

**SCHEDA
DI VALUTAZIONE
DELLE PRESTAZIONI DIRIGENZIALI
SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO**

A cura del Segretario Comunale
SCHEDA DI VALUTAZIONE

ANNO DI RIFERIMENTO: 2015

1.1 Premessa

Ai sensi dell'art. 10 del CCNL 1998-2001, *“l'importo della retribuzione di **risultato** varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale.”*.

Tra gli obiettivi della valutazione, dunque, oltre alla analisi dei comportamenti organizzativi e gestionali, v'è la valutazione dei risultati operativi tesa, appunto, a valutare **il grado di raggiungimento dei risultati rispetto a quanto programmato** in rapporto alle relative risorse (strumentali, umane, finanziarie) assegnate.

Tale fase di analisi e verifica, pertanto, deve basarsi sul **grado di conseguimento** degli obiettivi/progetti stabiliti nel piano esecutivo di gestione

Il giudizio finale di sintesi, pertanto, è ottenuto tenendo conto dei risultati relativi ad ogni singolo obiettivo considerato e cristallizzato nel PEG e dei comportamenti organizzativi e gestionali, al fine di valutare le specifiche capacità manageriali..

1.2 Percorso di valutazione

Ciò premesso, ai fini della valutazione 2015, si sono esaminati, analizzati e confrontati i seguenti documenti:

- PEG 2015 del Comune di Trigolo
- Relazione attività del dipendente

1.3 Valutazione

Dall'analisi comparata dei documenti citati, si rileva una buona conformità tra quanto programmato e quanto conseguito in termini di risultati e di raggiungimento degli obiettivi, Questo conduce ad una valutazione che evidenzia uno standard delle prestazioni coerente con quanto richiesto dalla categoria di appartenenza.

Pertanto è da rilevare a buoni livelli la prestazione complessiva del dipendente, anche in termini di “qualità” dei risultati conseguiti, e di affidabilità complessiva.

In particolare, tenendo conto dei parametri di valutazione individuati dalla metodologia approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 15 maggio 2001, è possibile esprimere il seguente giudizio sintetico

A) LA VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E GESTIONALI - (MAX PUNTI 30)

Parametri di Valutazione	Punteggio
Capacità di programmazione e organizzazione del lavoro - max p.6	punti 6
Motivazione all'assunzione di nuovi impegni e responsabilità - max p.3	punti 3
Capacità di gestire e valorizzare i collaboratori - max p.4	punti 4
Capacità di risolvere i problemi - max p.5	punti 5
Competenze tecniche - max p.3	punti 3
Spirito di iniziativa e autonomia - max p.3	punti 3
Disponibilità al cambiamento - max p.6	punti 6
TOTALE	punti 30/30

Giudizio complessivo sulla prestazione:

Ottimo Punti 30/30

La prestazione soddisfa le attese del ruolo assegnato alla dipendente, ed è inoltre caratterizzata da alcuni profili di comportamento significativamente positivi;

B) VALUTAZIONE DEI RISULTATI (punti 70)

Ottimo Punti 70/70

Gli obiettivi sono stati complessivamente conseguiti; nel rispetto delle scadenze programmate

Quanto sopra premesso, pertanto, la proposta di valutazione complessiva del dipendente, Responsabile in Posizione Organizzativa del Servizio Finanziario dell'ente, è la seguente:

punteggio complessivo P. 100/100 con il giudizio sintetico di ottimo corrispondente al 25 % della retribuzione di posizione attribuita.

Trigolo 07.04.2016

Il Segretario Comunale
dr. Fausto Ruggeri