

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PERSONALE  
 SEGRETARIO/DIRETTORE  
 VALUTAZIONE ANNO \_\_\_\_\_

DIPENDENTE: \_\_\_\_\_

**RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI-RISULTATI RAGGIUNTI:** punteggio max 50 così suddivisi:

OBIETTIVI DESUNTI DAL PRO/PIANO DELLA PERFORMANCE	Peso dei singoli obiettivi	Valutazione in merito al grado di raggiungimento (in %): Breve commento.		Punteggio attribuito
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>			<b>0</b>

Il punteggio attribuito si ottiene in applicazione della seguente formula:

(Peso dei singoli obiettivi) x (Grado percentuale di raggiungimento dell'obiettivo)

Se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è inferiore al 50%, l'obiettivo si considera non raggiunto e ad esso si assegnerà un punteggio pari a 0.

**COMPORAMENTI:** punteggio max 50 così suddivisi

L'OIV valuta assegnando i seguenti punteggi:

- 5 – ottimo
- 4 – buono
- 3 – sufficiente
- 2 – scarso
- 1 – assolutamente insufficiente

Il punteggio attribuito è la risultante della seguente proporzione:

(Punteggio massimo attribuito alla sottovoce):  $X = 5$  (ottimo) : (valutazione assegnata)

Sotto voci	Valutazione Breve commento eventuale	Punteggio finale
<p><b>Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni di Assemblea dei Sindaci e di Ufficio di Presidenza e cura della verbalizzazione (punteggio max 10)</b></p> <p>La valutazione ha a riferimento is seguenti elementi (da prendere in considrazione anche disgiuntamente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>corretta predisposizione degli atti per le deliberazioni dell'Assemblea dei Sindaci e dell'Ufficio di Presidenza</li> <li>relazioni svolte all'Assemblea dei Sindaci e all'Ufficio di Presidenza su richiesta</li> </ul>		0,00
<p><b>Attività di rogito (punteggio max 5)</b></p> <p>La valutazione ha a riferimento is seguenti elementi (da prendere in considrazione anche disgiuntamente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>l'effettivo rogito di contratti ulteriori rispetto quelli derivanti da gare di appalto</li> </ul>		0,00

la correttezza formale degli atti rogati (nelle compravendite immobiliari si verifica l'assenza di errori che compromettano la trascrizione e la voltura dei beni)		
<b>Sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei TPO e coordinamento delle loro attività (punteggio max 10)</b>		
La valutazione ha a riferimento i seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente) svolgimento di riunioni con responsabili e/o istruttori significativa differenziazione della valutazione dei dipendenti a lui assegnati  rispetto dei termini negli adempimenti complessi che coinvolgono diversi servizi		0,00
<b>Attività di supporto e consulenza nei confronti degli uffici (punteggio max 10)</b>		
La valutazione ha a riferimento i seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente) riunioni periodiche per organizzare e controllare il lavoro differenziazione delle valutazioni		0,00
<b>CAPACITA' DI ADATTAMENTO (FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA) (max punti 10)</b>		
- Capacità di adattare i propri comportamenti ai cambiamenti sopraggiunti e di utilizzare gli strumenti e le attrezzature messe a disposizione. A tal fine si con riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente):  gli effettivi utilizzi di strumenti, programmi, attrezzature innovativi e/o riconducibili agli obiettivi indicati dalla normativa in tema di semplificazione e codice dell'amministrazione digitale (PEC, Firma digitale, conferenze di servizio...),  gli eventuali mutamenti intervenuti a livello normativo e/o organizzativo che abbiano avuto riflessi diretti e rilevanti sull'attività e i conseguenti comportamenti/attività posti in essere		0,00
<b>PRESTAZIONI RESE CON PIU' ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE ( max punti 5):</b>		
corsi di formazione frequentati. Per quelli che rilasciano un attestato di partecipazione 1 punto per ogni 8 ore di corso; per quelli che prevedono il superamento di un esame finale 2 punti per ogni 8 ore di corso		0,00
<b>TOTALE</b>		
<b>TOTALE PUNTEGGIO: obiettivi raggiunti + comportamenti</b>		<b>0,00</b>

Il Segretario/Direttore ha diritto alla retribuzione di risultato nella misura massima riconosciuta nel caso in cui la somma dei punteggi sia almeno pari a 90. Nel caso di punteggio ricompreso tra 89 e 60, l'indennità di risultato sarà corrisposta in misura percentuale corrispondente al punteggio conseguito. In caso di punteggio inferiore a 60 punti, non verrà erogata alcuna indennità di risultato.

\_\_\_\_\_, li \_\_\_\_\_

IL PRESIDENTE

---