

Scheda di valutazione della performance individuale dei responsabili titolari di EQ per la erogazione delle indennità di risultato.

RESPONSABILE: _____

Periodo valutato: dal _____ al _____

FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORI	PESO ATTRIBUITO	PUNTI ASSEGNATI
1) Grado di realizzazione degli obiettivi di PDO	Grado di raggiungimento degli obiettivi dipendenti dall'azione del responsabile	0-50	
	Capacità di gestione delle risorse umane	0-10	
2) Qualità dell'apporto individuale	2. 1 - Apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi collettivi	0- 10	
	2.2 – Rispetto dei tempi procedurali	0- 10	
	2. 3 - Competenze professionali dimostrate nello svolgimento dell'attività assegnate	0-10	
	2.4 - Contributo dato alla soluzione dei problemi/ capacità propositiva	0- 10	
	TOTALE	100	

Per un punteggio inferiore a punti 50 non è dovuta alcuna retribuzione di risultato;

Per un punteggio compreso tra 50 e 60 l'indennità di risultato è pari alla percentuale massima del 15% rispetto all'indennità di posizione;

Per un punteggio compreso tra 61 e 80 l'indennità di risultato è pari alla percentuale massima del 20% rispetto all'indennità di posizione;

Per un punteggio compreso tra 81 e 100 l'indennità di risultato è pari alla percentuale massima del 25% rispetto all'indennità di posizione.

Per la valutazione delle attività inerenti il ruolo del segretario comunale si applica il CCNL vigente.

<p>- Rispetto dei tempi medi di pagamento con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145</p>	Rispettato	Non rispettato	Decurtazione retribuzione risultato

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di cui al citato comma 2, dell'articolo 4-bis, posti in capo a ciascun Responsabile di Area, EQ, la retribuzione di risultato dovuta e quantificata in seguito alla valutazione sarà decurtata del 30%.