



VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI

Criteria approvati con delibera Giunta Comunale n. 207 del 12.8.2019

NOME DEL DIPENDENTE _____ cat. _____

Area di assegnazione _____

1. Grado di responsabilità, specializzazione e adeguatezza della prestazione

	punti
a. Il dipendente non ha esercitato con costante diligenza le attività richieste:	0
b. Il dipendente ha esercitato le attività richieste corrispondendo, in parte, alle indicazioni fornite	5
c. Il dipendente ha esercitato le attività richieste nel rispetto delle indicazioni fornite	10
d. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato disponibilità all'assunzione di decisioni o responsabilità	15
e. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato particolare disponibilità nell'assunzione di decisioni o responsabilità	20
f. Il dipendente ha esercitato in modo costante e funzionale ruoli di responsabilità e coordinamento	25
g. Il dipendente ha in modo costante e funzionale, nel rispetto della propria categoria di appartenenza e profilo di assegnazione, una spiccata autonomia operativa sia tecnica che amministrativo-contabile	30

2. grado di partecipazione e contributo al risultato

a. Il dipendente non ha assicurato una partecipazione costante rilevabile ai fini della valutazione.	0
b. Il dipendente ha contribuito occasionalmente al conseguimento degli obiettivi:	5
c. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo saltuario e non continuativo	10
d. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi nel rispetto delle indicazioni fornite	15
e. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo apprezzabile	20
f. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo particolarmente apprezzabile	25
g. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo eccellente	30

3. comportamento organizzativo, con un punteggio da 0 a 40, secondo i seguenti criteri:

a. Nel corso dell'anno il dipendente ha manifestato indisponibilità alla esecuzione delle mansioni attribuite o è stato destinatario di gravi misure sanzionatorie:	0
b. Il dipendente si è dimostrato non sempre disponibile a instaurare un clima di lavoro sereno e funzionale	5
c. Il dipendente, seppur disponibile, ha dimostrato inadeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale	10
d. Il dipendente ha dimostrato adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale	15

e. Il dipendente ha dimostrato costanza e adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale	20
f. Il dipendente ha dimostrato particolare adeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale	25
g. Il dipendente ha dimostrato eccellente adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale	30
h. Il dipendente ha dimostrato eccellente adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale mostrando anche atteggiamento positivo	35
i. Il dipendente ha dimostrato eccellente adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale mostrando anche atteggiamento propositivo e significativa flessibilità ad assumere compiti e incarichi	40

PUNTEGGIO COMPLESSIVO _____

N. note di apprezzamento _____;

N. _____ rilievi informali quali inadempienze o mancato rispetto degli obblighi comportamentali quali fattori di riduzione come sotto spuntate con "x":

1) Avere causato danno all'immagine dell'ente
2) Avere determinato un danno economico a causa di inerzia o inadempimento
3) Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: a) Risarcimento del danno b) Indennizzo c) Commissario ad acta d) Mancata o tardiva emanazione del provvedimento (art.2, comma 9, legge 241/1990) e) Interessi f) Sanzioni
4) Mancata o incompleta attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa che siano state oggetto di specifiche contestazioni
5) Mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (articolo 21, comma 5, decreto legislativo 165/2001)
6) Mancato esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli standard qualitativi e quantitativi di propria competenza
7) Violazione degli obblighi prestazionali che abbiano determinato insufficiente rendimento (articolo 55 quater, comma 2)
8) inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies)
9) avere causato ingiustamente debiti fuori bilancio
10) Rilievi circostanziati e accertati da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio, per fatti ascrivibili allo stesso dipendente

Montepulciano _____

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE
