

ALLEGATO A TABELLA PER PESATURA

COMUNE DI VIADANA	
<b><u>SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL VALORE ECONOMICO DELL'INCARICATO DI E.Q.</u></b>	
DAL .....	
POSIZIONE	INCARICATO
_____	ELEVATA QUALIFICAZIONE

ELEMENTI DI VALUTAZIONE (*)	Punti
-----------------------------	-------

<b>Fattore 1</b>	Numero dipendenti alle dirette dipendenze	Fino a 5	
		Totale attribuito - parziale	
<b>Fattore 2</b>	Strutture dipendenti	Fino a 15	
		Totale attribuito - parziale	
<b>Fattore 3</b>	Stakeholder di riferimento	Fino a 20	
		Totale attribuito - parziale	
<b>Fattore 4</b>	Gestione economica	Fino a 25	
		Totale attribuito - parziale	
<b>Fattore 5</b>	Strategicità	Fino a 35	
		Totale attribuito - parziale	
		Totale attribuito - generale	Fino a 100

(\*) *LEGENDA*

Numero di dipendenti: numero delle risorse umane assegnate. Il parametro viene graduato nel modo seguente:

- Oltre le 10 unità: punti 5
- Tra le 5 e le 10: punti 3
- Sotto le 5 unità: punti 1

Strutture dipendenti: Esprime il livello di difficoltà nel coordinamento della Struttura. Il parametro viene graduato nel modo seguente:

- Struttura con almeno 3 unità operative: punti 15;
- Struttura con almeno 2 unità operative: punti 7;
- Struttura con meno di 2 due unità operative: punti 2

Stakeholder di riferimento: esprime l'intensità del sistema responsabilizzante, che presiede la posizione, verso soggetti esterni/interni all'ente tenuto conto della dimensione e della complessità delle relazioni che l'Incaricato di E.Q. intrattiene all'esterno e all'interno dell'Ente. Il parametro viene graduato nel modo seguente:

- sia esterni che interni: punti 20
- solo esterni: punti 10
- solo interni: punti 10

Gestione economica: esprime l'obiettivo spessore economico delle attività di entrata e di spesa svolte nell'ambito della posizione quale attività primaria e di risultato. Il parametro viene graduato nel modo seguente:

- superiore a 750.000,00 di euro: punti 25
- da 250.001,00 a 750.000,00 di euro: punti 12
- fino a 250.000,00 euro: punti 2

Strategicità: evidenzia la rilevanza strategica della posizione in termini di rilevanza delle attività e proposte di competenza dell'Incaricato di E.Q. e degli atti cui collabora con riferimento alle linee di mandato del Sindaco e delle priorità dell'Amministrazione contenute nei documenti di programmazione dell'Ente

- l'Incaricato di E.Q. è responsabile di istruttorie in atti strategici per l'Ente: da 21 fino a punti 35;
- l'Incaricato di E.Q. contribuisce all'istituzione di atti strategici per l'Ente oppure è responsabile di istruttoria di atti rilevanti per l'Ente: da 6 fino a punti 20
- l'Incaricato di E.Q. contribuisce all'istruttoria di atti rilevanti per l'Ente: punti 5;

La somma delle valutazioni espresse su ogni fattore definirà il punteggio finale di una posizione su una scala graduata fino al punteggio massimo di 100 punti assegnando a ciascun punto un valore pari all'indennità massima attribuibile rapportata al valore massimo dei punti attribuibili secondo la seguente formula:

<b>valore di un punto = indennità massima attribuibile / 100</b>
--

Qualora la graduazione complessiva comporti una spesa superiore al budget finanziario definito dalla Giunta Comunale annualmente in sede di definizione del fondo, verrà applicata la seguente formula:

**X = Valore economico singolo Incaricato di E.Q.**

**R = Risorse assegnate**

**P = Punteggio singolo Incaricato di E.Q.**

**S= Somma complessiva punteggi pesatura singoli Incaricati di E.Q.**

$$\underline{\mathbf{X = R \times P / S}}$$

# COMUNE DI VIADANA

(Provincia di Mantova)

## SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE ANNO ....

SETTORE:

\_\_\_\_\_

DIPENDENTE:

\_\_\_\_\_

<b>FATTORI COMPORTAMENTALI INCARICATO E.Q.</b>				
N.	FATTORI COMPORTAMENTALI	PESO	PUNTEGGIO (min 1 - max 5)	PUNT. POND.
1	Qualità e consistenza della prestazione dal punto di vista del coordinamento	20	5	12
2	Flessibilità nel lavoro e capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi dell'Ente	10	5	6
3	Capacità di lavorare in gruppo e di relazionarsi efficacemente con l'esterno	20	5	12
4	Perseguire efficienza ed efficacia nella propria unità organizzativa	20	5	12
5	Capacità di applicare e far applicare correttamente norme, regole e disposizioni	15	5	9
6	Capacità di valutare e di motivare i propri collaboratori	15	5	9
<b>TOTALE PUNTEGGIO FATTORI COMPORTAMENTALI</b>				<b>60</b>
<i>Eventuale area di miglioramento</i>				

## COMPITI ASSEGNATI E OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

N.	OBIETTIVI	PESO	PUNTEGGIO (min 1 - max 5)	PUNT. POND.
	Obiettivo 1	50	5	20
	Obiettivo 2	40	5	16
	Obiettivo 3	10	5	4
<b>TOTALE PUNTEGGIO OBIETTIVI</b>				<b>40</b>
<b>TOTALE SCHEDA</b>				<b>100</b>

Il Valutatore

\_\_\_\_\_

L'Incaricato E.Q.

\_\_\_\_\_

Data

\_\_\_\_\_

(\*) *GLOSSARIO E ARTICOLAZIONE DEI COMPORTAMENTI DETERMINANTI LA PERFORMANCE INDIVIDUALE OGGETTO DI VALUTAZIONE PER GLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE*

FATTORE DI VALUTAZIONE	GLOSSARIO
<p><b>Qualità e consistenza della prestazione dal punto di vista del coordinamento</b></p>	<p>Capacità di programmare e organizzare efficacemente le attività proprie e degli altri, le risorse e il tempo disponibile, controllando continuamente lo svolgersi del processo e la qualità del prodotto/servizio.</p> <p>Capacità di controllare continuamente lo svolgersi del lavoro, dei tempi di realizzazione e della qualità degli output realizzati.</p> <p>Capacità di capire la domanda del cliente/utente interno o esterno e di valutare l'appropriatezza delle azioni intraprese e del lavoro prodotto (per rispondere alle richieste del cliente/utente), riorientandoli via via, in funzione di una risposta efficace, con le risorse umane coordinate.</p> <p>Capacità di creare consenso e di raggiungere gli obiettivi mediando le diverse posizioni.</p>
<p><b>Flessibilità nel lavoro e capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi dell'Ente</b></p>	<p>Capacità di reale disponibilità, flessibilità e di svolgere più attività in funzione dei bisogni dell'organizzazione.</p> <p>Capacità di attivarsi con energia per anticipare problemi anche senza essere sollecitati espressamente.</p> <p>Capacità di adattarsi al cambiamento, di individuare, proporre ed implementare soluzioni innovative, coniugata al desiderio di apprendere e aggiornarsi al nuovo.</p>
<p><b>Capacità di lavorare in gruppo e di relazionarsi efficacemente all'esterno</b></p>	<p>Capacità di lavorare in gruppo per ottenere risultati.</p> <p>Capacità di gestire gli scambi con persone o uffici in un'ottica di comprensione e collaborazione, e di avere consapevolezza della cultura aziendale e della dinamica organizzativa.</p> <p>Capacità di essere riconosciuti autorevoli e</p>

	<p>credibili.</p> <p>Capacità di integrare il proprio lavoro con quello di un numero ristretto di persone che condividono obiettivi, momenti di lavoro e che stringono fra di loro rapporti di stima e collaborazione.</p> <p>Capacità di progettare e gestire reti con gli attori esterni al Comune in funzione di progetti ed interventi.</p>
<b>Perseguire efficienza ed efficacia nella propria unità organizzativa</b>	<p>Capacità di finalizzare con determinazione, rapidità e costanza la propria attività al conseguimento di risultati effettivi (tempi, precisione, rispondenza ai bisogni degli interlocutori).</p> <p>Capacità di impostare e risolvere correttamente i problemi agendo con metodo.</p> <p>Capacità di focalizzare gli sforzi verso gli obiettivi assegnati e di non disperdersi.</p>
<b>Capacità di applicare e far applicare correttamente norme, regole e disposizioni</b>	<p>Capacità di apprendimento ed aggiornamento delle norme, regole e disposizioni alla base del Comune e della propria unità organizzativa.</p> <p>Capacità di tenere aggiornate le conoscenze tecnico-specialistiche utili per il servizio.</p> <p>Capacità di monitoraggio e correzione dei comportamenti anomali sull'applicazione delle norme, regole e disposizioni dei propri collaboratori.</p>
<b>Capacità di valutare e di motivare i propri collaboratori</b>	<p>Capacità di valutazione dei collaboratori dimostrata, non solo una significativa differenziazione dei giudizi, ma anche tramite le modalità seguite per rendere trasparente e motivante al lavoro la valutazione stessa.</p> <p>Capacità propositiva verso le idee di soluzione dei problemi dei collaboratori, spiegando chiaramente che valutare significa dare un giudizio per un fine decisionale e non strumentale.</p>