



Prot. n. 32279/18

Sono presenti:

Christian Bianchi	sindaco
Dott. Karl Elsler	Unione Autonoma dei Segretari comunale della Provincia Autonoma di Bolzano
Valeria Bologna	rappresentante C.I.S.L.
Marco Maffei	rappresentante C.G.I.L.

Accordo decentrato

Indennità di risultato per il personale dirigenziale (Segretario Generale, Vice Segretario Generale e direttori d'Ufficio) del Comune di Laives –

Tra il Comune di Laives e le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) maggiormente rappresentative in seno al Comune di Laives, viene stipulato ai sensi del vigente accordo di comparto per il personale dirigenziale dei Comuni, delle Comunità Comprensoriali e delle IPAB del 02.07.2010 (Art.14), il seguente accordo decentrato riguardante l'individuazione dei criteri di attribuzione dell'indennità di risultato.

Le parti concordano:

1) Il metodo per la valutazione della qualità delle prestazioni individuali dei dirigenti e ai soli fini della retribuzione di risultato si basa su due strumenti:

Scheda A per la valutazione delle prestazioni che riguarda le capacità e i comportamenti espressi

Schede B1 e B2 relativa agli obiettivi di PEG e ai risultati raggiunti.

Dezentrales Abkommen

Ergebniszulage für die leitenden Beamten (Generalsekretär, Vizegeneralsekretär und Amtsdirektoren) der Stadtgemeinde Leifers –.

Zwischen der Stadtgemeinde Leifers und den in der Gemeinde Leifers am stärksten vertretenen Gewerkschaften wird im Sinne des geltenden Bereichsabkommens für die leitenden Beamten der Gemeinden, der Bezirksgemeinschaften und der öffentlichen Fürsorge- und Wohltätigkeitseinrichtungen vom 02.07.2010 (Art. 14) das folgende dezentrale Abkommen abgeschlossen, das die Festlegung der Kriterien für die Zuerkennung der Ergebniszulage betrifft.

Die Parteien vereinbaren Folgendes:

1) Die Methode für die Bewertung der Qualität der individuellen Leistungen der leitenden Beamten und nur für die Berechnung der Ergebniszulage stützt sich auf zwei Instrumente:

Bewertungsbogen A: Bewertung der Leistungen hinsichtlich der Fähigkeiten und der positiven Beiträge

Bewertungsbogen B1 und B2: Zielsetzungen des HVP und die erreichten Ergebnisse.



Scheda A) valutazione delle prestazioni che riguarda le capacità espresse e i comportamenti

La scheda prevede diversi fattori che dovranno essere oggetto di valutazione raggruppati nelle seguenti categorie:

- qualità dell'apporto individuale
- capacità organizzativa e gestionale
- capacità direttiva.

Bewertungsbogen A) Bewertung der Leistungen hinsichtlich der Fähigkeiten und positiven Beiträge

Im Bewertungsbogen sind verschiedene Faktoren vorgesehen, die bewertet werden und die in folgenden Kategorien zusammengefasst sind:

- Qualität der individuellen Leistung
- organisatorische und verwaltungstechnische Fähigkeiten
- Führungsfähigkeit.

Ogni dirigente predispose una proposta scritta di autovalutazione che verrà datata, sottoscritta e presentata all'/agli assessore/i di riferimento entro il 31.03.

La valutazione sarà espressa, entro i 45 giorni successivi, dall'/dagli assessore/i di riferimento in presenza del dirigente e sentito lo stesso. Il giudizio dev'essere motivato per iscritto

È facoltà della giunta delegare un solo assessore a formulare il giudizio per un dirigente, qualora gli assessori di riferimento fossero più di uno.

In ogni caso il dirigente potrà accettare o meno il giudizio espresso, indicando le proprie osservazioni. In caso di disaccordo sulla valutazione decide il nucleo di valutazione dopo approfondimento alla presenza dell'/degli assessore/i di riferimento e del dirigente.

Per ogni fattore di valutazione dovrà essere espresso un giudizio scritto, motivato analiticamente, graduato come segue: insufficiente, sufficiente, soddisfacente, buono, molto buono e ottimo.

Ad ogni grado di giudizio corrispondono i seguenti valori:

insufficiente = 0;
sufficiente = 35;
soddisfacente = 50;

Jeder Amtsdirektor verfasst innerhalb 31.03. eine schriftliche Selbstbewertung, welche datiert, unterzeichnet und dem/den zuständigem/n Gemeindereferenten vorgelegt wird.

Die Bewertung wird, innerhalb der darauffolgenden 45 Tage, vom jeweils zuständigen Gemeindereferenten im Beisein des Amtsdirektors und nach seinem Anhören, formuliert. Die Beurteilung muss schriftlich begründet sein.

Der Gemeindevorstand kann einen einzigen Gemeindereferenten mit der Formulierung der Beurteilung des Amtsdirektors beauftragen, sollte dieser mehr als einen zuständigen Gemeindereferenten haben.

Auf jeden Fall kann der Direktor die Bewertung annehmen oder nicht und seine Bemerkungen vorbringen. Ist eine der Parteien nicht mit der Bewertung einverstanden, entscheidet die Evaluierungseinheit, nach eingehender Überprüfung der Bewertung im Beisein des/der zuständigen Gemeindereferenten und des Amtsdirektors.

Jeder Faktor wird schriftlich, analytisch begründet, einzeln bewertet, und zudem gestaffelt wie folgt: ungenügend, genügend, zufriedenstellend, gut, sehr gut und ausgezeichnet.

Jeder Bewertung entspricht einer der folgenden Werte:

ungenügend = 0;
genügend = 35;
zufriedenstellend = 50;



buono = 75;
molto buono = 85;
ottimo = 100.

gut = 75;
sehr gut = 85;
ausgezeichnet = 100.

La giunta comunale approva le valutazioni delle prestazioni che riguardano le capacità espresse e i comportamenti del personale dirigenziale (scheda A).

In caso di disaccordo sulla valutazione espressa dall'/dagli assessore/i decide il Nucleo di Valutazione dopo approfondimento alla presenza dell'/degli assessore/i di riferimento e del dirigente.

Der Gemeindevausschuss genehmigt die Bewertungen der Leistungen hinsichtlich der Fähigkeiten und positiven Beiträgen der leitenden Beamten (Bewertungsbogen A).

Im Falle von Uneinigkeit über die Bewertung des/der Gemeindefereenten entscheidet die Evaluierungseinheit im Beisein des/der zuständigen Gemeindefereenten und des Amtsdirektors.

Schede B1) + B2) relative agli obiettivi di PEG e ai risultati raggiunti

Tale schede hanno la finalità di rilevare i dieci più importanti risultati conseguiti dal dirigente nell'anno di riferimento.

La scheda B1 viene compilata ad avvenuta approvazione del PEG e ha come principale riferimento gli obiettivi specifici misurabili e raggiungibili nei tempi definiti, riguardanti i temi della razionalizzazione e dell'innovazione e obiettivi considerati particolarmente rilevanti.

All'inizio dell'anno il dirigente indicherà nella scheda B1 (colonna 'Obiettivo concordato') gli obiettivi in numero massimo di dieci (e quindi anche in numero inferiore) da portare in valutazione alla fine dell'anno.

Gli obiettivi vanno concordati **fra assessore/i e dirigente, sulla base delle linee guida e delle indicazioni programmatiche**

Per ognuno dei dieci obiettivi dovrà essere riportato un indicatore (colonna 'Descrizione Indicatore') e una descrizione sintetica del processo di realizzazione dell'obiettivo (colonna 'Macro-Attività') per consentire una valutazione oggettiva del raggiungimento del risultato stesso.

Gli obiettivi che coinvolgono più di un dirigente dovranno essere coordinati già in fase di

Bewertungsbogen B1) + B2) Zielsetzungen des HVP und erreichte Ergebnisse

Ziel dieser Bewertungsbogens ist die Bestimmung der zehn wichtigsten Ergebnisse, die der leitende Beamte im Bezugsjahr erreicht hat.

Der Bewertungsbogen B1 wird nach Genehmigung des HVP ausgefüllt. Die Daten enthalten spezifische messbare Zielsetzungen, die in definierten Zeiträumen umgesetzt werden können und die Rationalisierung und Innovation sowie Zielsetzungen betreffen, die als besonders wichtig eingestuft werden.

Am Anfang des Jahres gibt der leitende Beamte im Bewertungsbogen B1 (Spalte, Zielvereinbarung') maximal zehn Ziele (d.h. es können also auch weniger Ziele angegeben werden) an, welche am Ende des Jahres zu bewerten sind.

Die Ziele werden **zwischen Assessor/en und Amtsdirektor aufgrund der Leitlinien und aufgrund des politischen Programmes vereinbart**

Für jedes der zehn Ziele muss ein Indikator (Spalte 'Beschreibung Indikator') und eine kurze Beschreibung des Prozesses zur Erreichung des Ziels (Spalte 'Makro-Aktivitäten') angegeben werden, damit eine objektive Bewertung der Umsetzung des Zieles möglich ist.

Jene Zielsetzungen, die mehrere Amtsdirektoren betreffen, müssen bereits in der Fase der



fissazione.

Gli obiettivi vengono successivamente classificati dal Nucleo di Valutazione considerando e contemplando gli aspetti di difficoltà tecnica e complessità degli stessi obiettivi e le indicazioni delle priorità strategiche dell'amministrazione, rappresentate dall'assessore/i di riferimento. Il Nucleo di valutazione classifica gli obiettivi indicati, dopo aver sentito in audizione il dirigente e, ove necessario, l'assessore/i di riferimento secondo la seguente graduazione (colonna 'Rilevanza' e 'Pesatura'):

- I molto rilevante e innovativo (200 punti)
- II molto rilevante (150 punti)
- III rilevante (100 punti)
- IV ordinario (50 punti)

La Giunta approverà gli obiettivi e la loro graduazione.

Entro il 30.09, in fase di verifica intermedia, è possibile indicare altri obiettivi (nel limite dei 10) con la stessa procedura sopra descritta, qualora alcuni degli obiettivi originari, si dimostrassero motivatamente non raggiungibili oppure durante il primo semestre sia stato comunque concordato fra assessore e dirigente di cambiare parzialmente o totalmente uno o più obiettivi o per altre situazioni motivabili e non prevedibili.

Terminato l'anno di riferimento, comunque entro il 31.03, il Nucleo di Valutazione procederà alla verifica del grado di raggiungimento dei risultati degli obiettivi fissati (scheda B2) e, dopo aver sentito in audizione il dirigente e, ove necessario, l'assessore di riferimento, attribuirà ad ognuno dei risultati raggiunti in misura superiore al 25% il punteggio percentuale (colonna '% di raggiungimento di obiettivo') corrispondente alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo come da graduazione sotto descritta:

Festlegung koordiniert werden.

Die Zielsetzungen werden anschließend von der Evaluierungseinheit klassifiziert, wobei Aspekte wie deren technische Schwierigkeit und deren Grad an Komplexität sowie die strategischen Prioritäten der Verwaltung, welche vom/n den zuständigen Assessor/en vertreten werden, eingeschätzt und berücksichtigt werden. Die Evaluierungseinheit klassifiziert die angegebenen Zielsetzungen nach einer Anhörung mit dem Amtsdirektor und, sofern notwendig, mit dem/n zuständigen Assessor/en, laut der nachfolgenden Einstufung (Spalte „Erheblichkeit“ und „Zielgewichtung“):

- I sehr wichtig und innovativ (200 Punkte)
- II sehr wichtig (150 Punkte)
- III wichtig (100 Punkte)
- IV gewöhnlich (50 Punkte).

Der Gemeindevorstand genehmigt die Zielsetzungen und ihre Einstufung

Innerhalb 30.09., während der Zwischenüberprüfung, ist es möglich, mittels der selben wie oben angeführten Vorgangsweise weitere Zielsetzungen anzuführen (höchstens 10), sollten sich die ursprünglichen Ziele begründet als nicht erreichbar erweisen oder sollte während des ersten Semesters zwischen dem Assessor und dem Amtsdirektor vereinbart worden sein, ein oder mehrere Ziele teilweise oder gänzlich abzuändern oder aufgrund anderer begründbarer und nicht vorhersehbarer Situationen.

Am Ende des Bezugsjahres, und jedenfalls innerhalb 31.03., überprüft die Evaluierungseinheit, nach einer Anhörung mit dem Amtsdirektor und, sofern notwendig, mit dem/n zuständigen Assessor/en, den Erreichungsgrad der Ergebnisse der festgelegten Ziele (Bewertungsbogen B2) und teilt jedem erreichten Ergebnis, das zu mehr als 25% umgesetzt wurde, eine Punktzahl in Prozenten zu (Spalte '%-Satz der Erreichung des Zieles'), die dem erreichten Prozentsatz des Zieles laut unten beschriebener Staffelung entspricht:





n.c./n.b. = non calcolato;
0% = obiettivo non raggiunto;
25% = obiettivo avviato
50% = obiettivo raggiunto per metà;
75% = obiettivo quasi completamente raggiunto;
100% = obiettivo raggiunto e concluso;

n.c./n.b. = nicht berechnet;
0% = Ziel nicht erreicht;
25% = Ziel eingeleitet
50% = Ziel zur Hälfte erreicht;
75% = Ziel fast vollständig erreicht;
100% = Ziel vollständig erreicht und abgeschlossen;

Saranno da considerare raggiunti gli obiettivi in tutti i casi in cui viene confermata la misura dell'indicatore o degli indicatori di risultato prevista nelle schede B1 e B2 (colonna 'Descrizione indicatori') o quelli raggiunti parzialmente.

La giunta comunale prende atto del raggiungimento degli obiettivi (scheda B2).

Die Zielsetzungen gelten dann als erreicht, wenn der oder die in den Bewertungsbögen B1 und B2 (Spalte 'Beschreibung Indikatoren') vorgesehenen Ergebnisindikatoren bestätigt werden können bzw. wenn Ergebnisindikatoren teilweise bestätigt werden können.

Der Gemeindevorstand nimmt den Erreichungsgrad der Ziele zur Kenntnis (Bewertungsbogen B2).

Schema per il calcolo del punteggio

I risultati ottenuti nelle due schede (max 1000 ciascuna) avranno un peso diverso nel determinare il punteggio finale di ogni dirigente. Il risultato ottenuto nella scheda A) peserà per il 40 per cento, fino ad un massimo di 400 punti ($1000 \times 0,4$), il risultato della scheda B) peserà per il 60 per cento fino ad un massimo di 600 punti ($1000 \times 0,6$).

Il valore ottenuto in punti e rapportato a 100 costituirà la % applicabile al coefficiente massimo previsto dalla contrattazione collettiva. Non si darà corso all'applicazione delle indennità di risultato nel caso in cui i singoli Direttori d'ufficio, per cause imputabili a loro negligenza, non rispetteranno congrui tempi fissati dal Segretario generale in accordo con il dirigente dell'Ufficio risorse, sentita la conferenza dei direttori d'ufficio e di servizio, per la trasmissione delle proposte di bilancio di previsione, o di eventuali richieste di integrazione e /o modifica, e dei dati e documenti necessari alla predisposizione del conto consuntivo, o di eventuali richieste di integrazione e /o modifica o qualora gli indicatori inseriti dovessero risultare, a seguito di controlli

Tabelle für die Berechnung der Punkte

Die Ergebnisse der zwei Bewertungsbögen (max. 1000 pro Bogen) wirken sich unterschiedlich auf die Festlegung der endgültigen Punktezahl für jeden einzelnen leitenden Beamten aus.

Das Ergebnis des Bewertungsbogens A) hat einen Wert von 40 Prozent, bis zu maximal 400 Punkte ($1000 \times 0,4$), das Ergebnis des Bewertungsbogens B) hat einen Wert von 60 Prozent, bis zu maximal 600 Punkte ($1000 \times 0,6$).

Der Wert in Punkten, der auf 100 aufgeschlüsselt wird, ist der Prozentsatz, der auf den von den Kollektivverträgen vorgesehenen Höchstkoeffizienten angewandt wird. Es werden keine Ergebniszulagen zuerkannt, wenn die Amtsdirektoren aufgrund ihrer Nachlässigkeit die vom Generalsekretär mit dem Direktor des Amtes Ressourcen, nach Anhörung der Konferenz der Amtsdirektoren und Dienststellenleiter, vereinbarten angemessenen Fristen für die Übermittlung der Vorschläge zum Haushaltsvoranschlag, oder eventueller Anfragen um Ergänzung und/oder Änderung, und der Daten und Dokumente, die für die Ausarbeitung des Rechnungsabschlusses, oder eventueller Anfragen um Ergänzung und/oder Änderung, notwendig sind, nicht einhalten, bzw.



a campione, non veritieri con una approssimazione inferiore al +/- 10% .

Gli assessori di riferimento sono prontamente informati dal Nucleo di Valutazione della valutazione finale dei dirigenti interessati così come di ogni altra procedura intermedia. Inoltre in ogni momento della procedura descritta dal seguente accordo è facoltà dell'assessore/i comunicare, informare, produrre relazioni e segnalazioni al Nucleo di Valutazione attinenti al rapporto assessore-dirigente e al raggiungimento degli obiettivi concordati.

Al termine della procedura di valutazione il Nucleo di valutazione, o comunque un suo rappresentante, relaziona alla giunta municipale sul grado di raggiungimento degli obiettivi dell'anno di riferimento.

La giunta comunale approva le valutazioni delle prestazioni che riguardano le capacità espresse e i comportamenti del personale dirigenziale (scheda A).

In caso di disaccordo sulla valutazione espressa dall'/dagli assessore/i decide il Nucleo di Valutazione dopo approfondimento alla presenza dell'/degli assessore/i di riferimento e del dirigente.

La giunta comunale prende atto del raggiungimento degli obiettivi (scheda B2): approva conseguentemente l'erogazione dell'indennità di risultato entro il 31.07. di ogni anno.

Le parti prendono infine atto delle disposizioni introdotte dall'art. 36 comma 3 bis e ter del DPR. 1 febbraio 2005 2/L nel testo vigente che prevedono:

“Spettano ai dirigenti, in base ai criteri fissati dall'ente, l'individuazione degli obiettivi, dei progetti e delle altre attività incentivabili, nonché la valutazione dei risultati collettivi e individuali

wenn sich die angegebenen Indikatoren in Stichprobenkontrollen bei einer geringeren Annäherung von +/- 10% als unwahr herausstellen sollten.

Die zuständigen Assessoren werden von der Evaluierungseinheit schnellst möglichst über die abschließende Bewertung der betreffenden Amtsdirektoren informiert sowie über jedes andere Zwischenverfahren. Außerdem steht es dem/den Assessor/en in jedem Moment des mit diesem Abkommen beschriebenen Verfahrens frei, mit der Evaluierungseinheit zu kommunizieren, sie zu informieren bzw. Berichte und Hinweise hinsichtlich des Verhältnisses Assessor-Amtsdirektor und hinsichtlich der Zielerreichung abzufassen.

Am Ende des Bewertungsverfahrens berichtet die Evaluierungseinheit, oder ein Vertreter der selben, dem Gemeindeausschuss über den Grad der Erreichung der Ziele des Bezugsjahres.

Der Gemeindeausschuss genehmigt die Bewertungen der Leistungen hinsichtlich der Fähigkeiten und positiven Beiträgen der leitenden Beamten (Bewertungsbogen A).

Im Falle von Uneinigkeit über die Bewertung des/der Gemeindeferenten entscheidet die Evaluierungseinheit im Beisein des/der zuständigen Gemeindeferenten und des Amtsdirektors.

Der Gemeindeausschuss nimmt den Erreichungsgrad der Ziele zur Kenntnis (Bewertungsbogen B2) und genehmigt anschließend genehmigt die Auszahlung der Ergebniszulage innerhalb des 31.07. eines jeden Jahres.

Die Parteien nehmen zum Schluss die Verfügungen, welche durch den Art. 36 Abs. 3 bis und ter des DPR. 1 Februar 2005 2/L i.g.F. eingeführt wurden, zur Kenntnis:

„Die leitenden Beamten sind für die Festsetzung der Ziele, der Projekte und der sonstigen förderbaren Tätigkeiten sowie für die Bewertung der von den Bediensteten erreichten kollektiven

6



conseguiti dal personale dipendente. I dirigenti dispongono in ordine alla valutazione del personale assegnato e attribuiscono, per quanto di competenza, i trattamenti economici accessori compresi i compensi di produttività, nel rispetto dei contratti collettivi, inclusi eventualmente quelli decentrati, nonché dei criteri e delle procedure stabilite dall'ente. Assumono la responsabilità in ordine alla verifica della produttività del personale. Sono responsabili dell'esecuzione di quanto previsto dalle disposizioni regionali e dagli atti consiliari in materia di trasparenza.”

“La valutazione del personale dipendente e gli adempimenti di cui al comma 3-bis sono requisito essenziale al fine della valutazione dei dirigenti e conseguentemente la mancata attivazione delle relative procedure comporta la non erogazione della retribuzione di risultato fino al completamento delle stesse.”

2) La valutazione dovrà tenere conto del periodo di effettivo servizio incluso il congedo ordinario e l'assenza per malattia o infortunio fino a 30 giorni consecutivi e l'eventuale riduzione per assenze prolungate avviene in dodicesimi;

3) L'indennità di risultato per il Segretario viene attribuita, per le funzioni di Segretario in seguito a valutazione del Sindaco, del Vicesindaco e di un assessore designato dalla Giunta Comunale.

4) Il presente accordo decentrato ha validità limitata all'anno 2018 e dovrà essere confermato o modificato il contenuto per l'erogazione dell'indennità di risultato a decorrere dall'anno 2019 con apposito accordo decentrato.

und individuellen Ergebnisse aufgrund der von der Körperschaft festgelegten Kriterien zuständig. Die leitenden Beamten entscheiden über die Bewertung des zugeteilten Personals und zuerkennen – sofern es in ihre Zuständigkeit fällt – unter Beachtung der Tarifverträge und der eventuellen dezentralen Tarifverträge sowie der von der Körperschaft festgelegten Kriterien und Verfahren die zusätzlichen Besoldungselemente einschließlich der Produktivitätsprämie. Sie tragen die Verantwortung für die Überprüfung der Produktivität des Personals. Sie sind für die Durchführung der regionalen Bestimmungen und der Ratsbeschlüsse auf dem Sachgebiet der Transparenz verantwortlich.“

„Die Bewertung der Bediensteten und die Amtshandlungen laut Abs. 3-bis sind wesentliche Voraussetzung für die Bewertung der leitenden Beamten. Werden die diesbezüglichen Verfahren nicht eingeleitet, wird das Ergebnisgehalt bis zum Abschluss derselben nicht entrichtet.“

2) In der Bewertung muss der Zeitraum des effektiven Dienstes, inkl. Abwesenheit wegen Urlaub, Krankheit oder Unfall von bis zu 30 aufeinander folgenden Tagen berücksichtigt werden. Der eventuelle Abzug wegen längerer Abwesenheit wird in Zwölfteln berechnet.

3) Die Ergebniszulage des Generalsekretärs wird für die Funktionen des Generalsekretärs nach einer Bewertung durch den Bürgermeister, den Vizebürgermeister und einen vom Gemeindevorstand beauftragten Gemeindevorstandszuständigen zuerkannt.

4) Vorliegendes dezentrales Abkommen gilt für das Jahr 2018 und muss für die Auszahlung der Ergebniszulage für das Jahr 2019 bestätigt oder der Inhalt mit eigenem dezentralem Abkommen abgeändert werden.



Letto, confermato e sottoscritto

Gelesen, bestätigt und unterzeichnet

PER L'AMMINISTRAZIONE:

il sindaco/der Bürgermeister Christian Bianchi

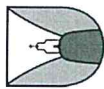
PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

Unione Autonoma dei Segretari comunale della Provincia Autonoma di Bolzano

Dott. Karl Elsler

Valeria Bologna - rappresentante C.I.S.L.

Marco Maffei - rappresentante C.G.I.L.

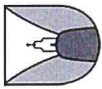


Scheda A – Bewertungsbogen A

Valutazione delle Prestazioni: capacità e comportamenti espressi
Bewertung der Leistungen: Fähigkeiten und positive Beiträge

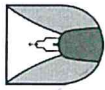
Dirigente d'ufficio – Amtsdirektor _____

	Dirigente - Amtsdirektor	Assessore - Gemeindererent		Nucleo di Valutazione Evaluierungseinheit	
		Descrizione Beschreibung	Val. Bew.	Descrizione Beschreibung	Val. Bew.
QUALITÀ DELL'APPORTO INDIVIDUALE QUALITÄT DER INDIVIDUELLEN LEISTUNG					
a	Capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale Fähigkeit zur konkreten und operativen Umsetzung der beruflichen Kenntnisse				
b	Impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze dell'amministrazione Einsatz und Bereitschaft, den eigenen Arbeitsrhythmus den Bedürfnissen der Verwaltung anzupassen				
c	Apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alla definizione delle politiche dell'amministrazione Konstruktive Beteiligung an der Problemanalyse und positive Beiträge zur Festlegung der Richtlinien der Verwaltung				
d	Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente Fähigkeit zur Einhaltung der operativen Fristen, die von der Leitung der Körperschaft vorgegeben werden				
e	Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili di struttura				



	<p>Fähigkeit zur Koordination und sich positiv und konstruktiv mit den anderen Verantwortlichen der Dienststelle zu verständigen</p> <p>Capacità di affrontare e risolvere situazioni di particolare complessità o denotate dalla caratteristica di urgenza.</p> <p>Fähigkeit Situationen zu bewältigen und zu lösen, die entweder besonders komplex sind oder von besonderer Dringlichkeit gekennzeichnet sind.</p>					
<p>f</p>		<p>Dirigente - Amtsdirektor</p>	<p>Assessore - Gemeinderreferent</p>	<p>Nucleo di Valutazione Evaluierungseinheit</p>		
<p>a</p>	<p>CAPACITÀ ORGANIZZATIVA E GESTIONALE ORGANISATORISCHE UND VERWALTUNGSTECHNISCHE FÄHIGKEITEN</p> <p>Capacità di pianificare e programmare l'attività dell'unità organizzativa affidata, compresa la capacità di controllare (assumendone direttamente la responsabilità) i risultati dei collaboratori sotto il profilo qualitativo e quantitativo</p> <p>Fähigkeit zur Planung und Programmierung der Tätigkeiten der anvertrauten Organisationseinheit, inkl. Fähigkeit zur Kontrolle (mit Übernahme der Verantwortung) der Ergebnisse der Mitarbeiter in qualitativer und quantitativer Hinsicht</p>	<p>Descrizione Beschreibung</p>	<p>Descrizione Beschreibung</p>	<p>Descrizione Beschreibung</p>	<p>Val. Bew.</p>	<p>Val. Bew.</p>
<p>b</p>	<p>Capacità e orientamento all'innovazione, finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati</p> <p>Fähigkeit und Orientierung zur Innovation mit dem Ziel, die Abwicklung der angebotenen Dienste zu verbessern</p>					
<p>c</p>	<p>Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna</p>					

(Handwritten signatures and marks)



Fähigkeit zur Optimierung der Beziehungen zu internen/externen Kunden		Dirigente - Amtsdirektor		Assessore - Gemeinderreferent		Nucleo di Valutazione	
3		Descrizione	Val.	Descrizione	Val.	Descrizione	Val.
CAPACITÀ DIRETTIVA FÜHRUNGSFÄHIGKEIT		Beschreibung	Bew.	Beschreibung	Bew.	Beschreibung	Bew.
a	Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore/servizio, favorendo il miglioramento del clima organizzativo Fähigkeit zur Motivierung und Aufwertung des Personals des Dienstbereiches und Verbesserung des Klimas						
b	Capacità di trasmettere gli obiettivi e di coinvolgere i dipendenti attorno ad essi, promuovendo il miglioramento della produttività Fähigkeit zur Weitergabe der Zielsetzungen und Einbindung der Angestellten sowie Steigerung der Produktivität						

Dirigente/Amtsdirektor
.....
Data/Datum _____

L'assessore/Der Gemeinderreferent
.....
Data/Datum _____

Dirigente
Amtsdirektor
.....
Data/Datum _____

Osservazioni:
.....
.....

Il Nucleo di Valutazione/die Evaluierungseinheit
.....
Data/Datum _____



**LINEE GUIDA PER LA VALUTAZIONE DELLA SCHEDA A
LEITLINIEN ZUR BEURTEILUNG DES BEWERTUNGSBOGEN A**

100	OTTIMO - AUSGEZEICHNET	<p>La prestazione ha superato significativamente le attese del ruolo assegnato al soggetto, ed é caratterizzata da comportamenti molto positivi. Die Leistung hat die Erwartungen, die in den leitenden Beamten gesetzt wurden, in bedeutendem Maße übertroffen und zeichnet sich durch sehr positive Beiträge aus.</p>
85	MOLTO BUONO – SEHR GUT	<p>La prestazione ha ampiamente corrisposto alle attese del ruolo assegnato, ed é stata anche caratterizzata da comportamenti costruttivi. Die Leistung hat allen Erwartungen, die in den leitenden Beamten gesetzt wurden, insgesamt entsprochen und zeichnet sich auch durch positive Beiträge aus.</p>
75	BUONO - GUT	<p>La prestazione ha raggiunto risultati secondo le attese del ruolo, ed i comportamenti positivi sono stati manifestati con continuità. Die Leistung entspricht den Erwartungen, die in den leitenden Beamten gesetzt wurden, und es wurden mit Konstanz positive Beiträge erbracht.</p>
50	SODDISFACENTE – ZUFRIEDENSTELLEND	<p>La prestazione ha raggiunto a fatica le attese del ruolo assegnato ed i comportamenti positivi (che pure vi sono stati) sono stati manifestati con discontinuità. Die Leistung hat nur mit Mühe die Erwartungen, die in den leitenden Beamten gesetzt wurden, erreicht und es wurden zwar positive Beiträge verzeichnet, jedoch nicht konstant.</p>
		<p>La prestazione ha raggiunto solo parzialmente le attese del</p>




35	SUFFICIENTE - GENÜGEND	ruolo assegnato, ed i comportamenti sono stati improntati prevalentemente a critica non sempre motivata nei confronti dell'Ente e dei colleghi. Die Leistung entspricht nur teilweise den Erwartungen, die in den leitenden Beamten gesetzt wurden; die Beiträge bestanden vorwiegend aus nicht immer begründeter Kritik an der Körperschaft und an den Kollegen.
0	INSUFFICIENTE - UNGENÜGEND	La prestazione non ha raggiunto le attese del ruolo assegnato. Die Leistung entspricht nicht den Erwartungen, die in den leitenden Beamten gesetzt wurden.


OBIETTIVI 2018 - ZIELE 2018


DIRIGENTE - FÜHRUNGSKRAFT: **Cognome Nome**

Servizio Dienst	Obiettivo contabile	MACRO-ATTIVITÀ	Zielvereinbarung	MAKRO-TÄTIGKEIT	Descriptione Indicatori	Beschreibung der Indikatoren	Prima fase : pesatura obiettivo		Seconda fase; verifica stato di avanzamento obiettivo
							Rifinanza / Erheblichkeit	Prima fase: pesatura obiettivo	Seconda fase; verifica stato di avanzamento obiettivo
							Riservato al nucleo per la valutazione dell'obiettivo. Der Prüfstelle vorbehalten zur Bewertung der Ziele.	Riservato al nucleo per la valutazione dell'obiettivo. Der Prüfstelle vorbehalten zur Bewertung der Ziele.	Riservato al nucleo per la valutazione dell'obiettivo. Der Prüfstelle vorbehalten zur Bewertung der Ziele.
							Note sullo stato di raggiungimento obiettivi Hinweise über den Zustand der Zielerreichung	Note sullo stato di raggiungimento obiettivi Hinweise über den Zustand der Zielerreichung	Note sullo stato di raggiungimento obiettivi Hinweise über den Zustand der Zielerreichung
					Totale - Gesamtwert (1) - Obiettivi individuali - Individuelle Ziele				
					Totale - Gesamtwert (2) - Obiettivi di tutti i dirigenti - Ziele aller Führungskräfte				
					Totale complessivo - Endsumme				
Il Nucleo di Valutazione - Die Evaluierungseinheit							Il/la dirigente - Die Führungskraft		
Assessorie di riferimento: Der/ie zuständigen/n Assessor/en: _____									

Note per il nucleo su obiettivi comuni:







n.c./n.b. = non calcolatamente berechnet

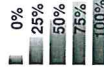
Obiettivo NON raggiunto - Ziel NICHT erreicht

Obiettivo avviato - Ziel eingeleitet

Obiettivo raggiunto per metà - Ziel für die Hälfte erreicht

Obiettivo quasi completamente raggiunto - Ziel fast vollständig erreicht

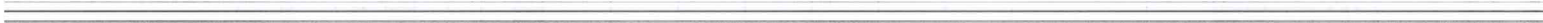
Obiettivo completamente raggiunto e concluso - Ziel vollständig erreicht und abgeschlossen



OBIETTIVI 2018 - ZIELE 2018

DIRIGENTE - FUHRUNGSKRAFT: **Cognome Nome**

Servizio Dienst	Obiettivo concordato Zielvereinbarung	Mansione/attività Anstellung/Arbeitsinhalt	Mansione/Tätigkeit	Conti Konten	Descrizione di attività Arbeitsbeschreibung	Indicatore di risultato Ergebnisindikator	Rilevanza / Erheblichkeit	Rischio / Zielgefährdung	Ricerca di risorse per la valutazione dell'obiettivo Der Politische verbietet sich die Bewertung der Ziele			Valutazione finale obiettivi 2018 - Fase conclusiva Abschließende Bewertung der Ziele 2018 - Ergebnisse				Verantwortung Zweite Phase Erbewertung der Zielerreichung					
									Avvicinamento del risultato Erreichungsdistanz zum Ziel	Presenza di risorse Vorhandensein von Ressourcen	Obiettivo raggiunto Ziel erreicht	Presenza di risorse Vorhandensein von Ressourcen	Obiettivo raggiunto Ziel erreicht	Presenza di risorse Vorhandensein von Ressourcen	Obiettivo raggiunto Ziel erreicht		Presenza di risorse Vorhandensein von Ressourcen	Obiettivo raggiunto Ziel erreicht			
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
									Totale - Gesamtsumme (1) - Obiettivi individuali - individuelle Ziele				0	0	0	0	0	0	0	0	
Riservato per il ruolo - Der Politische verbietet sich													0								
Riservato per il ruolo - Der Politische verbietet sich													0								
Riservato per il ruolo - Der Politische verbietet sich													0								
									Totale - Gesamtsumme (2) - Obiettivi di tutti i dirigenti - Ziele aller Führungskraft				0	0	0	0	0	0	0	0	0
									Totale complessivo - Erdsumme				0	0	0	0	0	0	0	0	0
									Il/la dirigente - Die Führungskraft								#DIV/0!				





Laives; Leifers 04.07.2018

Incaricato Sachbearbeiter: dott.ssa/Dr. Alessandra Bonafini

Orari al pubblico Parteinverkehr:

lun mar mer ven Mo Di Mi Fr 9.00-12.30

gio Do 8.30 – 13.00 / 14.00 – 17.30

**Attestazione di conformità
all'originale**

**Bestätigung der Übereinstimmung mit
der Urschrift**

Questa copia informatica per immagine è conforme al documento originale cartaceo ai sensi dell'articolo 22 comma 2 del decreto legislativo 07/03/2005, n. 82.

Diese elektronische Bildkopie stimmt mit dem originalen Dokument in Papierform überein, im Sinne des Artikels 22 Absatz 2 des gesetzesvertretenden Dekrets vom 07/03/2005, Nr. 82.

L'incaricato – Der Sachbearbeiter
dott.ssa Alessandra Bonafini

(documento firmato digitalmente -digital signiertes Dokument)

