COMUNE DI STURNO
(PROVINCIA DI AVELLINO)

COPIA

N. 15 prot. n.

DELIBERAZIONE DELLA G I U N T A C O M U N A L E	Categoria	Classe
	0	0

OGGETTO	**Approvazione Regolamento Comunale in materia di sistemazione e valutazione della Performance.**

L'anno **duemiladiciassette** il giorno **diciassette** del mese di **febbraio** alle ore 14:10, nella Residenza Municipale, previa l'osservanza di tutte le disposizione legislative e statutarie in vigore, si è riunita la Giunta Comunale.
Eseguito l'appello, risultano rispettivamente presenti ed assenti gli assessori:

DI LEO VITO	SINDACO	P
MACINA MICHELE	VICE SINDACO	P
MOCCIA ROCCO	ASSESSORE	P
SICONOLFI MARIAFRANCA	ASSESSORE	A
GRELLA ANGELIA	ASSESSORE	P

risultano presenti n. 4 e assenti n. 1

Assume la Presidenza il Sig. DI LEO VITO in qualità di SINDACO, assistito dal Segretario Capo Avv. MOSCHELLA PASQUALE.
Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita gli assessori presenti ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Sulla proposta della presente deliberazione sono stati acquisiti i pareri come di seguito riportati:

REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto MOSCHELLA PASQUALE, quale Responsabile del Servizio competente ;
Vista la proposta di deliberazione;
Rilevato che sono state eseguite tutte le procedure previste per la fattispecie, valutate, ai fini istruttori le condizioni di ammissibilità, i requisiti di legittimazione ed i presupposti rilevanti per l'emanazione del provvedimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del T.U.E.L. ,

ESPRIME

PARERE: Favorevole

in ordine alla Regolarita` tecnica, sulla proposta di deliberazione e suoi allegati

Il Responsabile del Servizio
F.to AVV. MOSCHELLA PASQUALE

LA GIUNTA COMUNALE

Su conforme proposta del Sindaco;

Sulla scorta della documentazione prodotta dal Responsabile dei Settore Amministrativo, costituente istruttoria a tutti gli effetti di legge;

Visto il D.lgs. n. 150/2009;

Visto il Regolamento vigente in materia di ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi;

Rilevata l'opportunità di adottare un nuovo sistema permanente di valutazione di prestazioni e risultati, dell'intera struttura burocratico amministrativa dell'Ente, ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, con lo scopo di introdurre, gradualmente. nei meccanismi di funzionamento della macchina amministrativa e nella cultura dell'Ente nel suo complesso, un nuovo sistema di valori e principi fondato sul merito e sulla misurazione e rendicontazione continua dei risultati a tutti i livelli, da quello generale di Ente (performance di Ente) a quello settoriale (performance di Settore), fino al livello del singolo ufficio e dei singolo lavoratore (performance Individuale);

Ritenuto dovere costruire e diffondere una metodologia in grado di supportare gli Organi di governo e di direzione, nella individuazione dei fattori chiave delle prestazioni, e nella pianificazione di misure efficaci per il loro miglioramento continuo, orientando gli sforzi organizzativi e dei singoli individui al raggiungimento di risultati condivisi e allineati con il programma strategico di mandato;

Ritenuto, altresì, di introdurre un Sistema in cui l'attribuzione dei premi ed incentivi al personale, anche di livello apicale, sia correlata alla performance di Ente nel suo complesso, ai risultati raggiunti dall'Unità funzionale di assegnazione, oltre che dai risultati individuali, misurati e valutati in relazione ad obiettivi definiti, condivisi ed assegnati, ad inizio anno;

Valutato che tale impostazione metodologica, se correttamente applicata, potrà anche contribuire a scardinare la tipica vecchia logica di funzionamento delle amministrazioni "silos", espressione di organizzazioni di matrice gerarchica articolate per Unità funzionali autoreferenziali e non comunicanti, scollegate dai programmi strategici dell'Amministrazione, naturalmente focalizzate su procedure e metodi della burocrazia fine a se stessa;

Ritenuto, pertanto, di dovere approvare il Regolamento con cui vengono disciplinate:

- le modalità di misurazione e valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale, ai sensi dell'art. 6 del CCNL sottoscritto il 3 1.03.1999 e dell'art. 9 del D.lgs. n. 150/2009;

- i criteri per l'attribuzione dei premi al personale;

- le modalità di selezione per la progressione economica all'interno della categoria ai sensi dell'art. 5 del CCNL 31.03.1999 e dell'art 23 del D.lgs. n. 150/2009.

Ritenuto, altresì, di dovere sostituire integralmente il testo vigente dell'art. 99 del Regolamento comunale in materia di ordinamento generale degli uffici e dei servizi, con il testo dell'art. 12 dei

Regolamento di disciplina del Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui al presente provvedimento;

Tutto ciò premesso;

Con votazione palese favorevole unanime

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in narrativa, che si intendono riportate e trascritte quale parte integrante e sostanziale dei presente atto deliberativo, di:

1. Approvare il Regolamento comunale di disciplina del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance presso il Comune di Sturno (Av), allegato al presente atto Performance parte integrante e sostanziale.

2. Sostituire il testo dell'art. 59 del vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n 41/2009, con il testo dell'art. 1 del Regolamento di disciplina dei Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con il presente atto.

3. Trasmettere copia del Regolamento alla RSU e alle Organizzazioni Sindacali rappresentative all'interno dell'Ente, assicurandone, nel contempo, la massima diffusione per il tramite dei Responsabili di Settore.

4. Dare atto che copia della presente e del regolamento sarà trasmesso all'organo interno di valutazione e pubblicato sul sito Istituzionale " Trasparenza".

5.Successivamente, vista l'urgenza, con separata ed unanime, dichiara di rendere immediatamente eseguibile la presente deliberazione a norma dell'art. 134 – comma 4 – D.lgs. n. 267/2000.

COMUNE DI STURNO

(Provincia di Avellino)

REGOLAMENTO COMUNALE IN MATERIA DI SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 1
Oggetto

1. Il Comune di Sturno (Avellino) adotta con il presente Regolamento il nuovo sistema permanente di valutazione di prestazioni e risultati, dell'intera struttura burocratico amministrativa dell'Ente, ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150.
2. Le norme contenute nel presente Regolamento disciplinano:
- le modalità di misurazione e valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale, ai sensi dell'art. 6 del CCNL sottoscritto il 31.03.1999 e dell'art. 9 del D.lgs. n. 150/2009;
- i criteri per l'attribuzione dei premi al personale;
- le modalità di selezione per la progressione economica all'interno della categoria ai sensi dell'art. 5 del CCNL 31.03.1999 e dell'art 23 del D.lgs. n. 150/2009.

Art.2
Scopo

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Sturno (Avellino) è progettato per l'introduzione graduale all'interno dell'Ente di un "nuovo sistema di valori e principi" fondati sul merito e sulla misurazione e rendicontazione continua dei risultati a tutti i livelli dell'organizzazione.
2. Il sistema consentirà di declinare la missione istituzionale dell'Ente attraverso:
a) la gestione e il monitoraggio dei livelli di qualità, percepita e reale, dei servizi erogati;
b) la gestione dei processi di servizio nell'ottica del miglioramento continuo, in applicazione del modello di *Deming* PDCA (*Plan – Do – Check – Act*);
c) lo sviluppo del personale e il rafforzamento dei vettori di competitività dell'intera struttura comunale.

Art. 3
Livelli di prestazione ed albero della performance

1. La performance è misurata, a tutti i livelli dell'organizzazione, con il fine di presidiare i singoli "driver di prestazione", dal livello in cui si definiscono le linee strategiche, al livello in cui si esegue la gestione operativa delle singole attività elementari.
2. Con l'*albero della performance* si definiscono, attraverso un processo di scomposizione *top-down*, gli obiettivi dell'organizzazione a tutti i livelli funzionali e i risultati attesi per ogni obiettivo; in questo senso, l'efficacia dell'intero sistema di misurazione e valutazione è fortemente correlata alla capacità degli Organi di governo e del management di scomporre le "linee strategiche di mandato" in: "obiettivi strategici", "obiettivi operativi", "driver di performance", "risultati attesi".
3. L'albero della performance, predisposto per la chiara ed intellegibile comprensione del processo di scomposizione degli obiettivi, dei driver di performance e dei risultati attesi, è sottoposto all'iter di approvazione nell'ambito del procedimento amministrativo di deliberazione del Piano Esecutivo di Gestione (PEG) / Piano degli Obiettivi (PdO).
4. La performance è misurata e valutata su tre *livelli dimensionali*, distinti ma strettamente interrelati: "Performance organizzativa di Ente", "Performance organizzativa di Settore", "Performance Individuale".
5. La *Performance organizzativa di Ente*, risponde all'esigenza di misurare e valutare le prestazioni complessive dell'intera struttura funzionale, in termini di:
- Stato di salute economico-finanziaria dell'Ente;
- Stato di realizzazione del programma strategico di mandato;
- Livello "percepito" di qualità generale dei servizi erogati;
6. La *Performance organizzativa di Settore*, risponde al'esigenza di misurare e valutare le prestazioni della singola Unità Funzionale di massima dimensione in cui l'Ente è articolato (Settore), in termini di:

- Concorso alla realizzazione del programma strategico di mandato;
- Livello "reale" di qualità dei servizi gestiti dal Settore;
- Benessere organizzativo;

7. La *Performance Individuale*, risponde al'esigenza di misurare e valutare le prestazioni del singolo lavoratore (Segretario Comunale, Dipendenti e Posizioni organizzative) in relazione agli obiettivi assegnati nell'ambito del ciclo di gestione della performance e al contributo fornito alla performance organizzativa di Ente e di Settore.

Art. 4
La Performance organizzativa di Ente

1. Ai fini della misurazione della Performance organizzativa di Ente (*PE*), Il Sindaco e la Giunta Comunale, di concerto con il nucleo di valutazione/OIV, il Segretario Comunale, con la partecipazione dell'Organo di Revisione economico finanziaria e i Titolari di P.O., predispongono ed aggiornano, su un arco temporale coincidente con il ciclo di programmazione economico finanziaria, l'albero della performance, strutturato in un set completo di obiettivi, strategici ed operativi, riferiti ai tre indicatori di seguito riportati: 1) Stato di salute economico finanziaria, 2) Realizzazione del programma strategico di mandato, 3) Livello di qualità percepita dei servizi.
2. Tutti gli obiettivi sono ponderati sulla base dei criteri di cui al successivo art. 7.
3. Per ogni obiettivo vengono definiti i driver di prestazione e, in relazione a questi, i risultati attesi in termini di prestazioni.
4. Per la valutazione dello *stato di salute economico finanziaria* dell'Ente (*PE-1*), il nucleo di valutazione/OIV esprime un giudizio di valutazione tra gli obiettivi così determinati ed assegna il punteggio ad esso corrispondente, come da tabella che segue:

GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE
Obiettivo economico-finanziario non idoneamente gestito	1
Obiettivo economico-finanziario gestito e parzialmente raggiunto	2
Obiettivo economico-finanziario gestito e raggiunto in maniera adeguata	3
Obiettivo economico-finanziario gestito e raggiunto oltre i risultati attesi	4
Obiettivo economico-finanziario gestito e raggiunto oltre i risultati attesi in tutti i driver di prestazione previsti	5

5. Per la valutazione dello *stato di realizzazione del programma strategico di mandato* (PE-2) , il nucleo di valutazione/OIV esprime un giudizio per ogni singolo obiettivo strategico, tra i cinque proposti ed assegna il punteggio ad esso corrispondente, come da tabella che segue:

GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE
Obiettivo strategico non declinato in obiettivi operativi e/o non realizzato	1
Obiettivo strategico declinato in obiettivi operativi e parzialmente realizzato	2
Obiettivo strategico declinato in obiettivi operativi e adeguatamente realizzato	3
Obiettivo strategico declinato in obiettivi operativi e realizzato oltre i risultati attesi	4
Obiettivo strategico declinato in obiettivi operativi e realizzato oltre i risultati attesi e in tutti i driver di prestazione previsti	5

6. Per la valutazione del *livello generale di qualità "percepita" dei servizi erogati* (*PE-3*), misurati attraverso indagini sul livello di soddisfazione degli utenti, il nucleo di valutazione/OIV esprime un giudizio tra i cinque proposti ed assegna il punteggio ad esso corrispondente, come da tabella che segue:

GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE

Obiettivo di qualità non declinato in obiettivi operativi e/o non realizzato	1
Obiettivo di qualità declinato in obiettivi operativi e parzialmente realizzato	2
Obiettivo di qualità declinato in obiettivi operativi e adeguatamente realizzato	3
Obiettivo di qualità declinato in obiettivi operativi e realizzato oltre i risultati attesi	4
Obiettivo di qualità declinato in obiettivi operativi e realizzato oltre i risultati attesi, in tutti i driver di prestazione previsti	5

7. La valutazione finale sul livello di performance organizzativa di Ente (*PE*) è espressa sulla base del seguente algoritmo di calcolo: [*PE = PE-1*30% + PE-2*40% + PE-3*30%*].

Art. 5
La Performance organizzativa di Settore

1. L'albero della performance è ulteriormente scomposto, al livello dimensionale successivo, in obiettivi di Settore.
2. Tutti gli obiettivi sono ponderati sulla base dei criteri di cui al successivo art. 7.
3. Per ogni obiettivo vengono definiti i driver di prestazione e, in relazione a questi, i risultati attesi in termini di prestazioni.
4. La valutazione della performance a livello di Settore (*PS*) è effettuata con riferimento ai tre indicatori riportati al precedente art.3: "concorso alla realizzazione del programma strategico di mandato", "livello reale di qualità dei servizi gestiti dal Settore", "benessere organizzativo".
5. L'indicatore "concorso alla realizzazione del programma strategico di mandato" (*PS-1*) è valutato con riferimento ai risultati raggiunti dal Settore, su ogni singolo obiettivo (di settore) in cui gli obiettivi strategici sono stati scomposti nell'albero delle performance.
6. L'indicatore "livello reale di qualità dei servizi gestiti dal Settore" (*PS-2*) è valutato sulla scorta di precisi target di prestazione quali – quantitativi determinati in relazione a livelli essenziali e standard medi erogati da Enti locali di classe dimensionale pari o superiore, ovvero, determinati in relazione a *best practice* di settore.
7. L'indicatore "benessere organizzativo" (*PS-3*) è valutato sulla scorta di indagini interne effettuate con lo scopo di rilevare il clima organizzativo in tutte le sue dimensioni socio culturali e lavorative, anche mediante l'utilizzo di strumenti di rilevazione già sperimentati presso altri Enti della PA locale.
8. La valutazione dei risultati raggiunti su ogni singolo obiettivo assegnato al Settore è effettuata in applicazione del successivo art. 8, e sarà tanto più chiara ed efficace quanto più risulterà chiara ed efficace la determinazione dei "driver di prestazione" e dei "risultati attesi", in fase di predisposizione del PEG/PDO di Settore.
9. La valutazione finale sul livello di performance organizzativa di Settore (*PS*) è espressa sulla base del seguente algoritmo di calcolo: [*PS = PS-1*40% + PS-2*40% + PS-3*20%*].

Art. 6
La Performance individuale

1. Al livello di prestazione individuale, l'albero della performance è ulteriormente scomposto in obiettivi individuali, driver di prestazione individuali e risultati attesi (per il Segretario Comunale e Responsabili di Settore).
2. È compito dei Responsabili di Settore effettuare la scomposizione dell'albero della performance in obiettivi individuali per il personale alle dirette dipendenze; tali obiettivi possono essere preliminarmente declinati al livello di singolo servizio e/o ufficio, nella piena autonomia organizzativa e funzionale e nell'esercizio dei poteri datoriali e dirigenziali attribuiti.
3. La performance individuale (*PI*) viene misurata in funzione dei seguenti indicatori:
a) risultati raggiunti in relazione agli obiettivi assegnati;
b) competenze e comportamenti professionali ed organizzativi.

4. La valutazione sui risultati raggiunti in relazione agli obiettivi assegnati (*PI-1*) è effettuata in applicazione del successivo art. 8.

5. Le "competenze e i comportamenti professionali ed organizzativi" (*PI-2*) sono valutati sulla scorta dei seguenti fattori:

Competenze e comportamenti professionali ed organizzativi	Fattori di valutazione	Peso
Competenze dimostrate	Conoscenza sul piano teorico e sui concreti profili applicativi, delle materie trattate	
	Attitudine a studiare e approfondire le innovazioni legislative per i profili giuridici, economici ed amministrativi	
	Conoscenza degli strumenti informatici e delle relative applicazioni, in una valutazione di proporzionalità e adeguatezza, collegata ai compititi che sono assegnati	
	Esperienza acquisita nelle mansioni della propria qualifica professionale di inquadramento	
Comportamenti professionali	Tempestività e completezza dell'attività svolta	
	Capacità di iniziativa, di risoluzione dei problemi imprevisti e autonomia di lavoro	
	Rigore di metodo,capacità di sintesi e di collegamento dell'attività svolta con l'obiettivo da perseguire	
	Rispetto delle regole di comportamento e disciplinari	
	Orientamento all'innovazione	
	Orientamento alla formazione continua e all'aggiornamento professionale	
Comportamenti organizzativi e manageriali	Disponibilità a svolgere, in caso di necessità, compiti ulteriori rispetto a quelli ordinariamente assegnati e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	
	Capacità di lavorare in gruppo	
	Capacità di relazionarsi in comunità tecniche ed in gruppo	
	Capacità di coordinamento di gruppi di lavoro e di Unità funzionali	
	Livello di collaborazione ed interazione e livello di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente	
	Rapporti con l'utenza	
	Adattamento ai cambiamenti organizzativi	
	Capacità di proporre soluzioni innovative e di miglioramento per l'intera organizzazione	
	Iniziativa personale	
Impegno e contributo fornito	Contributo complessivo alla perfomance dell'Ente	
	Contributo complessivo alla perfomance di Settore	
	Contributo complessivo alla perfomance di Servizio o Ufficio	
	Impegno profuso	

6. I Fattori di valutazione, di cui al precedente comma 3, sono preliminarmente pesati sul totale di 100, in funzione della rilevanza oggettiva misurata rispetto alla categoria/posizione/ruolo del valutato (Titolare di P.O., personale di categoria D, C, B, A).
7. I Fattori di valutazione, con relativi pesi, possono essere modificati e calibrati, nel corso dell'iter amministrativo di predisposizione ed approvazione del PEG/PDO, in funzione di priorità strategiche ed esigenze organizzative, ovvero in funzione di criteri di specifica differenziazione rispetto alle diverse categorie/posizioni/ruoli, dei soggetti valutati (es. Titolari di P.O., alte specializzazioni, personale di categoria D, C, B, A).
8. Il nucleo di valutazione/OIV, rispettivamente per i Titolari di P.O., e i Titolari di P.O. rispettivamente per gli altri dipendenti, ai fini della valutazione delle "competenze e comportamenti professionali ed organizzativi", esprimeranno un giudizio in relazione ad ogni singolo fattore di valutazione, tra quelli indicati al precedente comma 3, utilizzando i seguenti cinque descrittori:

GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE
Contributo individuale non rispondente alle attese	1
Contributo individuale solo parzialmente rispondente alle attese	2
Contributo individuale rispondente in modo adeguato alle attese	3
Contributo individuale mediamente superiore alle attese	4
Contributo individuale ampiamente superiore alle attese	5

9. Il nucleo di valutazione/OIV per i Titolari di P.O., e i titolari di P.O. per gli altri dipendenti, esprimono i giudizi assegnando un punteggio in relazione ad ogni fattore di valutazione; nel caso in cui il punteggio sia determinato nei valori di 1 o 5, spetta al valutatore integrare tale punteggio da una sintetica motivazione di giudizio.
10. Il punteggio complessivo si calcola procedendo alla sommatoria dei punteggi totalizzati per singolo fattore di valutazione ottenuti come segue: [*punteggio ponderato singolo fattore = punteggio attribuito x peso del singolo fattore / 100*].
11. La valutazione finale sul livello di performance individuale (*PI*) è espressa sulla base del seguente algoritmo di calcolo: [*PI = PI-1*70% + PI-2*30%*].

Art. 7
Definizione e Pesatura degli obiettivi

1. Gli obiettivi, a tutti i livelli dell'organizzazione, vengono definiti attraverso un processo di scomposizione di tipo *top-down*, rappresentato attraverso la predisposizione dell'albero della performance.
2. Gli obiettivi dovranno essere: specifici (S), misurabili (M), ambiziosi (A), realizzabili (R), tempificati (T), ossia SMART.
3. Gli obiettivi possono essere di tipo "quantitativo", "qualitativo" (in questo caso dovranno essere, comunque, determinati driver di prestazione e risultati attesi misurabili), "di mantenimento" o "di miglioramento" di uno standard raggiunto, "innovativi" in quanto riferiti a programmi o progetti di innovazione, strategicamente rilevanti per l'amministrazione.
4. In sede di predisposizione del PEG/PDO di riferimento, la Giunta Comunale, di concerto con il nucleo di valutazione/OIV e il Segretario Comunale, definisce la pesatura attribuita ad ogni obiettivo, sulla base dei seguenti criteri:

FATTORI DI PONDERAZIONE DEGLI OBIETTIVI **(FP)**	PESO DEL FATTORE (P)	VALORI PONDERALI (VP)		
		3	2	1
Rilevanza rispetto al programma strategico di mandato	50	Alta	Media	Bassa

Livello di dettaglio nella descrizione dei driver di prestazione e dei risultati attesi	10	Alto	Medio	Basso
Livello di complessità operativa in termini di risorse gestite (di natura finanziaria, umana, strumentale	20	Alto	Medio	Basso Basso
Livello di rischio atteso rispetto al raggiungimento del risultato	20	Alto	Medio	

5. La somma dei pesi attribuiti ai fattori di ponderazione è pari a 100.
6. Il peso di ciascun obiettivo è dato dalla somma dei prodotti [*(P) x (VP)*] riferiti ad ogni singolo fattore di ponderazione.

Art. 8
Valutazione dei risultati

1. Per la valutazione del grado di raggiungimento di ciascun obiettivo, in relazione ai due livelli dimensionali di prestazione definiti all'art.3, Performance di Settore e Performance Individuale, il nucleo di valutazione/OIV esprime un giudizio ed attribuisce un punteggio sulla scorta della griglia di valori riportata nel seguito; la Performance individuale è valutata dal Nucleo di Valutazione/OIV nei confronti dei Responsabili di Settore, e dai Responsabili di Settore nei confronti dei dipendenti assegnati al proprio Settore.

GIUDIZIO	PUNTEGGIO
Obiettivo non realizzato (risultato < 50%)	0
Obiettivo parzialmente realizzato (60% < = risultato < 70%)	2
Obiettivo adeguatamente realizzato (70% < = risultato < 80%)	3
Obiettivo realizzato quasi completamente (80% < = risultato < 90%)	4
Obiettivo raggiunto (90% < = risultato < = 100%)	5

2. Il punteggio attribuito in applicazione del comma precedente dovrà essere ponderato in funzione del peso P determinato ai sensi del precedente art. 7; il punteggio ponderato è calcolato come segue: [*punteggio ponderato = punteggio x peso attribuito all'obiettivo / 100*].
3. È vietato valutare il personale in maniera indifferenziata; l'uso di criteri "accomodanti" di valutazione del personale contrasta fortemente con il principio di diffusione della cultura del merito all'interno dell'organizzazione, contribuisce alla deformazione dei percorsi di carriera del personale, ed ostacola alla radice lo sviluppo della performance complessiva di Ente.
4. Spetta al valutatore operare una valutazione differenziata del personale, premiare il merito ed orientare i comportamenti organizzativi; a tal fine, il metodo di valutazione applicato rientra a pieno titolo tra i driver di prestazione su cui verrà valutata la performance dei Titolari di P.O..

Art. 9
Fasce di merito

1. Non possono essere corrisposti incentivi e premi in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.
2. Sulla base del punteggio complessivo attribuito all'esito della fase di valutazione dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa, il nucleo di valutazione/OIV redige una graduatoria complessiva, provvedendo alla collocazione del suddetto personale nelle seguenti fasce di merito, ordinate in misura decrescente di merito:
- prima fascia di merito in cui viene inserito il 20% dei dipendenti;
- seconda fascia di merito in cui viene inserito il 30% dei dipendenti;
- terza fascia di merito in cui viene inserito il 40% dei dipendenti;
- quarta fascia di merito in cui viene inserito il 10% dei dipendenti.

3. Ai fini della formazione della graduatoria, a parità di punteggio si procederà secondo i criteri di seguito indicati, in ordine di priorità:
a) numero giornate di effettiva presenza in servizio;
b) anzianità di effettivo servizio presso l'Ente.

Art. 10
Il Sistema premiante

1. Il Comune di Sturno, nell'esercizio delle proprie potestà normative, prevede che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance venga attribuita ad una parte limitata del personale dipendente.
2. Il sistema premiante è applicato in maniera differenziata per:
a) I Titolari di P.O. ai fini della determinazione dell'indennità annuale di risultato e per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali;
b) Il personale dipendente non titolare di P.O. ai fini dell'attribuzione degli incentivi economici e delle progressioni economiche orizzontali.
3. Ogni anno, in sede di predisposizione dell'aggiornamento del PEG/PDO, viene determinato il budget complessivo destinato ad alimentare l'erogazione dei premi di risultato, distinto tra la quota di budget a carico del bilancio comunale, utilizzata per alimentare la retribuzione di risultato dei Titolari di P.O., e la quota di budget a carico del Fondo delle risorse per la contrattazione decentrata (previa costituzione del Fondo), utilizzata per compensare la performance del personale non titolare di P.O..
4. La quota di budget allocata in bilancio per la corresponsione dell'indennità di risultato dei Titolari di P.O.: è destinata per il 20% a compensare la performance individuale delle P.O., per il 60% è attribuita alle P.O. in misura della Performance raggiunta dal proprio Settore, e per il restante 20% è attribuita alle P.O. in misura della Performance raggiunta dall'Ente nel suo complesso.
5. La quota di budget a carico del Fondo delle risorse decentrate destinata a compensare la performance del personale non titolare di P.O., è ripartita annualmente come segue: il 70% è destinata a compensare il risultato della performance individuale; il 30% è distribuita in misura della performance raggiunta dal Settore di appartenenza.

RUOLO	RIPARTIZIONE BUDGET DISPONIBILE		
	Quota Performance individuale	Quota Performance settore	Quota Performance di Ente
Titolari di P.O	20%	60%	20%
Lavoratori non Titolari di P.O	70%	30	-

6. L'ammontare del premio di risultato, per la quota legata alla performance individuale, è determinato, per singolo lavoratore non titolare di P.O., sulla base del livello di premialità attribuito, come segue:

FASCE DI MERITO	BUDGET ASSEGNATO PER FASCIA DI MERITO RISPETTO AL TOTALE DISPONIBILE
Prima fascia	50%
Seconda fascia	30%
Terza fascia	20%
Quarta fascia	nessun compenso

7. Ai Titolari di P.O., per la quota legata alla performance individuale, spetterà l'indennità di risultato compresa nei seguenti valori percentuali:

Punteggio conseguito	Misura del premio di risultato

Tra il 90% e il 100% del massimo attribuibile	100%
Tra il 70% e l'89% del massimo attribuibile	90%
Tra il 50% e il 69% del massimo attribuibile	70%
Se il punteggio conseguito è al di sotto del 50% del massimo attribuibile	0

8. L'ammontare del premio di risultato, per la quota legata alla performance di Settore, è determinato, per singolo lavoratore non titolare di P.O., come segue:
a) determinazione del punteggio conseguito dal Settore nel suo complesso in relazione al livello di performance definito all'art.5;
b) ripartizione tra i Settori del budget disponibile in misura proporzionale al punteggio totalizzato dal singolo Settore;
c) determinazione della misura del premio di Settore sulla scorta della tabella riportata al comma 7;
d) ripartizione del premio di Settore tra il personale sulla scorta del metodo indicato al precedente comma 6, e in applicazione della fasce di merito già attribuite all'esito della valutazione della performance individuale.
9. L'ammontare dell'indennità di risultato, per la quota legata alla performance di Settore, è determinato, per i Titolari di P.O., come segue: a) determinazione del punteggio conseguito dal Settore nel suo complesso in relazione al livello di performance definito all'art.5; b) determinazione della misura del premio sulla scorta della tabella riportata al precedente comma 7, ossia in funzione del punteggio conseguito dal Settore nel suo complesso.
10. L'ammontare dell'indennità di risultato, per la quota legata alla performance di Ente, è determinato, per i Titolari di P.O., come segue: a) determinazione del punteggio conseguito dall'Ente nel suo complesso in relazione al livello di performance definito all'art.4; b) determinazione della misura del premio sulla scorta della tabella riportata al precedente comma 7, ossia in funzione del punteggio conseguito dall'Ente nel suo complesso.

Art. 11
Il Procedimento, gli strumenti e le responsabilità

1. Il ciclo di gestione della performance dell'Ente è articolato nelle fasi descritte in allegato **sub lett. a),** opportunamente tempificate in quanto correlate al ciclo di gestione economico finanziaria e di bilancio, e chiaramente definite quanto a strumenti e relative responsabilità di processo.
2. **In allegato sub lett. b)** vengono proposte le schede di valutazione del personale e quelle di valutazione delle performance di Ente e di Settore, secondo la metodologia sviluppata nei precedenti articoli.
3. Per premiare il merito e la professionalità, oltre a quanto autonomamente stabilito, il Comune utilizza gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f) del D.lgs. n. 150/2009, nonché, adattandoli alla specificità del proprio ordinamento, quelli di cui alle lettere a) e b) dello stesso comma.

Art. 12
Le progressioni economiche

1. Le progressioni economiche all'interno della categoria di inquadramento sono raccordate con il sistema di misurazione e valutazione del personale, e si realizzano nei limiti delle risorse finanziarie a ciò destinate nel Fondo delle risorse per la contrattazione decentrata.
2. Ai sensi dell'art. 52 c.1-bis del D.lgs. 165/2001 la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica.
3. In conformità all'art. 23 c. 3 del D.lgs. 150/2009, la collocazione nella fascia di merito alta determinata ai sensi del precedente art. 10, per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario per l'attribuzione delle progressioni economiche.
4. Tutti i passaggi economici avvengono per selezione interna riservata al personale in servizio al 1° gennaio dell'anno di valutazione, che abbiano maturato un periodo minimo di permanenza nella posizione economica

in godimento pari a ventiquattro mesi. Gli effetti giuridici ed economici della progressione all'interno della categoria decorrono dal 1° gennaio dello stesso anno.
5. La procedura di selezione è gestita dall'Ufficio del Personale secondo criteri di trasparenza e selettività, in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con il presente Regolamento.
6. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999, per i passaggi all'interno della categoria A e per quelli relativi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, gli elementi di valutazione illustrati nei precedenti articoli sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita.
7. Viene escluso dalla partecipazione alla selezione il dipendente che, nel corso dell'anno di valutazione, abbia:
a) ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto;
b) raggiunto un numero di ore di presenza in servizio inferiore al 70% delle ore di presenza ordinaria effettiva nell'anno di riferimento, escluse le ferie e i periodi di astensione obbligatoria di cui alla legge n. 151/2001 e di riposo prescritto con certificazione medica a seguito di infortunio sul lavoro alle condizioni di riconoscimento dell'INAIL.
8. È inoltre escluso dalla partecipazione alla selezione il dipendente che, nell'anno precedente a quello di valutazione, sia stato collocato nella quarta fascia di merito ai sensi del precedente art. 9.

Art. 13
Modalità di raccordo con il sistema dei Controlli interni e con il Piano anticorruzione

1. Il raccordo tra il sistema di misurazione e valutazione delle performance ed il sistema vigente dei controlli interni è assicurato mediante l'attuazione delle seguenti contromisure di natura organizzativa e gestionale:
a) raccolta degli atti amministrativi, della documentazione tecnica e dei referti, adottati dagli organi competenti e dal responsabile dei controlli interni, in relazione all'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa e di controllo sugli equilibri finanziari, e notifica degli stessi da parte del responsabile dei controlli interni al Nucleo di valutazione/OIV per competenza; sono raccolti e trasmessi al nucleo di valutazione/OIV i rilievi adottati da Organi di controllo esterno o giurisdizionali riferiti ad attività dell'Ente nel suo complesso o a singoli dipendenti;
b) esame dei risultati del controllo successivo di regolarità amministrativa e sugli equilibri finanziari, ai fini della predisposizione delle valutazioni dei titolari di P.O. da parte del Nucleo di Valutazione/OIV;
c) nella nota di accompagnamento alla Relazione sulla performance, predisposta dal nucleo di Valutazione/OIV, dovranno essere descritti gli elementi di valutazione considerati in raccordo al sistema vigente dei controlli interni.
2. Il raccordo tra il sistema di misurazione e valutazione delle performance ed il Piano anticorruzione è assicurato mediante l'esecuzione delle contromisure individuate all'interno del Piano per la mitigazione dei rischi di corruzione a tutti i livelli organizzativi; a tal fine, il RPC determina e propone in fase di redazione del PEG/PDO gli obiettivi operativi, i driver di prestazione e i risultati attesi, in relazione alle contromisure indicate nel Piano.

Sistema di valutazione della Performance del Segretario Comunale

Art. 14
Organo deputato alla misurazione e valutazione della performance del Segretario

L'art. 99 del D.Lgs n. 267/2000 stabilisce che nei comuni la figura del Segretario Comunale " dipende funzionalmente " dal Sindaco al quale spettano le attribuzioni in ordine al rapporto funzionale del Segretario con l'Ente Locale presso il quale questi presta servizio. Pertanto, l'attività di misurazione e valutazione della

performance del Segretario è effettuata da parte del Sindaco che opera singolarmente secondo i criteri deliberati dalla giunta.

Art. 15
Performance e Sistema di Misurazione e Valutazione del Segretario

Il sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance del Segretario Comunale si riferisce alle funzioni ed ai compiti che la legge rimette al Segretario Comunale, nonché al positivo contributo fornito e alla collaborazione attiva nel perseguimento degli obiettivi propri dell'Amministrazione.
Gli obiettivi di performance assegnati al Segretario sono connessi alle funzioni indicate dalla legge, statuto e regolamenti, ricomprese nell'art. 97 del TUEL D.Lgs. 267/2000 e consistono in:

1) *Funzione di collaborazione e d'assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico-amministrativo alle leggi, allo statuto,a i regolamenti;*
2) *Partecipazione con funzioni consultive, referenti e d'assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta;*
3) *Espressione dei pareri di cui all'art. 49 del T.U.E.L. in relazione alle sue competenze nel caso in cui l'ente non abbia responsabili dei servizi e funzione di coordinamento e sovrintendenza dei dirigenti o responsabili dei servizi (art. 97 c.4);*
4) *Rogito di tutti i contratti dei quali l'ente è parte;*
5) *Esercizio d'ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o conferitogli dal Sindaco o dal presidente della Provincia.*

Il sistema di valutazione del Segretario Comunale è composto da un'unica scheda di misurazione e valutazione articolata secondo una logica " a campi" dedicata alla valutazione del risultato sugli obiettivi di performance connessi alle funzioni istituzionali del Segretario Comunale o a attività/obiettivi assegnati dall'organo politico.
Il dettaglio di approvazione della metodologia, con annessa scheda di valutazione ed articolata dal punteggio, è rimessa alle competenze del Sindaco che vi provveda a mezzo di apposito decreto.

Art. 16
Procedure di conciliazione

1. Acquisita la valutazione della performance individuale ciascun dipendente può, nel termine di 20 giorni dalla data di acquisizione della valutazione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 20 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma.
2. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti è prevista la possibilità di avviare la procedura di conciliazione interna, nel termine dei 20 giorni successivi articolata nel seguente modo:

- la procedura di conciliazione è avviata dal dipendente attraverso una richiesta di convocazione scritta indirizzata al Collegio di conciliazione e per conoscenza al Sindaco, al Segretario Comunale e al Responsabile di Settore competente (nel caso sia ricorrente un dipendente);
- l'incontro tra le parti, ossia tra Collegio di conciliazione e il dipendente, assistito da persona di fiducia scelta tra la RSU o tra i rappresentanti sindacali delle sigle firmatarie del CCNL o altra figura dell'Amministrazione, deve essere convocato nel termine dei 20 giorni successivi;
- nel termine perentorio dei successivi 20 giorni il Collegio di conciliazione, previo riscontro con il Sindaco (nel caso sia coinvolto un Responsabile di Settore) ovvero il Segretario Comunale e il Responsabile competente (nel caso di dipendenti del comparto), può mantenere o modificare, anche parzialmente la valutazione delle performance individuali;

- in nessun caso la valutazione può essere rivista al ribasso;

3. Il Collegio di conciliazione è composto da n.3 componenti nominati per 1/3 dalle OO.SS. delle sigle firmatarie del CCNL, 1/3 dall'Amministrazione e in ogni caso esterno alla struttura di appartenenza del valutato. Le funzioni di Presidente sono attribuite a rotazione ad uno dei componenti esterni del Nucleo di valutazione/OIV.
4. Nel caso in cui il lavoratore non si ritenga soddisfatto potrà ricorrere al tentativo di conciliazione previsto dall'articolo 410 CPC. Resta impregiudicata la facoltà di proporre ricorso nelle competenti sedi giurisdizionali.

Art. 17
Norme finali e transitorie

1. Sono abrogate le norme dei regolamenti comunali e degli atti aventi natura regolamentare che comunque risultino in contrasto con quanto disposto dal presente Regolamento.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si rinvia alle disposizioni legislative vigenti, se, ed in quanto applicabili in materia.
3. Le disposizioni del presente Regolamento sono da disapplicare senza alcuna formalità qualora risultassero contrastanti con le norme delle fonti del diritto gerarchicamente superiori.
4. Nelle more della completa messa a regime del nuovo ciclo di gestione della performance prevista per l'esercizio 2016, la valutazione del personale non titolare di P.O., preliminare alla attribuzione delle progressioni economiche orizzontali riferite all'annualità economica 2015, viene effettuata sulla scorta dell'indicatore "competenze e comportamenti professionali ed organizzativi" di cui al precedente art. 6 c. 3 lett. b), e relativi criteri e modalità di applicazione stabiliti nel presente Regolamento.
5. Per i titolari di P.O. la valutazione della performance, anche ai fini della progressione interna alla categoria, viene effettuata, congiuntamente, in base all'indicatore "competenze e comportamenti professionali ed organizzativi" secondo quanto indicato al precedente comma, e sulla scorta del sistema di valutazione previgente per quanto attiene al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e di settore.
6. In sede di prima applicazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance la Giunta Comunale approva, anche in corso di esercizio, e su proposta del responsabile del settore amministrativo, eventuali correttivi del Sistema, anche ai fini della regolare gestione del periodo transitorio.

Art. 18
Pubblicità ed entrata in vigore

1. Il presente Regolamento sarà pubblicato all'albo pretorio e sul sito internet istituzionale dell'Ente, oltre ad essere tenuto a disposizione del pubblico perché chiunque ne possa prendere visione.
2. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno in cui diviene esecutiva la relativa deliberazione di approvazione.

ALLEGATO SUB "A

ALLEGATO SUB A

FASE	ATTIVITA'	TEMPIFICAZIONE	RESPONSABILITA'	COOPERAZIONE
DEFINIZIONE OBIETTIVI DI LIVELLO STRATEGICO (PERFORMANCE DI ENTE)	Predisposizione albero della performance, scomposizione del programma di mandato in obiettivi strategici, con riferimento ai tre indicatori: 1) Stato di salute economico finanziaria, 2) Realizzazione del programma strategico di mandato, 3) Livello di qualità percepita dei servizi.	ENTRO LA DATA DI APPROVAZIONE DEGLI ATTI DI PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA ANNUALE E PLURIENNALE	SINDACO, GIUNTA COMUNALE, SEGRETARIO COMUNALE, NUCLEO DI VALUTAZIONE/OIV	ORGANO DI REVISIONE E TITOLARI DI P.O.
DEFINIZIONE OBIETTIVI DI SETTORE E INDIVIDUALI DEI TITOLARI DI P.O. (PERFORMANCE DI SETTORE E INDIVIDUALE P.O.)	Scomposizione dell'albero della performance dal livello di Ente al livello di Settore; definizione degli obiettivi del singolo Settore e definizione obiettivi individuali dei Titolari di Posizione Organizzativa	ENTRO LA DATA DI APPROVAZIONE DEGLI ATTI DI PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA ANNUALE E PLURIENNALE	SINDACO, GIUNTA COMUNALE, SEGRETARIO COMUNALE, NUCLEO DI VALUTAZIONE/OIV	ORGANO DI REVISIONE E TITOLARI DI P.O.
DEFINIZIONE OBIETTIVI INDIVIDUALI DEL SEGRETARIO COMUNALE (PERFORMANCE INDIVIDUALE SEGRETARIO)	Predisposizione degli obiettivi individuali del Segretario Comunale, agganciati agli obiettivi di Ente nel suo complesso	ENTRO LA DATA DI APPROVAZIONE DEGLI ATTI DI PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA ANNUALE E PLURIENNALE	SINDACO, GIUNTA COMUNALE, NUCLEO DI VALUTAZIONE/OIV	ORGANO DI REVISIONE E SEGRETARIO COMUNALE
APPROVAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE (PEG-PDO)	Formale approvazione del PIANO DELLA PERFORMANCE	ENTRO 10 GG. DALLA DATA DI APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE O DIVERSA DATA INDICATA NEL REGOLAMENTO DI CONTABILITA'	SINDACO, GIUNTA COMUNALE	SEGRETARIO COMUNALE E NUCLEO DI VALUTAZIONE/OIV
ASSEGNAZIONE OBIETTIVI AL PERSONALE DIPENDENTE	Scomposizione dell'albero della performance in ulteriori obiettivi assegnati al singolo Servizio/Ufficio e in obiettivi individuali per tutto il personale assegnato al Settore	ENTRO 20 GG. DALLA DATA DI APPROVAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE	TITOLARI DI P.O.	DIPENDENTI ASSEGNATI AL SETTORE
MONITORAGGIO INTERMEDIO DEI RISULTATI RAGGIUNTI ED ANALISI DEL RISCHIO	Monitoraggio intermedio circa lo stato di realizzazione degli obiettivi fissati ed analisi degli scostamenti per la gestione del rischio	ENTRO LA DATA FISSATA DA NORME DI LEGGE PER LA VERIFICA DEGLI EQUILIBRI DI BILANCIO E STATO DI ATTUAZIONE DEI PROGRAMMI	TITOLARI DI P.O. E SEGRETARIO COMUNALE	SINDACO E GIUNTA COMUNALE, ORGANO DI REVISIONE, NUCLEO DI VALUTAZIONE/OIV
RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI	Predisposizione della relazione sulla performance annuale di Ente e di Settore	ENTRO IL MESE DI FEBBRAIO	TITOLARI DI P.O. E SEGRETARIO COMUNALE	
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DI ENTE	Valutazione dei risultati raggiunti a livello di Ente nel suo complesso, con riferimento ai te indicatori: 1) Stato di salute economico finanziaria, 2) Realizzazione del programma strategico di mandato, 3) Livello di qualità percepita dei servizi.	ENTRO 30 GIORNI PRECEDENTI ALLA DATA DI APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DI GESTIONE	NUCLEO DI VALUTAZIONE/OIV	SINDACO E GIUNTA COMUNALE, ORGANO DI REVISIONE
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL SEGRETARIO COMUNALE	Valutazione dei risultati individuali del Segretario Comunale	ENTRO 30 GIORNI PRECEDENTI ALLA DATA DI APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DI GESTIONE	NUCLEO DI VALUTAZIONE/OIV	SINDACO E GIUNTA COMUNALE, ORGANO DI REVISIONE
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DI SETTORE E INDIVIDUALE DEI TITOLARI DI P.O.	Valutazione dei risultati raggiunti dal Settore e dei risultati individuali raggiunti dai singoli Titolari di P.O.	ENTRO 30 GIORNI PRECEDENTI ALLA DATA DI APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DI GESTIONE	NUCLEO DI VALUTAZIONE/OIV	SINDACO E GIUNTA COMUNALE, ORGANO DI REVISIONE, SEGRETARIO COMUNALE
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI NON TITOLARI DI P.O.	Valutazione dei risultati individuali di tutti i dipendenti non titolari di posizione organizzativa	ENTRO 30 GIORNI SUCCESSIVI ALLA DATA DI APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DI GESTIONE	TITOLARI DI P.O.	DIPENDENTI ASSEGNATI AL SETTORE
VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE FINALE SULLA PERFORMANCE	Predisposizione e validazione della Relazione annuale sulla Performance	ENTRO 60 GIORNI SUCCESSIVI ALLA DATA DI APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DI GESTIONE	NUCLEO DI VALUTAZIONE/OIV	SEGRETARIO COMUNALE, TITOLARI DI P.O., ORGANO DI REVISIONE
DISTRIBUZIONE DEI PREMI	Distribuzione dei premi al personale valutato, in applicazione del vigente Sistema premiante	DOPO LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE FINALE DELLE PERFORMANCE	UFFICIO DEL PERSONALE	SINDACO E TITOLARI DI P.O.
RENDICONTAZIONE FINALE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI	Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione delle performance e sul sistema dei controlli interni e della Trasparenza	ENTRO 30 GIORNI SUCCESSIVI ALL'EROGAZIONE DEI PREMI	NUCLEO DI VALUTAZIONE/OIV	SEGRETARIO COMUNALE, TITOLARI DI P.O. E ORGANO DI REVISIONE

ALLEGATO SUB 4.4.B

1

DETERMINAZIONE DEL PESO DEGLI OBIETTIVI				
FATTORI DI PONDERAZIONE DEGLI OBIETTIVI (FP)	PESO DEL FATTORE (P)	VALORI PONDERALI (VP)		
		3	2	1
Rilevanza rispetto al programma strategico di mandato	50	Alta	Media	Bassa
Livello di dettaglio nella descrizione dei driver di prestazione e dei risultati attesi	10	Alto	Medio	Basso
Livello di complessità operativa in termini di risorse gestite (di natura finanziaria, umana, strumentale)	20	Alto	Medio	Basso
Livello di rischio atteso rispetto al raggiungimento del risultato	20	Alto	Medio	Basso
TOT	100			

1. La somma dei pesi attribuiti ai fattori di ponderazione dovrà essere pari a 100.

2. Il peso di ciascun obiettivo è dato dalla somma dei prodotti [*(P) x (VP)*] riferiti ad ogni singolo fattore di ponderazione.

valore massimo	300
valore minimo	100

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLO STATO DI REALIZZAZIONE DEL PROGRAMMA STRATEGICO DI MANDATO (PE-2)

DESCRIZIONE OBIETTIVO 1	PESO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
(descrivere l'obiettivo assegnato, i driver di performance determinati in relazione ad esso, ed i risultati attesi per singolo driver di performance)		Obiettivo strategico non declinato in obiettivi operativi e/o non idoneamente gestito	1		
		Obiettivo strategico declinato in obiettivi operativi e parzialmente realizzato	2		
		Obiettivo strategico declinato in obiettivi operativi e adeguatamente realizzato	3		
		Obiettivo strategico declinato in obiettivi operativi e realizzato oltre i risultati attesi	4		
		Obiettivo strategico declinato in obiettivi operativi e realizzato oltre i risultati attesi e in tutti i driver di prestazione previsti	5		

DESCRIZIONE OBIETTIVO 2	PESO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
(descrivere l'obiettivo assegnato, i driver di performance determinati in relazione ad esso, ed i risultati attesi per singolo driver di performance)		Obiettivo strategico non declinato in obiettivi operativi e/o non idoneamente gestito	1		
		Obiettivo strategico declinato in obiettivi operativi e parzialmente realizzato	2		
		Obiettivo strategico declinato in obiettivi operativi e adeguatamente realizzato	3		
		Obiettivo strategico declinato in obiettivi operativi e realizzato oltre i risultati attesi	4		
		Obiettivo strategico declinato in obiettivi operativi e realizzato oltre i risultati attesi e in tutti i driver di prestazione previsti	5		

DESCRIZIONE OBIETTIVO 3	PESO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
(descrivere l'obiettivo assegnato, i driver di performance determinati in relazione ad esso, ed i risultati attesi per singolo driver di performance)		Obiettivo strategico non declinato in obiettivi operativi e/o non idoneamente gestito	1		
		Obiettivo strategico declinato in obiettivi operativi e parzialmente realizzato	2		
		Obiettivo strategico declinato in obiettivi operativi e adeguatamente realizzato	3		
		Obiettivo strategico declinato in obiettivi operativi e realizzato oltre i risultati attesi	4		
		Obiettivo strategico declinato in obiettivi operativi e realizzato oltre i risultati attesi e in tutti i driver di prestazione previsti	5		

DESCRIZIONE OBIETTIVO "n"	PESO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
(descrivere l'obiettivo assegnato, i driver di performance determinati in relazione ad esso, ed i risultati attesi per singolo driver di performance)		Obiettivo strategico non declinato in obiettivi operativi e/o non realizzato	1		
		Obiettivo strategico declinato in obiettivi operativi e parzialmente realizzato	2		
		Obiettivo strategico declinato in obiettivi operativi e adeguatamente realizzato	3		
		Obiettivo strategico declinato in obiettivi operativi e realizzato oltre i risultati attesi	4		
		Obiettivo strategico declinato in obiettivi operativi e realizzato oltre i risultati attesi e in tutti i driver di prestazione previsti	5		

PUNTEGGIO FINALE PONDERATO per singolo obiettivo = punteggio assegnato x peso dell'obiettivo / 100

PE-2=somma punteggi finali ponderati relativi ai singoli obiettivi

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL LIVELLO DI QUALITA' PERCEPITA DEI SERVIZI EROGATI (PE-3)

DESCRIZIONE OBIETTIVO 1	PESO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
(descrivere l'obiettivo assegnato, i driver di performance determinati in relazione ad esso, ed i risultati attesi per singolo driver di performance)		Obiettivo di qualità non declinato in obiettivi operativi e/o non idoneamente gestito	1		
		Obiettivo di qualità declinato in obiettivi operativi e parzialmente realizzato	2		
		Obiettivo di qualità declinato in obiettivi operativi e adeguatamente realizzato	3		
		Obiettivo di qualità declinato in obiettivi operativi e realizzato oltre i risultati attesi	4		
		Obiettivo di qualità declinato in obiettivi operativi e realizzato oltre i risultati attesi, in tutti i driver di prestazione previsti	5		

DESCRIZIONE OBIETTIVO 2	PESO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
(descrivere l'obiettivo assegnato, i driver di performance determinati in relazione ad esso, ed i risultati attesi per singolo driver di performance)		Obiettivo di qualità non declinato in obiettivi operativi e/o non idoneamente gestito	1		
		Obiettivo di qualità declinato in obiettivi operativi e parzialmente realizzato	2		
		Obiettivo di qualità declinato in obiettivi operativi e adeguatamente realizzato	3		
		Obiettivo di qualità declinato in obiettivi operativi e realizzato oltre i risultati attesi	4		
		Obiettivo di qualità declinato in obiettivi operativi e realizzato oltre i risultati attesi, in tutti i driver di prestazione previsti	5		

DESCRIZIONE OBIETTIVO 3	PESO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
(descrivere l'obiettivo assegnato, i driver di performance determinati in relazione ad esso, ed i risultati attesi per singolo driver di performance)		Obiettivo di qualità non declinato in obiettivi operativi e/o non idoneamente gestito	1		
		Obiettivo di qualità declinato in obiettivi operativi e parzialmente realizzato	2		
		Obiettivo di qualità declinato in obiettivi operativi e adeguatamente realizzato	3		
		Obiettivo di qualità declinato in obiettivi operativi e realizzato oltre i risultati attesi	4		
		Obiettivo di qualità declinato in obiettivi operativi e realizzato oltre i risultati attesi, in tutti i driver di prestazione previsti	5		

DESCRIZIONE OBIETTIVO "n"	PESO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
(descrivere l'obiettivo assegnato, i driver di performance determinati in relazione ad esso, ed i risultati attesi per singolo driver di performance)		Obiettivo di qualità non declinato in obiettivi operativi e/o non idoneamente gestito	1		
		Obiettivo di qualità declinato in obiettivi operativi e parzialmente realizzato	2		
		Obiettivo di qualità declinato in obiettivi operativi e adeguatamente realizzato	3		
		Obiettivo di qualità declinato in obiettivi operativi e realizzato oltre i risultati attesi	4		
		Obiettivo di qualità declinato in obiettivi operativi e realizzato oltre i risultati attesi, in tutti i driver di prestazione previsti	5		

PUNTEGGIO FINALE PONDERATO per singolo obiettivo = punteggio assegnato x peso dell'obiettivo / 100

PE-3=somma punteggi finali ponderati relativi ai singoli obiettivi

[$PE = PE\text{-}1*30\% + PE\text{-}2*40\% + PE\text{-}3*30\%$].

	SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONCORSO DEL SINGOLO SETTORE ALLA REALIZZAZIONE DEL PROGRAMMA STRATEGICO DI MANDATO (PS-1)	SETTORE_____

DESCRIZIONE OBIETTIVO 1	PESO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
(descrivere l'obiettivo assegnato, i driver di performance determinati in relazione ad esso, ed i risultati attesi per singolo driver di performance)		Obiettivo di settore non realizzato (risultato < 50%)	0		
		Obiettivo parzialmente realizzato (60% < = risultato < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% < = risultato < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% < = risultato < 90%)	4		
		Obiettivo raggiunto (90% < = risultato < = 100%)	5		

DESCRIZIONE OBIETTIVO 2	PESO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
(descrivere l'obiettivo assegnato, i driver di performance determinati in relazione ad esso, ed i risultati attesi per singolo driver di performance)		Obiettivo di settore non realizzato (risultato < 50%)	0		
		Obiettivo parzialmente realizzato (60% < = risultato < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% < = risultato < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% < = risultato < 90%)	4		
		Obiettivo raggiunto (90% < = risultato < = 100%)	5		

DESCRIZIONE OBIETTIVO 3	PESO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
(descrivere l'obiettivo assegnato, i driver di performance determinati in relazione ad esso, ed i risultati attesi per singolo driver di performance)		Obiettivo di settore non realizzato (risultato < 50%)	0		
		Obiettivo parzialmente realizzato (60% < = risultato < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% < = risultato < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% < = risultato < 90%)	4		
		Obiettivo raggiunto (90% < = risultato < = 100%)	5		

DESCRIZIONE OBIETTIVO "n"	PESO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
(descrivere l'obiettivo assegnato, i driver di performance determinati in relazione ad esso, ed i risultati attesi per singolo driver di performance)		Obiettivo di settore non realizzato (risultato < 50%)	0		
		Obiettivo parzialmente realizzato (60% < = risultato < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% < = risultato < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% < = risultato < 90%)	4		
		Obiettivo raggiunto (90% < = risultato < = 100%)	5		

PUNTEGGIO FINALE PONDERATO per singolo obiettivo = punteggio assegnato x peso dell'obiettivo / 100

PS-1 =somma punteggi finali ponderati relativi ai singoli obiettivi

	SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL LIVELLO REALE DI QUALITA' DEI SERVIZI GESTITI DAL SETTORE (PS-2)	SETTORE_____

DESCRIZIONE OBIETTIVO 1	PESO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
(descrivere l'obiettivo assegnato, i driver di performance determinati in relazione ad esso, ed i risultati attesi per singolo driver di performance)		Obiettivo di qualità non realizzato (risultato < 50%)	0		
		Obiettivo di qualità parzialmente realizzato (60% < = risultato < 70%)	2		
		Obiettivo di qualità adeguatamente realizzato (70% < = risultato < 80%)	3		
		Obiettivo di qualità realizzato quasi completamente (80% < = risultato < 90%)	4		
		Obiettivo di qualità realizzato (90% < = risultato < = 100%)	5		

DESCRIZIONE OBIETTIVO 2	PESO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
(descrivere l'obiettivo assegnato, i driver di performance determinati in relazione ad esso, ed i risultati attesi per singolo driver di performance)		Obiettivo di qualità non realizzato (risultato < 50%)	0		
		Obiettivo di qualità parzialmente realizzato (60% < = risultato < 70%)	2		
		Obiettivo di qualità adeguatamente realizzato (70% < = risultato < 80%)	3		
		Obiettivo di qualità realizzato quasi completamente (80% < = risultato < 90%)	4		
		Obiettivo di qualità realizzato (90% < = risultato < = 100%)	5		

DESCRIZIONE OBIETTIVO 3	PESO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
(descrivere l'obiettivo assegnato, i driver di performance determinati in relazione ad esso, ed i risultati attesi per singolo driver di performance)		Obiettivo di qualità non realizzato (risultato < 50%)	0		
		Obiettivo di qualità parzialmente realizzato (60% < = risultato < 70%)	2		
		Obiettivo di qualità adeguatamente realizzato (70% < = risultato < 80%)	3		
		Obiettivo di qualità realizzato quasi completamente (80% < = risultato < 90%)	4		
		Obiettivo di qualità realizzato (90% < = risultato < = 100%)	5		

DESCRIZIONE OBIETTIVO "n"	PESO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
(descrivere l'obiettivo assegnato, i driver di performance determinati in relazione ad esso, ed i risultati attesi per singolo driver di performance)		Obiettivo di qualità non realizzato (risultato < 50%)	0		
		Obiettivo di qualità parzialmente realizzato (60% < = risultato < 70%)	2		
		Obiettivo di qualità adeguatamente realizzato (70% < = risultato < 80%)	3		
		Obiettivo di qualità realizzato quasi completamente (80% < = risultato < 90%)	4		
		Obiettivo di qualità realizzato (90% < = risultato < = 100%)	5		

PUNTEGGIO FINALE PONDERATO per singolo obiettivo = punteggio assegnato x peso dell'obiettivo / 100

PS-2=somma punteggi finali ponderati relativi ai singoli obiettivi

6

	SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL GRADO DI BENESSERE ORGANIZZATIVO (PS-3)	SETTORE _____

DESCRIZIONE OBIETTIVO 1	PESO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
(descrivere l'obiettivo assegnato, i driver di performance determinati in relazione ad esso, ed i risultati attesi per singolo driver di performance)		Obiettivo di benessere organizzativo non realizzato (risultato < 50%)	0		
		Obiettivo parzialmente realizzato (60% < = risultato < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% < = risultato < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% < = risultato < 90%)	4		
		Obiettivo di benessere organizzativo realizzato (90% < = risultato < = 100%)	5		

DESCRIZIONE OBIETTIVO 2	PESO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
(descrivere l'obiettivo assegnato, i driver di performance determinati in relazione ad esso, ed i risultati attesi per singolo driver di performance)		Obiettivo di benessere organizzativo non realizzato (risultato < 50%)	0		
		Obiettivo parzialmente realizzato (60% < = risultato < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% < = risultato < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% < = risultato < 90%)	4		
		Obiettivo di benessere organizzativo realizzato (90% < = risultato < = 100%)	5		

DESCRIZIONE OBIETTIVO 3	PESO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
(descrivere l'obiettivo assegnato, i driver di performance determinati in relazione ad esso, ed i risultati attesi per singolo driver di performance)		Obiettivo di benessere organizzativo non realizzato (risultato < 50%)	0		
		Obiettivo parzialmente realizzato (60% < = risultato < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% < = risultato < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% < = risultato < 90%)	4		
		Obiettivo di benessere organizzativo realizzato (90% < = risultato < = 100%)	5		

DESCRIZIONE OBIETTIVO "n"	PESO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
(descrivere l'obiettivo assegnato, i driver di performance determinati in relazione ad esso, ed i risultati attesi per singolo driver di performance)		Obiettivo di benessere organizzativo non realizzato (risultato < 50%)	0		
		Obiettivo parzialmente realizzato (60% < = risultato < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% < = risultato < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% < = risultato < 90%)	4		
		Obiettivo di benessere organizzativo realizzato (90% < = risultato < = 100%)	5		

PUNTEGGIO FINALE PONDERATO per singolo obiettivo = punteggio assegnato x peso dell'obiettivo / 100

PS-3=somma punteggi finali ponderati relativi ai singoli obiettivi

[*PS = PS-1*40% + PS-2*40% + PS-3*20%*].

	SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE (PI-2) - comportamenti organizzativi	Sig. _____

INFORMAZIONI PRELIMINARI		SI	NO	NOTE
SANZIONI	Il dipendente ha ricevuto, nel corso dell'anno oggetto di valutazione, una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto?			
PRESENZE	Il dipendente ha raggiunto, nel corso dell'anno di valutazione, un numero di ore di presenza in servizio inferiore al 70% delle ore di presenza ordinaria effettiva nell'anno di riferimento, escluse le ferie e i periodi di astensione obbligatoria di cui alla legge n 151/2001 e di riposo prescritto con certificazione medica a seguito di infortunio sul lavoro alle condizioni di riconoscimento dell'INAIL?			
FASCIA DI MERITO	Il dipendente non titolare di P.O., nell'anno precedente a quello oggetto di valutazione, è stato collocato, a seguito della valutazione della performance individuale, nella quarta fascia di merito?			
VALUTAZIONI PRECEDENTI	Il dipendente ha conseguito valutazioni positive per tre anni consecutivi ovvero per cinque annualità anche non consecutive? (se si specificare nel campo note le annualità di riferimento e gli atti comprovanti tale requisito di premialità)			

COMPETENZE E COMPORTAMENTI PROFESSIONALI ED ORGANIZZATIVI	FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
COMPETENZE DIMOSTRATE	Conoscenza sul piano teorico e sui concreti profili applicativi, delle materie trattate			
	Attitudine a studiare e approfondire le innovazioni legislative per i profili giuridici, economici ed amministrativi			
	Conoscenza degli strumenti informatici e delle relative applicazioni, in una valutazione di proporzionalità e adeguatezza, collegata ai compititi che sono assegnati			
	Esperienza acquisita nelle mansioni della propria qualifica professionale di inquadramento			
	SUBTOTALE			
COMPORTAMENTI PROFESSIONALI	Tempestività e completezza dell'attività svolta			
	Capacità di iniziativa, di risoluzione dei problemi imprevisti e autonomia di lavoro			
	Rigore di metodo, capacità di sintesi e di collegamento dell'attività svolta con l'obiettivo da perseguire			
	Rispetto delle regole di comportamento e disciplinari			
	Orientamento all'innovazione			
	Orientamento alla formazione continua e all'aggiornamento professionale			
	SUBTOTALE			
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E MANAGERIALI	Disponibilità a svolgere, in caso di necessità, compiti ulteriori rispetto a quelli ordinariamente assegnati e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità			
	Capacità di lavorare in gruppo			
	Capacità di relazionarsi in comunità tecniche ed in gruppo			
	Capacità di coordinamento di gruppi di lavoro e di Unità funzionali			
	Livello di collaborazione ed interazione e livello di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente			
	Rapporti con l'utenza			
	Adattamento ai cambiamenti organizzativi			
	Capacità di proporre soluzioni innovative e di miglioramento per l'intera organizzazione			
	Iniziativa personale			
	SUBTOTALE			
IMPEGNO E CONTRIBUTO PROFUSO	Contributo complessivo alla performance di Ente			
	Contributo complessivo alla performance di Settore			
	Contributo complessivo alla performance di Servizio o ufficio			
	Impegnò profuso			
	SUBTOTALE			

GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE
Contributo individuale non rispondente alle attese	1
Contributo individuale solo parzialmente rispondente alle attese	2
Contributo individuale rispondente in modo adeguato alle attese	3
Contributo individuale mediamente superiore alle attese	4
Contributo individuale ampiamente superiore alle attese	5

PUNTEGGIO FINALE PONDERATO per singolo FATTORE = punteggio assegnato x peso del fattore / 100

PI-2=somma punteggi finali ponderati relativi ai singoli fattori

	SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE (PI-1)	Sig. _____

DESCRIZIONE OBIETTIVO 1	PESO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
(descrivere l'obiettivo assegnato, i driver di performance determinati in relazione ad esso, ed i risultati attesi per singolo driver di performance)		Obiettivo individuale non realizzato (risultato < 50%)	0		
		Obiettivo parzialmente realizzato (60% < = risultato < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% < = risultato < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% < = risultato < 90%)	4		
		Obiettivo realizzato (90% < = risultato < = 100%)	5		

DESCRIZIONE OBIETTIVO 2	PESO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
(descrivere l'obiettivo assegnato, i driver di performance determinati in relazione ad esso, ed i risultati attesi per singolo driver di performance)		Obiettivo individuale non realizzato (risultato < 50%)	0		
		Obiettivo parzialmente realizzato (60% < = risultato < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% < = risultato < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% < = risultato < 90%)	4		
		Obiettivo realizzato (90% < = risultato < = 100%)	5		

DESCRIZIONE OBIETTIVO 3	PESO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
(descrivere l'obiettivo assegnato, i driver di performance determinati in relazione ad esso, ed i risultati attesi per singolo driver di performance)		Obiettivo individuale non realizzato (risultato < 50%)	0		
		Obiettivo parzialmente realizzato (60% < = risultato < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% < = risultato < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% < = risultato < 90%)	4		
		Obiettivo realizzato (90% < = risultato < = 100%)	5		

DESCRIZIONE OBIETTIVO "n"	PESO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
(descrivere l'obiettivo assegnato, I driver di performance determinati in relazione ad esso, ed i risultati attesi per singolo driver di performance)		Obiettivo individuale non realizzato (risultato < 50%)	0		
		Obiettivo parzialmente realizzato (60% < = risultato < 70%)	2		
		Obiettivo adeguatamente realizzato (70% < = risultato < 80%)	3		
		Obiettivo realizzato quasi completamente (80% < = risultato < 90%)	4		
		Obiettivo realizzato (90% < = risultato < = 100%)	5		

PUNTEGGIO FINALE PONDERATO per singolo obiettivo = punteggio assegnato x peso dell'obiettivo / 100

PI-1=somma punteggi finali ponderati relativi ai singoli obiettivi

$$[PI = PI\text{-}1*70\% + PI\text{-}2*30\%]$$

[redacted]

FASE	ATTIVITA'	TEMPIFICAZIONE	RESPONSABILITA'	COOPERAZIONE
DEFINIZIONE OBIETTIVI DI LIVELLO STRATEGICO (PERFORMANCE DI ENTE)	Predisposizione albero della performance, scomposizione del programma di mandato in obiettivi strategici, con riferimento ai tre indicatori: 1) Stato di salute economico finanziaria, 2) Realizzazione del programma strategico di mandato, 3) Livello di qualità percepita dei servizi.	ENTRO LA DATA DI APPROVAZIONE DEGLI ATTI DI PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA ANNUALE E PLURIENNALE	SINDACO, GIUNTA COMUNALE, SEGRETARIO COMUNALE, NUCLEO DI VALUTAZIONE/OIV	ORGANO DI REVISIONE E TITOLARI DI P.O.
DEFINIZIONE OBIETTIVI DI SETTORE E INDIVIDUALI DEI TITOLARI DI P.O. (PERFORMANCE DI SETTORE E INDIVIDUALE P.O.)	Scomposizione dell'albero della performance dal livello di Ente al livello di Settore; definizione degli obiettivi del singolo Settore e definizione obiettivi individuali dei Titolari di Posizione Organizzativa	ENTRO LA DATA DI APPROVAZIONE DEGLI ATTI DI PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA ANNUALE E PLURIENNALE	SINDACO, GIUNTA COMUNALE, SEGRETARIO COMUNALE, NUCLEO DI VALUTAZIONE/OIV	ORGANO DI REVISIONE E TITOLARI DI P.O.
DEFINIZIONE OBIETTIVI INDIVIDUALI DEL SEGRETARIO COMUNALE (PERFORMANCE INDIVIDUALE SEGRETARIO)	Predisposizione degli obiettivi individuali del Segretario Comunale, agganciati agli obiettivi di Ente nel suo complesso	ENTRO LA DATA DI APPROVAZIONE DEGLI ATTI DI PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA ANNUALE E PLURIENNALE	SINDACO, GIUNTA COMUNALE, NUCLEO DI VALUTAZIONE/OIV	ORGANO DI REVISIONE E SEGRETARIO COMUNALE
APPROVAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE (PEG-PDO)	Formale approvazione del PIANO DELLA PERFORMANCE	ENTRO 10 GG. DALLA DATA DI APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE O DIVERSA DATA INDICATA NEL REGOLAMENTO DI CONTABILITA'	SINDACO, GIUNTA COMUNALE	SEGRETARIO COMUNALE E NUCLEO DI VALUTAZIONE/OIV
ASSEGNAZIONE OBIETTIVI AL PERSONALE DIPENDENTE	Scomposizione dell'albero della performance in ulteriori obiettivi assegnati al singolo Servizio/Ufficio e in obiettivi individuali per tutto il personale assegnato al Settore	ENTRO 20 GG. DALLA DATA DI APPROVAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE	TITOLARI DI P.O.	DIPENDENTI ASSEGNATI AL SETTORE
MONITORAGGIO INTERMEDIO DEI RISULTATI RAGGIUNTI ED ANALISI DEL RISCHIO	Monitoraggio intermedio circa lo stato di realizzazione degli obiettivi fissati ed analisi degli scostamenti per la gestione del rischio	ENTRO LA DATA FISSATA DA NORME DI LEGGE PER LA VERIFICA DEGLI EQUILIBRI DI BILANCIO E STATO DI ATTUAZIONE DEI PROGRAMMI	TITOLARI DI P.O. E SEGRETARIO COMUNALE	SINDACO E GIUNTA COMUNALE, ORGANO DI REVISIONE, NUCLEO DI VALUTAZIONE/OIV
RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI	Predisposizione della relazione sulla performance annuale di Ente e di Settore	ENTRO IL MESE DI FEBBRAIO	TITOLARI DI P.O. E SEGRETARIO COMUNALE	
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DI ENTE	Valutazione dei risultati raggiunti a livello di Ente nel suo complesso, con riferimento ai te indicatori: 1) Stato di salute economico finanziaria, 2) Realizzazione del programma strategico di mandato, 3) Livello di qualità percepita dei servizi.	ENTRO 30 GIORNI PRECEDENTI ALLA DATA DI APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DI GESTIONE	NUCLEO DI VALUTAZIONE/OIV	SINDACO E GIUNTA COMUNALE, ORGANO DI REVISIONE
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL SEGRETARIO COMUNALE	Valutazione dei risultati individuali del Segretario Comunale	ENTRO 30 GIORNI PRECEDENTI ALLA DATA DI APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DI GESTIONE	NUCLEO DI VALUTAZIONE/OIV	SINDACO E GIUNTA COMUNALE, ORGANO DI REVISIONE
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DI SETTORE E INDIVIDUALE DEI TITOLARI DI P.O.	Valutazione dei risultati raggiunti dal Settore e dei risultati individuali raggiunti dai singoli Titolari di P.O.	ENTRO 30 GIORNI PRECEDENTI ALLA DATA DI APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DI GESTIONE	NUCLEO DI VALUTAZIONE/OIV	SINDACO E GIUNTA COMUNALE, ORGANO DI REVISIONE, SEGRETARIO COMUNALE
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI NON TITOLARI DI P.O.	Valutazione dei risultati individuali di tutti i dipendenti non titolari di posizione organizzativa	ENTRO 30 GIORNI SUCCESSIVI ALLA DATA DI APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DI GESTIONE	TITOLARI DI P.O.	DIPENDENTI ASSEGNATI AL SETTORE
VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE FINALE SULLA PERFORMANCE	Predisposizione e validazione della Relazione annuale sulla Performance	ENTRO 60 GIORNI SUCCESSIVI ALLA DATA DI APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DI GESTIONE	NUCLEO DI VALUTAZIONE/OIV	SEGRETARIO COMUNALE, TITOLARI DI P.O., ORGANO DI REVISIONE
DISTRIBUZIONE DEI PREMI	Distribuzione dei premi al personale valutato, in applicazione del vigente Sistema premiante	DOPO LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE FINALE DELLE PERFORMANCE	UFFICIO DEL PERSONALE	SINDACO E TITOLARI DI P.O.
RENDICONTAZIONE FINALE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI	Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione delle performance e sul sistema dei controlli interni e della Trasparenza	ENTRO 30 GIORNI SUCCESSIVI ALL'EROGAZIONE DEI PREMI	NUCLEO DI VALUTAZIONE/OIV	SEGRETARIO COMUNALE, TITOLARI DI P.O. E ORGANO DI REVISIONE

13

	SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE (PI-2) - comportamenti organizzativi; CATEGORIA A	Sig. _____

INFORMAZIONI PRELIMINARI		SI	NO	NOTE
SANZIONI	Il dipendente ha ricevuto, nel corso dell'anno oggetto di valutazione, una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto?			
PRESENZE	Il dipendente ha raggiunto, nel corso dell'anno di valutazione, un numero di ore di presenza in servizio inferiore al 70% delle ore di presenza ordinaria effettiva nell'anno di riferimento, escluse le ferie e i periodi di astensione obbligatoria di cui alla legge n. 151/2001 e di riposo prescritto con certificazione medica a seguito di infortunio sul lavoro alle condizioni di riconoscimento dell'INAIL?			
FASCIA DI MERITO	Il dipendente non titolare di P.O., nell'anno precedente a quello oggetto di valutazione, è stato collocato, a seguito della valutazione della performance individuale, nella quarta fascia di merito?			
VALUTAZIONI PRECEDENTI	Il dipendente ha conseguito valutazioni positive per tre anni consecutivi ovvero per cinque annualità anche non consecutive? (se si specificare nel campo note le annualità di riferimento e gli atti comprovanti tale requisito di premialità)			

COMPETENZE E COMPORTAMENTI PROFESSIONALI ED ORGANIZZATIVI	FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
COMPETENZE DIMOSTRATE	Conoscenza sul piano teorico e sui concreti profili applicativi, delle materie trattate	0		0
	Attitudine a studiare e approfondire le innovazioni legislative per i profili giuridici, economici ed amministrativi	0		0
	Conoscenza degli strumenti informatici e delle relative applicazioni, in una valutazione di proporzionalità e adeguatezza, collegata ai compiti che sono assegnati	0		0
	Esperienza acquisita nelle mansioni della propria qualifica professionale di inquadramento	100		0
	SUBTOTALE	100		0
COMPORTAMENTI PROFESSIONALI	Tempestività e completezza dell'attività svolta	40		0
	Capacità di iniziativa, di risoluzione dei problemi imprevisti e autonomia di lavoro	10		0
	Rigore di metodo, capacità di sintesi e di collegamento dell'attività svolta con l'obiettivo da perseguire	10		0
	Rispetto delle regole di comportamento e disciplinari	40		0
	Orientamento all'innovazione	0		0
	Orientamento alla formazione continua e all'aggiornamento professionale	0		0
	SUBTOTALE	100		
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E MANAGERIALI	Disponibilità a svolgere, in caso di necessità, compiti ulteriori rispetto a quelli ordinariamente assegnati e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	100		0
	Capacità di lavorare in gruppo	0		0
	Capacità di relazionarsi in comunità tecniche ed in gruppo	0		0
	Capacità di coordinamento di gruppi di lavoro e di Unità funzionali	0		0
	Livello di collaborazione ed interazione e livello di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente	0		0
	Rapporti con l'utenza	0		0
	Adattamento ai cambiamenti organizzativi	0		0
	Capacità di proporre soluzioni innovative e di miglioramento per l'intera organizzazione	0		0
	Iniziativa personale	0		0
	SUBTOTALE	100		
IMPEGNO E CONTRIBUTO PROFUSO	Contributo complessivo alla performance di Ente	0		0
	Contributo complessivo alla performance di Settore	0		0
	Contributo complessivo alla performance di Servizio o ufficio	50		0
	Impegno profuso	50		0
	SUBTOTALE	100		

GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE
Contributo individuale non rispondente alle attese	1
Contributo individuale solo parzialmente rispondente alle attese	2
Contributo individuale rispondente in modo adeguato alle attese	3
Contributo individuale mediamente superiore alle attese	4
Contributo individuale ampiamente superiore alle attese	5

PUNTEGGIO FINALE PONDERATO per singolo FATTORE = punteggio assegnato x peso del fattore / 100

PI-2 = somma punteggi finali ponderati relativi ai singoli fattori

data e firma del valutatore _____

data e firma del valutato _____

	SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE (PI-2) - comportamenti organizzativi; CATEGORIA B	Sig. _____

INFORMAZIONI PRELIMINARI		SI	NO	NOTE
SANZIONI	Il dipendente ha ricevuto, nel corso dell'anno oggetto di valutazione, una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto?			
PRESENZE	Il dipendente ha raggiunto, nel corso dell'anno di valutazione, un numero di ore di presenza in servizio inferiore al 70% delle ore di presenza ordinaria effettiva nell'anno di riferimento, escluse le ferie e i periodi di astensione obbligatoria di cui alla legge n. 151/2001 e di riposo prescritto con certificazione medica a seguito di infortunio sul lavoro alle condizioni di riconoscimento dell'INAIL?			
FASCIA DI MERITO	Il dipendente non titolare di P.O., nell'anno precedente a quello oggetto di valutazione, è stato collocato, a seguito della valutazione della performance individuale, nella quarta fascia di merito?			
VALUTAZIONI PRECEDENTI	Il dipendente ha conseguito valutazioni positive per tre anni consecutivi ovvero per cinque annualità anche non consecutive? (se si specificare nel campo note le annualità di riferimento e gli atti comprovanti tale requisito di premialità)			

COMPETENZE E COMPORTAMENTI PROFESSIONALI ED ORGANIZZATIVI	FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
COMPETENZE DIMOSTRATE	Conoscenza sul piano tecnico e sui concreti profili applicativi, delle materie trattate	10		0
	Attitudine a studiare e approfondire le innovazioni legislative per i profili giuridici, economici ed amministrativi	10		0
	Conoscenza degli strumenti informatici e delle relative applicazioni, in una valutazione di proporzionalità e adeguatezza, collegata ai compititi che sono assegnati	20		0
	Esperienza acquisita nelle mansioni della propria qualifica professionale di inquadramento	60		0
	SUBTOTALE	100		
COMPORTAMENTI PROFESSIONALI	Tempestività e completezza dell'attività svolta	20		0
	Capacità di iniziativa, di risoluzione dei problemi imprevisti e autonomia di lavoro	20		0
	Rigore di metodo, capacità di sintesi e di collegamento dell'attività svolta con l'obiettivo da perseguire	10		0
	Rispetto delle regole di comportamento e disciplinari	40		0
	Orientamento all'innovazione	5		0
	Orientamento alla formazione continua e all'aggiornamento professionale	5		0
	SUBTOTALE	100		
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E MANAGERIALI	Disponibilità a svolgere, in caso di necessità, compiti ulteriori rispetto a quelli ordinariamente assegnati e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	30		0
	Capacità di lavorare in gruppo	10		0
	Capacità di relazionarsi in comunità tecniche ed in gruppo	0		0
	Capacità di coordinamento di gruppi di lavoro e di Unità funzionali	0		0
	Livello di collaborazione ed interazione e livello di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente	20		0
	Rapporti con l'utenza	20		0
	Adattamento ai cambiamenti organizzativi	5		0
	Capacità di proporre soluzioni innovative e di miglioramento per l'intera organizzazione	5		0
	Iniziativa personale	10		0
	SUBTOTALE	100		
IMPEGNO E CONTRIBUTO PROFUSO	Contributo complessivo alla performance di Ente	0		0
	Contributo complessivo alla performance di Settore	0		0
	Contributo complessivo alla performance di Servizio o ufficio	50		0
	Impegno profuso	50		0
	SUBTOTALE	100		

GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE
Contributo individuale non rispondente alle attese	1
Contributo individuale solo parzialmente rispondente alle attese	2
Contributo individuale rispondente in modo adeguato alle attese	3
Contributo individuale mediamente superiore alle attese	4
Contributo individuale ampiamente superiore alle attese	5

PUNTEGGIO FINALE PONDERATO per singolo FATTORE = punteggio assegnato x peso del fattore / 100

PI-2=somma punteggi finali ponderati relativi ai singoli fattori

data e firma del valutatore _____

data e firma del valutato _____

	SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE (PI-2) - comportamenti organizzativi CATEGORIA D	Sig. _____

INFORMAZIONI PRELIMINARI		SI	NO	NOTE
SANZIONI	Il dipendente ha ricevuto, nel corso dell'anno oggetto di valutazione, una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto?			
PRESENZE	Il dipendente ha raggiunto, nel corso dell'anno di valutazione, un numero di ore di presenza in servizio inferiore al 70% delle ore di presenza ordinaria effettiva nell'anno di riferimento, escluse le ferie e i periodi di astensione obbligatoria di cui alla legge n. 151/2001 e di riposo prescritto con certificazione medica a seguito di infortunio sul lavoro alle condizioni di riconoscimento dell'INAIL?			
FASCIA DI MERITO	Il dipendente non titolare di P.O., nell'anno precedente a quello oggetto di valutazione, è stato collocato, a seguito della valutazione della performance individuale, nella quarta fascia di merito?			
VALUTAZIONI PRECEDENTI	Il dipendente ha conseguito valutazioni positive per tre anni consecutivi ovvero per cinque annualità anche non consecutive? (se si specificare nel campo note le annualità di riferimento e gli atti comprovanti tale requisito di premialità)			

COMPETENZE E COMPORTAMENTI PROFESSIONALI ED ORGANIZZATIVI	FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
COMPETENZE DIMOSTRATE	Conoscenza sul piano teorico e sui concreti profili applicativi, delle materie trattate	40		0
	Attitudine a studiare e approfondire le innovazioni legislative per i profili giuridici, economici ed amministrativi	20		0
	Conoscenza degli strumenti informatici e delle relative applicazioni, in una valutazione di proporzionalità e adeguatezza, collegata ai compititi che sono assegnati	20		0
	Esperienza acquisita nelle mansioni della propria qualifica professionale di inquadramento	20		0
	SUBTOTALE	100		
COMPORTAMENTI PROFESSIONALI	Tempestività e completezza dell'attività svolta	20		0
	Capacità di iniziativa, di risoluzione dei problemi imprevisti e autonomia di lavoro	20		0
	Rigore di metodo, capacità di sintesi e di collegamento dell'attività svolta con l'obiettivo da perseguire	20		0
	Rispetto delle regole di comportamento e disciplinari	20		0
	Orientamento all'innovazione	10		0
	Orientamento alla formazione continua e all'aggiornamento professionale	10		0
	SUBTOTALE	100		
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E MANAGERIALI	Disponibilità a svolgere, in caso di necessità, compiti ulteriori rispetto a quelli ordinariamente assegnati e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	10		0
	Capacità di lavorare in gruppo	20		0
	Capacità di relazionarsi in comunità tecniche ed in gruppo	10		0
	Capacità di coordinamento di gruppi di lavoro e di Unità funzionali	10		0
	Livello di collaborazione ed interazione e livello di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente	10		0
	Rapporti con l'utenza	20		0
	Adattamento ai cambiamenti organizzativi	5		0
	Capacità di proporre soluzioni innovative e di miglioramento per l'intera organizzazione	10		0
	Iniziativa personale	5		0
	SUBTOTALE	100		
IMPEGNO E CONTRIBUTO PROFUSO	Contributo complessivo alla performance di Ente	0		0
	Contributo complessivo alla performance di Settore	20		0
	Contributo complessivo alla performance di Servizio o ufficio	40		0
	Impegno profuso	40		0
	SUBTOTALE	100		

GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE
Contributo individuale non rispondente alle attese	1
Contributo individuale solo parzialmente rispondente alle attese	2
Contributo individuale rispondente in modo adeguato alle attese	3
Contributo individuale mediamente superiore alle attese	4
Contributo individuale ampiamente superiore alle attese	5

PUNTEGGIO FINALE PONDERATO per singolo FATTORE = punteggio assegnato x peso del fattore / 100

PI-2 = somma punteggi finali ponderati relativi ai singoli fattori _____

data e firma del valutatore _____

data e firma del valutato _____

	SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE (PI-2) - comportamenti organizzativi; TITOLARI DI P.O.	Sig. _____

INFORMAZIONI PRELIMINARI		SI	NO	NOTE
SANZIONI	Il dipendente ha ricevuto, nel corso dell'anno oggetto di valutazione, una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto?			
PRESENZE	Il dipendente ha raggiunto, nel corso dell'anno di valutazione, un numero di ore di presenza in servizio inferiore al 70% delle ore di presenza ordinaria effettiva nell'anno di riferimento, escluse le ferie e i periodi di astensione obbligatoria di cui alla legge n. 151/2001 e di riposo prescritto con certificazione medica a seguito di infortunio sul lavoro alle condizioni di riconoscimento dell'INAIL?			
FASCIA DI MERITO	Il dipendente non titolare di P.O., nell'anno precedente a quello oggetto di valutazione, è stato collocato, a seguito della valutazione della performance individuale, nella quarta fascia di merito?			
VALUTAZIONI PRECEDENTI	Il dipendente ha conseguito valutazioni positive per tre anni consecutivi ovvero per cinque annualità anche non consecutive? (se si specificare nel campo note le annualità di riferimento e gli atti comprovanti tale requisito di premialità)			

COMPETENZE E COMPORTAMENTI PROFESSIONALI ED ORGANIZZATIVI	FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
COMPETENZE DIMOSTRATE	Conoscenza sul piano teorico e sui concreti profili applicativi, delle materie trattate	40		0
	Attitudine a studiare e approfondire le innovazioni legislative per i profili giuridici, economici ed amministrativi	20		0
	Conoscenza degli strumenti informatici e delle relative applicazioni, in una valutazione di proporzionalità e adeguatezza, collegata ai compiti che sono assegnati	20		0
	Esperienza acquisita nelle mansioni della propria qualifica professionale di inquadramento	20		0
	SUBTOTALE	100		
COMPORTAMENTI PROFESSIONALI	Tempestività e completezza dell'attività svolta	20		0
	Capacità di iniziativa, di risoluzione dei problemi imprevisti e autonomia di lavoro	20		0
	Rigore di metodo, capacità di sintesi e di collegamento dell'attività svolta con l'obiettivo da perseguire	20		0
	Rispetto delle regole di comportamento e disciplinari	20		0
	Orientamento all'innovazione	10		0
	Orientamento alla formazione continua e all'aggiornamento professionale	10		0
	SUBTOTALE	100		
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E MANAGERIALI	Disponibilità a svolgere, in caso di necessità, compiti ulteriori rispetto a quelli ordinariamente assegnati e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	5		0
	Capacità di lavorare in gruppo	25		0
	Capacità di relazionarsi in comunità tecniche od in gruppo	15		0
	Capacità di coordinamento di gruppi di lavoro e di Unità funzionali	20		0
	Livello di collaborazione ed interazione e livello di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente	5		0
	Rapporti con l'utenza	5		0
	Adattamento ai cambiamenti organizzativi	5		0
	Capacità di proporre soluzioni innovative e di miglioramento per l'intera organizzazione	10		0
	Iniziativa personale	10		0
	SUBTOTALE	100		
IMPEGNO E CONTRIBUTO PROFUSO	Contributo complessivo alla performance di Ente	20		0
	Contributo complessivo alla performance di Settore	60		0
	Contributo complessivo alla performance di Servizio o ufficio	10		0
	Impegno profuso	10		0
	SUBTOTALE	100		

GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE
Contributo individuale non rispondente alle attese	1
Contributo individuale solo parzialmente rispondente alle attese	2
Contributo individuale rispondente in modo adeguato alle attese	3
Contributo individuale moderatamente superiore alle attese	4
Contributo individuale ampiamente superiore alle attese	5

PUNTEGGIO FINALE PONDERATO per singolo FATTORE = punteggio assegnato x peso del fattore / 100

PI-2=somma punteggi finali ponderati relativi ai singoli fattori

data e firma del valutatore _____

data e firma del valutato _____

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
F. to Sig. DI LEO VITO

IL SEGRETARIO CAPO
F. to Avv. MOSCHELLA PASQUALE

REFERTO DI PUBBLICAZIONE (1° c., art. 124 T.U.E.L.)

N. _____ Reg. pubbl.

Certifico io sottoscritto Responsabile del Procedimento di gestione dell'Albo Pretorio, che copia della presente deliberazione, conforme all' originale, è stata pubblicata oggi all' albo pretorio ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Sturno lì, 4 - 7 - 2017

F.to STANCO REZZIERO

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 17-02-2017

X perchè è stata dichiarata immediatamente eseguibile (art.134, comma 4 T.U.E.L.)

❑ per il decorso termine di 10 giorni dalla pubblicazione (art.134,comma 3 T.U.E.L).

Lì, 04/07/2017

IL SEGRETARIO CAPO
F.to Avv. MOSCHELLA PASQUALE

AUTENTICA DI COPIA

Il sottoscritto Segretario Generale attesta che la presente copia e' conforme all'originale agli atti di questo Comune

Sturno lì 04/07/2017

IL SEGRETARIO CAPO
Avv. MOSCHELLA PASQUALE