



# COMUNE di MUCCIA

PROVINCIA di MACERATA

## **REGOLAMENTO**

### **PER LA VALUTAZIONE E LA PREMIALITA' DEL**

### **PERSONALE**

(Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 8 del 25/01/2019 ed in vigore dal 28/02/2019)

## **INDICE**

### **Premessa**

Art. 1 Contenuti del regolamento.

### **Titolo I Misurazione e Valutazione della Performance**

Art. 2 Ruolo dell'organo di indirizzo politico amministrativo.

Art. 3 Performance organizzativa e individuale.

Art. 4 Gli obiettivi

Art. 5 Il Nucleo di Valutazione

Art. 6 La misurazione e la valutazione della performance individuale e organizzativa

Art. 7 Il ciclo di gestione della Performance

Art. 8 Il Piano della Performance

### **Titolo II La Trasparenza**

Art. 9 Trasparenza

### **Titolo III Merito e Premi**

Art. 10 Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance

Art. 11 Premi

Art. 12 Fasce di merito.

Art. 13 Entrata in vigore

## **PREMESSA**

### **Art. 1**

#### **Contenuti del regolamento.**

Il presente regolamento costituisce adeguamento del regolamento comunale per il funzionamento degli uffici e dei servizi ai principi contenuti nel decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, “Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” in esecuzione:

- dell’art. 16 del decreto: alle disposizioni dell’art. 11 commi 1 e 3, degli artt. 3,4,5 comma 2, 7, 9 e 15 comma 1;
- dell’art. 31 del decreto: alle disposizioni degli artt. 17 comma 2, 18, 23 commi 1 e 2, 24 commi 1 e 2, 25, 26, 27 comma 1;

## **Titolo I**

### **MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

#### **Art. 2**

##### **Ruolo dell’organo di indirizzo politico amministrativo**

L’organo di indirizzo politico amministrativo dell’ente partecipa attivamente alla realizzazione dei percorsi di valorizzazione delle prestazioni di lavoro per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell’integrità.

La valutazione delle prestazioni lavorative dovranno avere come riferimento il soddisfacimento dell’interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi, ponendo al centro dell’azione dell’ente l’aspettativa dei cittadini utenti e fruitori dei servizi forniti dall’Amministrazione comunale.

Gli organi di indirizzo politico – amministrativo verificano l’andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

Il conseguimento degli obiettivi programmati costituisce condizione per l’erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

#### **Art. 3**

##### **Performance organizzativa e individuale**

In attuazione dei principi generali previsti dall’art. 3 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, la valorizzazione del merito e la conseguente erogazione dei premi deve essere effettuata con riferimento all’amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola l’attività dell’ente ed ai singoli dipendenti.

## **Art. 4**

### **Gli obiettivi**

Gli obiettivi, programmati dagli organi di indirizzo politico – amministrativo dovranno essere:

- ✓ rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie della amministrazione;
- ✓ commisurabili in termini concreti e chiari;
- ✓ tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati;
- ✓ confrontabili con dati relativi all'amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio;
- ✓ correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

## **Art. 5**

### **Qualità Dei Servizi**

Nell'ottica di realizzare un costante e continuo miglioramento della propria performance e di elevare la qualità dei servizi erogati, il comune di Muccia definisce gli standard di qualità, i casi e le modalità di adozione delle carte dei servizi, i criteri di misurazione della qualità dei servizi, le condizioni di tutela degli utenti, anche attraverso l'attivazione di un sistema di gestione dei reclami e la previsione di modalità di indennizzo all'utenza.

A tal fine il Nucleo di Valutazione stabilisce le modalità di ricezione, da parte dei cittadini , anche in forma associata, delle comunicazioni sul proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati e le pubblica sul sito dell'ente, in apposita sezione della home page.

I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione dei soggetti di cui sopra sono pubblicati, con cadenza annuale, sul sito dell'amministrazione; il Nucleo di valutazione ne tiene conto ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e dei singoli dirigenti e responsabili.

## **Art. 6**

### **Il Nucleo di Valutazione**

In applicazione dei principi del titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, quale organismo di valutazione operante presso il Comune di Muccia è istituito il Nucleo di Valutazione.

Il Nucleo di valutazione opera in posizione di autonomia e indipendenza sia rispetto agli organi di governo sia rispetto ai Responsabili di Settore e stabilisce autonomamente i criteri e le modalità relative al proprio funzionamento.

Il nucleo di valutazione è un organo monocratico, composto da un esperto esterno all'Ente.

Il componente è scelto "intuitu personae" dal Sindaco tra i soggetti che ne abbiano fatto istanza all'Amministrazione o, in caso di assenza di candidature, previo avviso pubblico, sulla base di un curriculum che attesti il possesso dei seguenti requisiti:

- a. titolo di laurea specialistica o laurea del vecchio ordinamento in discipline economiche e/o giuridiche
- b. esperienza pluriennale posseduta in almeno uno dei seguenti ambiti: management, pianificazione, controllo, organizzazione, gestione del personale, valutazione del personale;

- c. assenza di cause di incompatibilità per lo svolgimento dell'incarico, di rapporti di parentela con i componenti gli organi del Comune ed il personale dipendente, di condanne penali e di procedimenti penali in corso, di provvedimenti di destituzione, di dispensa o di decadenza da impieghi presso amministrazioni pubbliche, di provvedimenti disciplinari irrogati od in corso di irrogazione da parte di Ordini professionali nel caso di iscrizione presso i medesimi;
- d. assenza, negli ultimi tre anni, di incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero assenza, negli ultimi tre anni, di rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni;
- e. idonee conoscenze informatiche.

Al componente del Nucleo di Valutazione verrà corrisposto un compenso annuo stabilito dal Sindaco nel decreto di nomina, entro i limiti degli stanziamenti di bilancio, che viene impegnato nel bilancio dell'Ente con apposita determinazione dirigenziale.

L'incarico avrà durata triennale, rinnovabile, con decorrenza dalla data di conferimento, salvo revoca o cessazione anticipata. Il componente dell' NdV è revocabile solo per gravi violazioni di legge ovvero per comportamenti costituenti grave inadempimento agli obblighi di correttezza e di diligenza; egli, inoltre, cessa dall'incarico per:

- a. scadenza del mandato;
- b. dimissioni volontarie;
- c. impossibilità, derivante da qualsivoglia causa, a svolgere l'incarico per un periodo di tempo superiore a novanta giorni.

In caso di dimissioni presentate dal componente del NdV deve essere garantito un preavviso di almeno trenta giorni. A seguito di cessazione delle funzioni, per dimissioni o altra causa e a seguito di nomina in corso d'anno, il compenso è liquidato in rapporto alla frazione di anno in cui l'attività è stata resa.

In caso di scadenza naturale, il Nucleo di Valutazione continua ad esercitare le sue funzioni anche dopo la scadenza dell'incarico, fino alla riconferma o nomina del nuovo Nucleo, che dovrà avvenire entro gg. 45 dalla data di scadenza dell'incarico.

In caso di dimissioni presentate dal componente del NdV deve essere garantito un preavviso di almeno 45 giorni. A seguito di cessazione delle funzioni, per dimissioni o altra causa e a seguito di nomina in corso d'anno, il compenso è liquidato in rapporto alla frazione di anno in cui l'attività è stata resa.

L'incarico non determina l'instaurazione di alcun rapporto di lavoro subordinato.

Il Nucleo di Valutazione esercita le seguenti principali attività:

- effettua la valutazione annuale delle posizioni organizzative (Responsabili di Settore), accertando il reale conseguimento degli obiettivi programmati, ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
- garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e di attribuzione dei premi al personale, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità nonché di premialità;
- collabora con l'Amministrazione e con i Responsabili per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'Ente.

Il Nucleo di Valutazione può essere costituito in forme e modalità differenti, qualora le funzioni vengano svolte in modo associato attraverso l'Unione dei Comuni di cui l'Ente è parte o l'associazione dei servizi.

## Art. 7

### La misurazione e la valutazione della performance individuale e organizzativa

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dai Responsabili delle singole Posizioni Organizzative ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa. Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e-bis del D. Lgs n. 165/2001, la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale Responsabile di Posizioni Organizzativa è attribuita al Nucleo di Valutazione.

La valutazione del Segretario comunale è attribuita alla competenza del Sindaco, utilizzando le schede relative al personale P.O.

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizioni organizzativa è collegata:

1. **al livello di raggiungimento di specifici obiettivi legati al servizio**, pesati dalla giunta in relazione all'attività strutturale e all'attività di sviluppo. Si determina il punteggio da assegnare all'obiettivo in relazione all'attività strutturale e all'attività di sviluppo. Si determina il punteggio da assegnare all'obiettivo in relazione al grado di raggiungimento del relativo indicatore di risultato rapportato alla scala raggiungimento obiettivo sotto riportata. Il punteggio così determinato viene moltiplicato per il peso dell'obiettivo e si ottiene il punteggio pesato, quindi si determina il punteggio finale della media dei punteggi pesati riparametrata su 60 punti;
2. **alla qualità del contributo individuale assicurato alla performance organizzativa dell'ente**: questo fattore di valutazione misura quanto il titolare di P.O. ha contribuito alla determinazione dei risultati in termini di performance organizzativa dell'intero ente. Il nucleo di valutazione valuta questo elemento attraverso diversi fattori di valutazione, così come riportato nella scheda di valutazione, ed il punteggio massimo è di 20;
3. **alla capacità di valutazione dei propri collaboratori**: per valutare questo elemento al nucleo di valutazione viene fornito un dato statistico relativo all'indice di varianza delle valutazioni e informazioni circa il rispetto da parte dei responsabili della tempistica e delle modalità di attuazione del ciclo di gestione delle performance (condivisione degli obiettivi, realizzazione degli incontri, colloqui di valutazione, ecc.). Tale elemento di valutazione può tener conto anche di ulteriori fattori come il benessere organizzativo del servizio. Il punteggio massimo attribuibile è 10;
4. **alle competenze professionali e manageriali dimostrate**, le quali si suddividono in diversi elementi di valutazione che il Segretario Generale esamina. Il punteggio massimo attribuibile è 10;

In sintesi il punteggio massimo finale pari a 100 è così suddiviso:

|                                   |        |
|-----------------------------------|--------|
| Obiettivi individuali o di gruppo | Max 60 |
|-----------------------------------|--------|

|   |        |
|---|--------|
| Qualità del contributo individuale alla performance organizzativa dell'ente | Max 20 |
| Capacità di valutare i collaboratori  | Max 10 |
| Competenze manageriali e professionali                                      | Max 10 |

#### Scala raggiungimento obiettivi

Ai fini della valutazione dei responsabili gestionali viene assegnato un punteggio per ogni obiettivo in base al grado di raggiungimento del relativo indicatore di risultato in relazione alla seguente griglia:

| Grado di attuazione dell'obiettivo | Punteggio da assegnare all'obiettivo |
|------------------------------------|--------------------------------------|
| 0 – 30%                            | 0                                    |
| 31% - 50%                          | 30                                   |
| 51% - 70%                          | 50                                   |
| 71% - 90%                          | 70                                   |
| 91% - 100%                         | 100                                  |

Ai fini della determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, il punteggio complessivo della scheda di valutazione viene rapportato ad una percentuale della retribuzione di posizione così come previsto nella tabella che segue:

| Posizioni organizzative         |   |
|---------------------------------|---|
| Punteggio scheda di valutazione | Retribuzione di risultato pari alla % della retribuzione di posizione |
| 0 – 49                          | 0   |
| 50 – 65                         | 10%   |
| 66 – 75                         | 15%   |
| 76 – 85                         | 20%   |
| 86 – 100                        | 25%   |

La scheda di tipo di valutazione da utilizzare è allegata al presente regolamento sotto la lettera “A”

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili di posizione organizzativa è collegata:

1. **al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali** legati all'unità o al servizio definiti dal piano degli obiettivi. I responsabile può assegnare ai dipendenti direttamente obiettivi del piano degli obiettivi ovvero specificare comportamenti attesi diretti a migliorare l'efficacia e l'efficienza del settore. Si calcola la percentuale di raggiungimento e si determina il punteggio finale dalla media dei punteggi riparametrata su 40;
2. **qualità del contributo individuale alla performance organizzativa** con la quale si intende misurare il contributo del singolo dipendente rispetto ai risultati raggiunti dal gruppo di lavoro nel quale è collocato. Vengono considerati due ambiti:
  - **ambito gestionale** inteso come la capacità del dipendente di organizzare e gestire in autonomia il proprio lavoro;

- **ambito innovativo**, inteso come la capacità del dipendente di lavorare in modo flessibile proponendo soluzioni migliorative e innovative;

Il punteggio finale della qualità del contributo individuale alla performance organizzativa si ottiene dalla media dei punteggi assegnati ai singoli indicatori riparametrata su 30;

3. **ai comportamenti organizzativi e alle competenze dimostrate** come modalità attraverso cui il dipendente realizza la propria attività. Vengono considerati due ambiti:
  - **ambito relazionale** inteso come la capacità del dipendente di relazionarsi efficacemente in ogni contesto lavorativo;
  - **orientamento alla performance** inteso come l'attenzione costante del dipendente al raggiungimento degli obiettivi e delle attività assegnategli;

Tutti i fattori di valutazione previsti nella qualità del contributo individuale alla performance organizzativa, ai comportamenti organizzativi e alle competenze dimostrate vengono valutati con una scala da 1 a 5 come di seguito riportata:

|              |   |
|--------------|---|
| inadeguato   | 1 |
| migliorabile | 2 |
| adeguato     | 3 |
| buono        | 4 |
| eccellente   | 5 |

La valutazione di ogni singolo fattore di valutazione viene successivamente rapportato al punteggio assegnato in termini percentuali in base alla seguente tabella:

|   |        |
|---|--------|
| Obiettivi individuali o di gruppo                                 | Max 40 |
| Qualità del contributo individuale alla performance organizzativa | Max 30 |
| Comportamenti organizzativi                                       | Max 30 |

La scheda di tipo di valutazione da utilizzare è allegata al presente regolamento sotto la lettera "B" .

L'erogazione del premio collegato alla performance è possibile al raggiungimento di un punteggio complessivo di valutazione pari o superiore a 50.

## Art.8

### Il Ciclo di Gestione della Performance.

Il Comune di Muccia sviluppa in maniera coerente con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, il seguente ciclo di gestione della Performance:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi, conformi alle caratteristiche definite dal secondo comma dell'art. 5 del D.Lgs. 150/2009, attraverso il Piano esecutivo di gestione (Peg) approvato dalla Giunta Comunale sulla base del Bilancio di previsione, della Relazione Previsionale e Programmatica, della Programmazione Triennale del Fabbisogno di personale e della Programmazione Triennale del Piano delle Opere Pubbliche;

b) identificazione delle risorse collegate ai singoli in due specifiche modalità:



- Relazione previsionale e programmatica: analisi dei programmi e dei progetti con particolare attenzione alle fonti di finanziamento;

- Piano esecutivo di gestione (Peg) o Piano degli (PDO): assegnazione delle risorse alle aree, ai settori e agli uffici per la piena operatività gestionale;

c) monitoraggio in corso di esercizio attraverso i seguenti momenti specifici:

- 30 luglio di ciascun anno nell'ambito della deliberazione che verifica lo stato di attuazione dei programmi e dei progetti e dell'assestamento generale al bilancio dell'esercizio in corso;

d) misurazione e valutazione della performance:

- organizzativa: attraverso il controllo di gestione;

- individuale: attraverso il sistema di valutazione del personale;

e) utilizzo dei sistemi premianti: gli strumenti sono definiti dai Contratti nazionali di lavoro e dai principi, tempi, modalità e fasi del sistema di valutazione di cui al presente regolamento;

f) rendicontazione: l'attività viene riassunta nella relazione al rendiconto della gestione da approvarsi entro il 30 aprile dell'anno successivo. In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la comunità amministrata e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

Il Ciclo di gestione della performance viene pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Amministrazione nella sezione denominata "Amministrazione trasparente", fatte salve diverse e più specifiche attività informative di volta in volta stabilite.

## **Art.9**

### **Il Piano della Performance.**

Il piano della Performance del Comune è costituito dall'insieme dei documenti programmatici previsti dal D. Lgs. n. 267/2000 e precisamente:

- Relazione previsionale e programmatica;
- Bilancio pluriennale;
- Bilancio annuale di previsione;
- Programma triennale dei lavori pubblici;
- Programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- Piano esecutivo di gestione;
- Referto del Controllo di Gestione.

Il piano esecutivo di gestione costituisce sviluppo del piano della Performance. Il documento contiene gli obiettivi, le disponibilità di risorse umane e finanziarie, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale.

L'approvazione del bilancio di previsione e degli allegati da parte del Consiglio comunale e del piano esecutivo di gestione da parte della Giunta comunale costituiscono piena esecuzione in attuazione del D.lgs. n. 150/2009 del piano della performance che fa parte di quest'ultimo. Non si applicano altresì le sanzioni previste

dall'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009 in quanto con riferimento all'attuale contenuto del D.lgs. n. 267/2000 non può essere imputata ai dirigenti responsabili dei servizi l'eventuale mancata adozione ed approvazione degli strumenti programmatori come sopra evidenziati.

Al termine di ciascun esercizio nell'ambito dell'approvazione del rendiconto della gestione entro il 30 aprile dell'anno successivo, la Giunta comunale analizza il grado di raggiungimento della performance organizzativa ed individuale all'interno della relazione al rendiconto prevista dall'ordinamento. Tale analisi costituisce, senza apposita e specifica deliberazione, attuazione delle disposizioni relative al Piano della performance ed alla Relazione sulla performance.

## **Titolo II La Trasparenza**

### **Art. 10 Trasparenza.**

L'intera attività dell'ente si ispira al principio generale di trasparenza che costituisce, ai sensi dell'art. 117 della Costituzione, livello essenziale delle prestazioni erogate.

La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali dell'ente delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti.

L'ente garantisce la trasparenza di ogni fase di attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, in primo luogo ai soggetti oggetto della valutazione.

L'ente individua nel dettaglio gli ulteriori documenti da pubblicare, tenuto conto delle indicazioni di cui al D.lgs. 150/2009.

Rimane ferma la pubblicazione di documenti, atti e resoconti previsti da specifiche normative.

## **Titolo III Merito e Premi**

### **Art. 11 Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance.**

L'amministrazione promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici e di carriera.

Gli incentivi e premi collegati alla performance non possono essere corrisposti in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

## **Art. 12 Premi.**

Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità del personale sono individuati in:

- a) progressioni economiche;
- b) progressioni di carriera;
- c) attribuzione di incarichi e responsabilità;

Con apposito provvedimento la Giunta Comunale potrà prevedere, adattandoli opportunamente alla specificità del proprio ordinamento, gli ulteriori seguenti strumenti per premiare il merito e le professionalità:

- bonus annuale delle eccellenze;
- premio annuale per l'innovazione;
- accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale;
- premio di efficienza.

Gli strumenti elencati sopra sono riconosciuti sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

## **Art. 13 Fasce di merito.**

Il Comune di Muccia non implementa fasce di merito ma schede di valutazione individuali finalizzate a garantire l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito.

## **Art. 14 Entrata in vigore**

Il presente regolamento entra in vigore contestualmente alla pubblicazione della relativa delibera di approvazione.

**SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

| Cognome e nome  |   | Settore   | Anno             |                  |
|---|---|-----------|------------------|------------------|
| OBIETTIVI DI PEG<br>-obiettivi strategici prioritari<br>-obiettivi di miglioramento |   | PESO      | % RAGGIUNGIMENTO | PUNTEGGIO PESATO |
| 1   |   |           |                  |                  |
| 2   |   |           |                  |                  |
| 3..   |   |           |                  |                  |
| <b>Media</b>  |   |           |                  |                  |
| <b>Punteggio massimo 60</b>   |   |           |                  |                  |
| <hr/>   |   |           |                  |                  |
| Ambito  | Fattori di valutazione  | Punteggio | Da 1 a 20        |                  |
| <b>Qualità del contributo individuale alla performance organizzativa dell'ente</b>  | Rilevanza degli obiettivi rispetto al contesto di attuazione e capacità di proporre obiettivi impegnativi e sfidanti  |           |                  |                  |
|   | Capacità di proporre agli organi politici progetti ed obiettivi innovativi  |           |                  |                  |
|   | Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente ed in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo |           |                  |                  |
| <b>Punteggio massimo 20</b>   |   |           |                  |                  |
|   | Fattori di valutazione  | Punteggio | Da 1 a 10        |                  |
| <b>Capacità di valutare i collaboratori e di attuare il sistema di valutazione</b>  | Indice di varianza delle valutazioni  |           |                  |                  |
|   | Rispetto della scadenze del sistema di valutazione e documenti di programmazione e di controllo   |           |                  |                  |
|   | Benessere organizzativo del servizio o unità  |           |                  |                  |
|   | Fattori di valutazione  | Punteggio | Da 1 a 10        |                  |
| <b>Punteggio massimo 10</b>   |   |           |                  |                  |
|   | Fattori di valutazione  | Punteggio | Da 1 a 10        |                  |
| <b>Competenze manageriali e professionali</b>                                       | Orientamento del risultato  |           |                  |                  |
|   | Capacità organizzative, di coordinamento e di collaborare con gli altri servizi e unità dell'Ente   |           |                  |                  |

|  |   |
|--|---|
|  | Capacità di individuare le soluzioni migliori anche in condizioni di incertezza e di adattarsi alle situazioni  |
|  | Capacità gestire le risorse finanziarie con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità |
|  | <b>Punteggio massimo 10</b>   |
|  | <b>Media</b>  |
|  | <b>TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA</b>  |

### IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

-----

Muccia li \_\_\_\_\_

### IL RESPONSABILE DEL SETTORE

(per presa visione e ricevuta)

\_\_\_\_\_

Muccia li \_\_\_\_\_

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE**

| Cognome e nome  |  | Servizio/Unità appartenenza |  | di        | Anno |
|---|--|-----------------------------|--|-----------|------|
| <b>OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO</b><br>(obiettivi/indicatori di attività/comportamenti attesi) |  | % RAGGIUNGIMENTO            |  | PUNTEGGIO |      |
| 1   |  |                             |  |           |      |
| 2   |  |                             |  |           |      |
| 3..   |  |                             |  |           |      |
| <b>Media</b>  |  |                             |  |           |      |
| <b>Punteggio massimo 40</b>   |  |                             |  |           |      |

**QUALITA' DEL CONTRIBUTO INDIVIDUALE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

| AMBITO                      | Fattori di valutazione (da 1 a 5 per ogni fattore)                    | Punteggio |
|-----------------------------|---|-----------|
| <b>Ambito gestionale</b>    | Impegno e affidabilità  |           |
|                             | Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali          |           |
|                             | Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie |           |
|                             | <b>Media</b>  |           |
| <b>Ambito innovativo</b>    | Adattamento ai cambiamenti organizzativi                              |           |
|                             | Capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti operativi          |           |
|                             | Capacità di proporre soluzioni migliorative o innovative              |           |
|                             | <b>Media</b>  |           |
| <b>Punteggio massimo 30</b> |   |           |

**COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE DIMOSTRATE**

| <b>Fattori di valutazione</b>        |  |                  |
|--------------------------------------|--|------------------|
| <b>Punteggio</b>                     |  |                  |
| <b>AMBITO</b>                        | <b>Fattori di valutazione (da 1 a 5 per ogni fattore)</b>                      | <b>Punteggio</b> |
| <b>Ambito Relazionale</b>            | Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura               |                  |
|                                      | Capacità di operare in gruppo e di stabilire un clima di collaborazione attiva |                  |
|                                      | Capacità di rispondere alle esigenze degli organi politici e di altri enti     |                  |
|                                      | <b>Media</b>   |                  |
| <b>Orientamento alla performance</b> | Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utente                       |                  |
|                                      | Grado di autonomia e capacità di organizzazione del proprio lavoro             |                  |
|                                      | Capacità di dare risposta alle specifiche esigenze                             |                  |
|                                      | <b>Media</b>   |                  |
| <b>Punteggio massimo 30</b>          |  |                  |
| <b>TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA</b>       |  |                  |

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE**

\_\_\_\_\_

Muccia li \_\_\_\_\_

**IL DIPENDENTE**

(per presa visione e ricevuta)

\_\_\_\_\_

Muccia li \_\_\_\_\_