Regolamento comunale
recante

"Il Ciclo di Gestione della Performance e del connesso Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance"

in adeguamento al 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*"

><><><><

Indice

Premessa

Art. 1 Contenuti del regolamento.

Titolo I **Misurazione e Valutazione della Performance**

Art. 2 Ruolo dell'organo di indirizzo politico amministrativo. (Artt. 5, 15 principi art. 10)
Art. 3 Performance organizzativa e individuale. (Art. 3)
Art. 4 Le fasi del ciclo di gestione della performance . Gli obbiettivi (Art. 5)
Art. 5 Le fasi del ciclo di gestione della performance . La misurazione e la valutazione della performance individuale. (Art. 7, 9)
Art. 6 Le fasi del ciclo di gestione della performance. La misurazione e la valutazione della performance collettiva. (Art. 7, 8)

Titolo II **La Trasparenza**

Art. 7 Trasparenza (art. 11 commi 1 e 3)

Titolo III **Merito e Premi**

Art. 8 Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance (Art. 18)
Art 9 Premi
Art. 10 Fasce di merito.
Art. 11 Ripartizione utilizzo risorse destinate a incentivazione del personale.

ALLEGATI

PREMESSA

Art. 1 Contenuti del regolamento.

Il presente regolamento costituisce adeguamento del proprio ordinamento comunale 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 particolare il presente regolamento, in esecuzione del citato decreto legislativo, di seguito denominato "decreto", adegua il regolamento comunale per il funzionamento degli uffici e dei servizi:

- 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;
- in esecuzione 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;

Il presente regolamento costituisce, altresì, adeguamento del proprio ordinamento comunale agli ulteriori principi ed indicazioni che possono trovare applicazione agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni di cui:

- alle disposizioni previste dal decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 nel testo modificato dal decreto;
- alle ulteriori prescrizioni e indicazioni fornite con circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica;
- alle deliberazioni adottate dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 13 del D. lgs. n. 150/2009, di seguito indicata come "commissione Civit";
- alle indicazioni ed indirizzi derivanti dal protocollo di collaborazione definito tra la Commissione Civit e l'ANCI in data 16 settembre 2010;

Titolo I
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 2
Ruolo dell'organo di indirizzo politico amministrativo.
(Artt. 5, 15 principi art. 10)

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 trasparenze e della integrità.
Le valutazioni delle prestazioni lavorative dovranno avere a 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 dalla organizzazione dell'ente stesso.
La presente disposizione costituisce principio di indirizzo generale finalizzato alla creazione di una cultura della responsabilità degli operatori comunali che individuano **nel soddisfacimento delle aspettative degli utenti il principale obbiettivo della propria azione lavorativa.**
Il Comune di Caianello individua nella Relazione Previsionale e Programmatica di cui all'art. 170 del TUOEL D. lgs. 267/2000 s.m.i., il "Piano della performance", di cui all'art. 10 del Decreto 150/2009. La Giunta Comunale, entro quindici giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione, adotta il Piano Esecutivo di Gestione, di cui all'art. 169 del TUOEL D. lgs. 267/2000 s.m.i., anche in versione semplificata, ed attribuisce, per l'anno di riferimento e sulla base dei programmi e dei progetti della Relazione Previsionale e Programmatica, le risorse umane e strumentali nonché gli obbiettivi sia strategici che di miglioramento, ai titolari di Posizioni Organizzative ed i relativi indicatori. Per la misurazione della

performance con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente ed ai singoli dipendenti, si utilizzeranno le schede e le procedure di cui in allegato al presente regolamento. Il monitoraggio sullo stato di attuazione e di raggiungimento degli obiettivi verrà effettuato in occasione della ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi entro il 30 settembre di ogni anno.
In sede di relazione di accompagnamento al rendiconto di gestione dell'esercizio precedente o, con apposito provvedimento da adottare entro il 30 giugno, sarà predisposta la "*Relazione sulla performance*" con la quale saranno evidenziati a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obbiettivi programmati.
Gli organi di indirizzo politico – amministrativo verificano l'andamento delle performance rispetto agli obbiettivi programmati e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.
Il conseguimento degli obbiettivi programmati costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Art. 3
Performance organizzativa e individuale. (Art. 3)

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

Art. 4
Le fasi del ciclo di gestione della performance. Gli obbiettivi (Art. 5)

Gli obbiettivi, programmati dagli organi di indirizzo politico – amministrativo con le modalità indicate al precedente articolo, 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;
- riferibili ad un arco temporale determinato, corrispondente ad un triennio o ad un anno;
- commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o a comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con dati relativi alla amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili;

Art. 5
Il Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione è un organismo indipendente, cui il Comune affida il compito di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica dell'intero sistema di gestione della performance, nonché la sua corretta applicazione.
Il Nucleo di Valutazione, costituito ai sensi dell'art. 147 del D. lgs. 267/2000, è composto in via monocratica dal Segretario.
Il Nucleo di Valutazione opera in posizione di piena autonomia e, nell'esercizio delle sue funzioni, risponde esclusivamente al Sindaco e alla Giunta, a cui riferisce periodicamente della propria attività.
Il Nucleo di Valutazione esercita le seguenti attività:

a) effettua e propone al Sindaco la valutazione annuale delle posizioni organizzative (Responsabili di Area/Servizio), 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;
b) propone alla Giunta la definizione e l'aggiornamento della metodologia di graduazione delle posizioni organizzative;

><><><><

c) sottopone all'approvazione della Giunta i sistemi di valutazione delle posizioni e delle prestazioni delle posizioni organizzative e del restante personale dipendente, anche ai fini della progressione economica;
d) verifica l'adozione e l'attuazione del sistema di valutazione permanente dei Responsabili di Area e del personale dipendente e dei sistemi di controllo interno di cui all'art. 147 del D. lgs. 267/2000;
e) 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;
f) certifica la possibilità di incremento del Fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 15 del CCNL 01.04.1999;
g) 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.
Non potranno essere nominati componenti dell'organismo di valutazione soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predetto organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

Art. 6
Le fasi del ciclo di gestione della performance.
La misurazione e la valutazione della performance individuale. (Art. 7, 9)

La valutazione della performance individuale è svolta attraverso le modalità di misurazione e di valutazione previsto dal presente articolo, sulla base del sistema indicato al precedente articolo 2 comma 4.
La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dai Responsabili delle singole Posizioni Organizzative indicate al precedente articolo 3 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 Organizzative è attribuita al Nucleo di Valutazione, previo confronto con la Giunta comunale, al fine della verifica degli obiettivi prefissati assegnati.
La valutazione del segretario comunale è attribuita al Sindaco, su proposta del Nucleo di Valutazione. In caso di segreteria convenzionata la valutazione è attribuita al Sindaco del Comune capo-convenzione, sentiti i Sindaci degli altri Comuni convenzionati.
La misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizioni organizzative è collegata:

- alla presenza di eventuali indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al livello di raggiungimento di specifici obbiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- alle capacità di relazione con l'utenza;
- alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi ;

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

- al raggiungimento di specifici obbiettivi di gruppo o individuali;
- al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;

><><><><

- alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
- alle capacità di relazione con l'utenza;

Il Nucleo di Valutazione entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello a cui gli obiettivi afferiscono, effettuano la misurazione e valutazione della performance individuale. Il Sindaco, nel medesimo termine, procede alla misurazione e valutazione della performance del Segretario comunale.

Art. 7
Le fasi del ciclo di gestione della performance . La misurazione e la valutazione della performance collettiva. (Art. 7, 8)

La misurazione e valutazione della performance collettiva, con riferimento alla amministrazione nel suo complesso ed alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente, è svolta dal Segretario comunale e da tutti i responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente articolo 3, i quali si esprimono ciascuno per i risultati di seguito indicati riferiti alle proprie aree di responsabilità.
La misurazione e la valutazione della performance organizzativa, effettuata sulla base del sistema di cui all'art. 2 comma 4, è collegata ai seguenti risultati:

- la soddisfazione finale dei bisogni complessivi della collettività servita
- il livello complessivo degli obbiettivi raggiunti in sede di attuazione dei piani e programmi previsti
- il rapporto tra il personale complessivamente impiegato nell'ente e la dotazione organica ammissibile in base alle disposizioni vigenti
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso la eventuale attivazione di modalità e procedure interattive
- l'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi
- la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati
- il contenimento dei costi per la erogazione dei servizi rispetto alla previsioni di spesa

Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla Giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici e la adozione della relazione sulla performance.

Titolo II
LA TRASPARENZA

Art. 8
Trasparenza. (art. 11 commi 1 e 3)

Sul sito istituzionale dell'ente è costituita una apposita sezione denominata "*Trasparenza, valutazione e merito*" ove sono pubblicati gli atti che afferiscono ad ogni fase del ciclo di gestione della performance.
Il servizio, nell'ambito delle attività svolte per garantire il principio della trasparenza dell'azione della pubblica amministrazione, costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell' art. 117 secondo comma lettera m) della Costituzione. Dovranno essere pertanto pubblicati sul sito tutti gli atti che rientrano nel ciclo di gestione della performance attraverso le varie fasi di individuazione degli obbiettivi, la misurazione e valutazione della performance ed il riconoscimento e attribuzione dei premi.
Sono soggetti a pubblicazione gli ulteriori atti previsti dall'art. 40-bis del D. lgs. n. 165 del 30.3.2001 relativi alla contrattazione integrativa e dall'art. 11 comma 8, ove compatibile, in esecuzione della circolare n. 1 del 14.01.2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica.
Rimangono soggetti a pubblicazione inoltre gli atti previsti dall'art. 21 della legge 18.6.2009 n. 69 e quelli previsti in attuazione della legge 30.12.1991 n. 412 istitutiva della Anagrafe delle prestazioni.

Titolo III
MERITO E PREMI

><><><><

Art. 9

Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance. (Art. 18)

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 sia economici che di carriera.

E' vietata la corresponsione di incentivi e premi collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati con il presente regolamento.

Art. 10

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
d) premio di efficienza

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:

e) bonus annuale delle eccellenze
f) premio annuale per l'innovazione
g) accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale

Gli incentivi per l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale, ove previsti, potranno essere riconosciuti entro i limiti delle risorse disponibili della amministrazione.

Gli incentivi per bonus annuale eccellenze, premio annuale per l'innovazione, progressioni economiche, attribuzione di incarichi e responsabilità sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

L'applicazione degli strumenti per il riconoscimento dei premi previsti dal presente articolo avviene con le modalità previste dagli articoli 21, 22, 23, 24, 25, 26 e 27 del decreto.

Art. 11

Fasce di merito.

Ai sensi dell'art. 19 comma 6 del decreto, come modificato dal'art. 6 comma 1 del Decreto legislativo 1 agosto 2011, n. 141, il Comune di Caianello non implementa fasce di merito ma un sistema di valutazione lineare, come da schede di valutazione allegate, al fine di garantire l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla perfomance, in applicazione del principio di differenziazione del merito.

Art. 12

Ripartizione utilizzo risorse destinate a incentivazione del personale.

In sede di contrattazione decentrata, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio, saranno stabilite:

- la quota delle risorse disponibili da destinare al personale, collegate all'amministrazione nel suo complesso;
- la quota delle risorse disponibili da destinare al personale, collegate alle aree di responsabilità;
- la quota delle risorse disponibili da destinare al personale, collegate ai singoli dipendenti

><><><><

Regolamento comunale
recante

"Il Ciclo di Gestione della Performance e del connesso Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance"

in adeguamento al 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*"

ALLEGATI

ALLEGATO "A" - Sistema di valutazione

La distribuzione dei fattori di valutazione è così distinta:

Categoria	Risultati	Comportamento	Competenze	Totale
A - B	10	80	10	100
C - D	40	20	40	100
C - D (P.O.)	60	20	20	100
Segretario comunale	40	10	50	100

Il calcolo dell'indennità di risultato per i titolari di P.O. è dato dalla seguente formula:

% percentuale attribuita = (punteggio conseguito X 25) / 100

Il calcolo dell'indennità di risultato per il Segretario comunale è dato dalla seguente formula:

% percentuale attribuita = (punteggio conseguito X 10) / 100

L'attribuzione dei punteggi avviene utilizzando le seguenti griglie di valutazione

1. Obiettivi		
Percentuale attribuita	**Valore**	**Valutazione**
0%	Insufficiente	L'obiettivo non può considerarsi raggiunto
25%	Sufficiente	L'obiettivo è da considerarsi raggiunto in modo parziale
50%	Discreto	L'obiettivo è stato raggiunto in modo pieno e nei tempi previsti
75%	Buono	L'obiettivo è stato raggiunto con sensibile anticipo rispetto ai tempi programmati
100%	Ottimo	L'obiettivo è stato raggiunto con rilevante anticipo rispetto ai tempi programmati

><><><><

2. Comportamento 3. Competenze		
Percentuale attribuita	**Valore**	**Sintesi del giudizio**
0%	Insufficiente	Prestazione non rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo e dei compiti assegnati. Necessita di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
25%	Sufficiente	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessita di migliorare alcuni aspetti specifici.
50%	Discreto	Prestazione quasi in linea con gli standard. Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.
75%	Buono	Prestazione adeguata agli standard. Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità. Giudizio "perfettamente adeguato alle attese".
100%	Ottimo	Prestazione superiore agli standard. Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.

Allegato "B" – Schede di valutazione

Scheda di valutazione del personale con categoria professionale A e B

Anno:

Cognome: Nome:

Servizio: Categoria: Profilo professionale:

	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio attribuito
1. Obiettivi	10	
1.1 La valutazione del parametro tiene conto dell'apporto dato dal dipendente alla perfomance dell'Ente, agli obiettivi della struttura e a quelli individuali		
Sub totale		
2. Comportamento	80	
2.1 Capacità di ascolto e risposta all'utente interno-esterno	40	
2.2 Capacità di lavorare all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri uffici e servizi	40	
Sub totale		
3. Competenze	10	
3.1 Conoscenze teoriche ed applicative richieste per l'esercizio del ruolo	3	
3.2 Capacità di soluzione di problemi in autonomia, nel rispetto della legalità formale e sostanziale	2,5	
3.3 Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro, tensione verso il risultato	2,5	
3.4 Aggiornamento professionale svolto sia in modo autonomo che attraverso corsi di aggiornamenti	2	
Sub totale		
TOTALE	100	

Osservazioni del valutatore

Osservazioni del valutato

Data

Firma del Valutatore **Firma del Valutato**

><><><><

Scheda di valutazione del personale con categoria professionale C e D
Anno:
Cognome: Nome:
Servizio: Categoria: Profilo professionale:

	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio attribuito
1. Obiettivi	40	
1.1 La valutazione del parametro tiene conto dell'apporto dato dal dipendente alla perfomance dell'Ente, agli obiettivi della struttura e a quelli individuali		
Sub totale		
2. Comportamento	20	
2.1 Capacità di ascolto e risposta all'utente interno-esterno	10	
2.2 Capacità di lavorare all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri uffici e servizi	10	
Sub totale		
3. Competenze	40	
3.1 Conoscenze teoriche ed applicative richieste per l'esercizio del ruolo	15	
3.2 Capacità di soluzione di problemi in autonomia, nel rispetto della legalità formale e sostanziale	10	
3.3 Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro, tensione verso il risultato	10	
3.4 Aggiornamento professionale svolto sia in modo autonomo che attraverso corsi di aggiornamenti	5	
Sub totale		
TOTALE	100	

Osservazioni del valutatore

Osservazioni del valutato

Data

Firma del Valutatore **Firma del Valutato**

Scheda di valutazione del personale con categoria professionale C e D (P.O.)
Anno:

><><><><

Cognome: Nome:
Servizio: Categoria: Profilo professionale:

	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio attribuito
1. Obiettivi	**60**	
1.1 La valutazione del parametro tiene conto dell'apporto dato dal dipendente alla perfomance dell'Ente, agli obiettivi della struttura e a quelli individuali		
Sub totale		
2. Comportamento	**20**	
2.1 Capacità di ascolto e risposta all'utente interno-esterno	10	
2.2 Capacità di lavorare all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri uffici e servizi	10	
Sub totale		
3. Competenze	**20**	
3.1 Conoscenze teoriche ed applicative richieste per l'esercizio del ruolo	5	
3.2 Capacità di soluzione di problemi in autonomia, nel rispetto della legalità formale e sostanziale	5	
3.3 Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro, tensione verso il risultato	5	
3.4 Aggiornamento professionale svolto sia in modo autonomo che attraverso corsi di aggiornamenti	5	
Sub totale		
TOTALE	**100**	

Osservazioni del valutatore

Osservazioni del valutato

Data

Firma del Valutatore **Firma del Valutato**

Scheda di valutazione del Segretario comunale

><><><><

Anno:
Cognome: Nome:
Servizio: Categoria: Profilo professionale:

	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio attribuito
1. Obiettivi	40	
1.1 La valutazione del parametro tiene conto dell'apporto dato dal dipendente alla perfomance dell'Ente, agli obiettivi della struttura e a quelli individuali		
Sub totale		
2. Comportamento	10	
2.1 Capacità di ascolto e risposta all'utente interno-esterno	5	
2.2 Capacità di lavorare all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri uffici e servizi	5	
Sub totale		
3. Competenze	50	
3.1 Conoscenze teoriche ed applicative richieste per l'esercizio del ruolo	10	
3.2 Capacità di soluzione di problemi in autonomia, nel rispetto della legalità formale e sostanziale	15	
3.3 Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro, tensione verso il risultato	15	
3.4 Aggiornamento professionale svolto sia in modo autonomo che attraverso corsi di aggiornamenti	10	
Sub totale		
TOTALE	100	

Osservazioni del valutatore

Osservazioni del valutato

Data

Firma del Valutatore

Firma del Valutato

ALLEGATO "C"
Scheda obiettivo PEG

><><><><

PEG ANNO _____

Riferimento Programma RPP___
Obiettivo ___

NOME OBIETTIVO

Descrizione/finalità:

Destinatari:

Risultati attesi:

Impatti attesi (interni – esterni):

Impegno di risorse finanziarie: € _____

Peso: ___

Inizio previsto:

Fine prevista :

Indicatori:

Note:

Personale coinvolto: