



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

REGOLAMENTO SULLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIPENDENTI COMUNALI

APPROVATO DALLA GIUNTA COMUNALE CON DELIBERAZIONE N. 61 DEL 01-08-2014



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

INDICE

ART. 1 -PRINCIPI GENERALI

ART.2 - ARTICOLAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

ART. 3 - PROGRAMMAZIONE

ART. 4 - CONTROLLO

ART. 5- VALUTAZIONE

ART. 6 - STRUMENTI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E SISTEMI PREMIANTI.

ART. 7 SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

ART. 7.1 PROCEDURA DI VALUTAZIONE

ART. 8 I PARAMETRI DI APPREZZAMENTO E VALUTATORI

8.1 Valutazione dei dipendenti.

8.2. Valutazione dei responsabili di P.O.

ART. 9 - DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

ART. 10 LE FASCE DI MERITO

ART. 11- RENDICONTAZIONE

ART. 12-COLLEGAMENTI DEL SISTEMA D VALUTAZIONE CON IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

ART. 13 - PIANO TRIENNALE DELLA TRASPARENZA

ART. 14- ENTRATA IN VIGORE

SCHEDE ALLEGATE

SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI TITOLARI DI P.O.

SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

ART. 1 PRINCIPI GENERALI

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

ART. 2 ARTICOLAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

1. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) Programmazione: prevede la definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse.
- c) Monitoraggio in corso di esercizio e nella attivazione di eventuali interventi correttivi.
- d) Misurazione e valutazione della performance ed utilizzo dei sistemi premianti: si attua attraverso la misurazione e la valutazione della performance, organizzativa e individuale, nonché attraverso l'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.
- e) Rendicontazione: consiste nel dare conto dei risultati raggiunti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi attraverso la redazione di relazioni

ART. 3 PROGRAMMAZIONE

Nell'ambito del ciclo di gestione della performance, la fase di programmazione si sviluppa attraverso:

- 1) Le linee programmatiche, approvate dal Consiglio, il Bilancio annuale e Pluriennale;
- 2) la Relazione Previsionale e Programmatica;
- 3) Piano esecutivo di gestione che assicura il necessario collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, e che, ai sensi del novellato art. 169 TUEL comma 3-bis, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, diviene un documento organicamente unificato con il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 del



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

Tuel e con il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

ART. 4 CONTROLLO

1. Nell'ambito del ciclo di gestione della performance, la fase di controllo e di miglioramento si avvale dei seguenti strumenti:

- a)** Monitoraggi periodici: l'Organo di indirizzo politico effettua monitoraggi periodici sullo stato di attuazione del Piano della performance, sulla scorta di relazioni effettuate con cadenza semestrale dai Responsabili di Servizio. Questi dovranno infatti riferire alla Giunta Comunale o ai singoli Assessori di riferimento sulle fasi di avanzamento degli obiettivi in appositi incontri (check point meeting/conferenza dei responsabili e Giunta);
- b)** Variazioni di bilancio e dei relativi allegati: in corso d'anno, il Consiglio comunale o la Giunta in caso di urgenza, apportano al bilancio di previsione le necessarie modifiche ove necessario.
- c)** Riequilibrio di bilancio: ogni anno, in base alle vigenti disposizioni di legge, il Consiglio comunale nell'effettuare la ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi, adotta contestualmente i provvedimenti necessari per il ripiano degli eventuali debiti, per il ripiano dell'eventuale disavanzo di amministrazione risultante dal rendiconto approvato e, qualora i dati della gestione finanziaria facciano prevedere un disavanzo, di amministrazione o di gestione, per squilibrio della gestione di competenza ovvero della gestione dei residui, adotta le misure necessarie a ripristinare il pareggio.
- d)** Variazioni del Piano esecutivo di gestione contenente PDO e Piano triennale della performance: in corso di anno, la Giunta, successivamente alle variazioni apportate al bilancio, adegua alle stesse il PEG. Sempre in corso di anno, contestualmente alla approvazione dei risultati dei monitoraggi di cui al punto precedente, la Giunta comunale attiva, se necessario, le necessarie azioni correttive della programmazione. Le variazioni al Piano triennale della performance sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente.

ART. 5 VALUTAZIONE

Finalità precipua di un Sistema di valutazione della performance, deve ovviamente essere quella di effettuare la valutazione dei dipendenti in maniera quanto più possibile oggettiva e motivata utilizzando sistemi premianti e secondo criteri di valorizzazione del merito.

In ogni caso un valido Sistema non può prescindere dal fatto che gli obiettivi gestionali debbano contenere le seguenti caratteristiche (art. 5 D. Lgs. 150 del 2009) e pertanto essere:



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività e, quindi, alla missione istituzionale di cui al programma di governo, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- attuabili, poiché un obiettivo impossibile non è un obiettivo;
- tempificati, dando un orizzonte temporale congruo e certo;
- remunerativi e quindi incentivanti nella giusta misura.

Il sistema valuta se i risultati programmati siano stati raggiunti o meno e può definirsi come un processo mediante il quale si assicura, nel corso dell'esercizio, che vengano attuate le strategie dell'organizzazione.

La misurazione e valutazione della performance è sia organizzativa sia individuale:

- _ si opera per raggiungere le proprie strategie in modo efficace ed efficiente;
- _ si garantisce il collegamento continuo tra verifica dei risultati e quanto programmato;
- _ si verifica l'impiego coerente e razionale delle risorse;
- _ si promuove la consapevolezza di dove sta dirigendosi l'ente locale rispetto agli obiettivi prefissati;
- _ si forniscono le informazioni necessarie (feedback) per eventuali azioni correttive, dirette a migliorare i risultati gestionali.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La scelta di misurare le prestazioni dei servizi resi anche attraverso le valutazioni anche del cittadino, offre all'Amministrazione uno strumento per eventuali azioni correttive. Saranno soprattutto gli esiti riferiti in particolare ai servizi aperti al pubblico che potranno indirizzare l'Amministrazione verso nuovi e legittimi obiettivi, sempre più sfidanti, o a modificare e perfezionare quelli in corso di realizzazione. Pertanto il giudizio del cittadino non incide soltanto sulla valutazione del personale ma anche:

- sulle politiche attivate per la soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- sul grado di attuazione dei Programmi e dei Piani di cui alla relazione previsionale e programmatica /piano triennale;
- sulla qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

In buona sostanza con la valutazione operata dal cittadino si attua la misurazione della performance organizzativa dell'Ente, in quanto valutando al contempo i Responsabili di Servizio e i singoli dipendenti si raggiunge l'obiettivo di valutare:

- il grado di raggiungimento degli obiettivi di sistema riconducibili agli indirizzi amministrativi espressi dagli organi politici;
- il livello di miglioramento delle caratteristiche organizzative e strutturali, dei metodi di lavoro e delle professionalità espresse all'interno dell'Ente, finalizzato all'aumento degli standard produttivi dei servizi resi alla popolazione.

ART. 6 STRUMENTI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E SISTEMI PREMIANTI.

1. fattori di valutazione della prestazione

Il metodo proposto prevede la valutazione in base al conseguimento degli obiettivi e alle prestazioni manageriali. Ciò richiede la preventiva definizione dei fattori di valutazione della prestazione l'esplicitazione - per ciascun fattore di valutazione - dei relativi parametri di apprezzamento. Ne consegue che i fattori di valutazione della performance dei titolari di P.O. possono essere così riassunti:

A. Conseguimento degli obiettivi – esso misura il modo ed il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati al titolare della P.O. - **Massimo 60 punti.**

Il piano degli obiettivi deve prevedere, in funzione alle effettive esigenze gestionali, la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi.

B. Competenze organizzative e manageriali – attraverso tale fattore si intende apprezzare sia la capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni, nel comunicare internamente ed esternamente all'ente, di governare i processi di gestione delle risorse umane, al contributo alle fasi di programmazioni generali. - **Massimo 40 punti.**

Tutti i fattori saranno rilevati tramite le schede allegate al presente regolamento, da redigere a cura dei dipendenti titolari di P.O.

Possono essere oggetto di valutazione della performance coloro i quali sono stati nominati titolari di P.O. di uno o più "Servizi" anche per un periodo inferiore all'anno solare purché in presenza di specifici documenti di attribuzione dei risultati da conseguire.

In assenza di P.E.G. o strumento simile, l'O.I.V non potrà svolgere alcuna valutazione a meno che il dipendente titolare di P.O. esibisca altri documenti di indirizzo gestionale (decreto di nomina, delibere di Giunta e/o ordinanze sindacali) rispetto ai quali ha operato



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

ART. 7 SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

La valutazione del personale riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo di riferimento.

La valutazione è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.

I titolari di P.O., nell'ambito del sistema integrato di programmazione e gestione, individuano, anche attraverso la definizione di specifici piani di lavoro collegati o meno agli obiettivi di PEG/PdO o strumento similare, i dipendenti coinvolti nei singoli processi di lavoro. Resta a cura dei titolari di P.O. illustrare al personale assegnato le attività da esplicarsi, i risultati attesi e la relativa metodologia.

La valutazione finale viene determinata in funzione del livello di performance organizzativa, il quanto, (raggiungimento degli obiettivi) e del livello di performance individuale, il come, (prestazione/comportamento).

Le valutazioni del personale, ed in particolare quelle inerenti la capacità di raggiungere obiettivi ed alti livelli di professionalità sono utilizzati dai titolari di P.O. per l'attribuzione di incarichi ed indennità di responsabilità.

Le risorse annualmente destinate al trattamento accessorio collegato alla performance sono stabilite in sede di contrattazione decentrata integrativa e sono attribuite al personale dipendente solo a seguito del raggiungimento dei risultati collegati in base alla fascia di valutazione raggiunta, come definite successivamente.

7.1 Procedura di valutazione

La valutazione dei dipendenti resta a cura dei responsabili titolari di P.O.

La valutazione dei responsabili di P.O. invece è rimessa all'OIV.

Essa avviene attraverso la compilazione di schede di autovalutazione e a seguito di colloquio valutativo. La valutazione infatti sarà oggetto di colloquio per la definitiva attribuzione del punteggio e la conseguente quantificazione della produttività.

Nel colloquio di valutazione l'oggetto del giudizio non è la persona, ma la prestazione, mediante l'approfondita analisi di fatti, dati e informazioni tesi a identificare eventuali criticità e a definire possibili interventi correttivi.



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

Entro 5 gg. dal ricevimento dell'esito della valutazione, l'interessato può presentare istanza motivata di contestazione della valutazione al proprio Responsabile titolare di P.O. e, per conoscenza, all'O.I.V.

L'O.I.V., entro i 15 giorni dal ricevimento della stessa, provvederà ad esaminarla, e sentiti il dipendente ed il titolare di P.O., decide in modo definitivo in merito alla contestazione.

ART. 8 I PARAMETRI DI APPREZZAMENTO E VALUTATORI

I parametri di apprezzamento per ciascun fattore di valutazione e il punteggio massimo attribuibile ai singoli fattori di valutazione, complessivamente e per soggetto valutatore, sono di seguito elencati.

8.1 Valutazione dei dipendenti:

- **Prestazioni e livello di conseguimento degli obiettivi di gruppo**

Punteggio massimo: 60 punti

Valutatori: O.I.V. su relazione dipendenti titolari di P.O.

Elementi di apprezzamento:

- A1) Livello di conseguimento degli obiettivi assegnati
con il PdO/Piano della Performance/Peg 40 p.ti;
- A2) Gestione delle risorse finanziarie assegnate 10 p.ti
- A3) Grado di complessità e carattere innovativo degli obiettivi 10 p.ti.

- **Competenze individuali**

Punteggio massimo: 40 punti

Valutatori: O.I.V. , su valutazione dei dipendenti titolari di P.O. e eventuali attestazioni o certificazioni di altri soggetti.

Elementi di apprezzamento:

- B1) capacità di programmazione, organizzazione e controllo – 12 p.ti;
- B2) spirito di iniziativa e capacità di gestione e di innovazione – 12 p.ti;
- B3) capacità di conseguire i risultati attesi entro le scadenze preventivate 8 p.ti;
- B4) capacità di relazione all'interno e all'esterno dell'Ente – 8 p.ti.

Il punteggio di valutazione finale totale conseguibile da ciascun dipendente è pari a 100 punti

8.2. Valutazione dei responsabili di P.O.:

- **Performance organizzativa**



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

Punteggio massimo: 60 punti

Valutatori: O.I.V.

Elementi di apprezzamento:

- a) il raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati con il P.D.O.; 40 p.ti.
- b) gestione dei rapporti con l'utenza; 10 p.ti.
- c) livello del contributo assicurato alla performance del Servizio presso cui svolge la propria attività lavorativa. 10 p.ti.

- **Performance individuale**

Punteggio massimo: 40 punti

Valutatori: O.I.V.

Elementi di apprezzamento:

- a) competenze manageriali e professionali dimostrate; 14p.ti
- b) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi; 14 p.ti
- c) capacità di problem solving 12p.ti

ART. 9 DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La retribuzione di risultato è attribuita ai titolari di P.O. nel rispetto delle disposizioni previste dal C.C.N.L. di comparto: art. 10, comma 3, C.C.N.L. 31/03/1999 - L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale. Per i servizi in convenzione, secondo le previsioni contrattuali nazionali vigenti, la retribuzione di risultato massima percepibile è elevata al 30% della retribuzione di posizione percepita.

Il punteggio complessivo conseguito dal dipendente titolare di P.O. a seguito del processo di valutazione annuale è costituito dalla somma dei punti ottenuti nella valutazione degli obiettivi e delle competenze organizzative e consente di stabilire la percentuale di erogazione della retribuzione di risultato.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato eventualmente non spese, sono riacquisite alle disponibilità del bilancio dell'Ente.

Presso il Comune di Morino si ritiene applicare la seguente scala di graduazione della valutazione:

DESCRIZIONE			% DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO
DA	A		



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

1	0	60		Nessuna retribuzione di risultato ed eventuale revoca della P.O.
2	60	70		10,00%
3	70	75		12,50%
4	75	80		15,00%
5	80	85		17,50%
6	85	90		20,00%
7	90	100		25,00%

PER I SERVIZI IN CONVENZIONE

DESCRIZIONE				% DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO
DA	A			
1	0	60		Nessuna retribuzione di risultato ed eventuale revoca della P.O.
2	60	70		10,00%
3	70	75		13,00%
4	75	80		16,00%
5	80	85		19,00%
6	85	90		22,00%
7	90	100		30,00%

10 LE FASCE DI MERITO

Non trova applicazione la suddivisione in fasce di merito dei dipendenti ai sensi dell'art.19, comma 6, del decreto legislativo 27.10.2009, n.150, in quanto l'art. 6 del d.lgs 141/2011 ha previsto che il rigido sistema dei tre livelli di performance di cui all'art. 19 c.2 (le c.d. fasce), in cui collocare determinate percentuali di dipendenti e dirigenti (con un limite massimo di derogabilità previste



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

dalla legge), al fine della attribuzione del trattamento economico accessorio, non sarà applicabile se non dalla prossima tornata contrattuale (il primo triennio giuridico ed economico).

La produttività verrà erogata nel rispetto del sistema approvato e con le modalità in esso descritte, salvo la possibilità di erogare la produttività a progetto.

In particolare, si prevede di erogare la produttività secondo la seguente scala di giudizio:

- a) al dipendente che ottiene una valutazione **superiore a 90 punti sarà riconosciuto il 100%** della quota di produttività spettante
- b) al dipendente che ottiene una valutazione **superiore a 80 e fino a 90 punti sarà riconosciuto il 90%** della quota di produttività spettante
- c) al dipendente che ottiene una valutazione **superiore a 70 e fino a 80 punti sarà riconosciuto l'80%** della quota di produttività spettante
- d) al dipendente che ottiene una valutazione superiore **a 65 e fino a 70 punti sarà riconosciuto il 70%** della quota di produttività spettante
- e) al dipendente che ottiene una valutazione **superiore a 60 e fino a 65 punti sarà riconosciuto il 60%** della quota di produttività spettante

ART. 11 RENDICONTAZIONE

1. Nell'ambito del ciclo di gestione della performance, la fase di rendicontazione si avvale dei seguenti strumenti:

a) Rendiconto di bilancio: La dimostrazione dei risultati di gestione avviene mediante il rendiconto, il quale comprende il conto del bilancio, il conto economico ed il conto del patrimonio. Il rendiconto è approvato dal Consiglio comunale entro i termini stabiliti dalla legge.

b) **Rapporto sulla performance:** fornisce rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni. Il Rapporto è predisposto dal segretario comunale, in occasione dell'approvazione del Rendiconto di gestione, validato dall'OIV, approvato dalla Giunta e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

ART. 12 COLLEGAMENTI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE CON IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

1. Il sistema di valutazione è collegato al sistema dei controlli interni del Comune, così articolato:

a. controllo di gestione;

b. controllo di regolarità amministrativa e contabile.

2. Il controllo di gestione è finalizzato a verificare il grado di conseguimento degli obiettivi di gestione individuati nel piano esecutivo di gestione e nel piano dettagliato degli obiettivi



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

attraverso idonee tecniche di rilevazione dei risultati, nonché a valutare il rapporto tra costi sostenuti e risultati conseguiti mediante l'utilizzazione di indici e misure di efficienza ed economicità. La rilevazione dei risultati conseguiti è basata anche su standard di qualità o su analisi del livello di soddisfazione dell'utenza.

3. Il controllo di regolarità amministrativa e contabile è esercitato, per le parti di relativa competenza, dalle seguenti figure e strutture:

a. dal segretario comunale, per quanto attiene al controllo di regolarità amministrativa e all'attività di consulenza tecnico giuridica agli Organi politici, nei modi previsti dalla legge, dallo Statuto e dai regolamenti comunali;

b. dal responsabile dei servizi finanziari per quanto attiene alla regolarità contabile e alla copertura finanziaria;

c. dai singoli responsabili per le attività di loro competenza e le specifiche attribuzioni conferite dalla legge, dallo Statuto e dai regolamenti comunali;

d. dal revisore dei conti nell'ambito dei compiti istituzionali demandati dalla legge e dai regolamenti.

ART. 13 PIANO TRIENNALE DELLA TRASPARENZA

1. L'Amministrazione comunale assicura, attraverso un apposito Piano triennale della trasparenza, approvato dalla Giunta su proposta dell'OIV, una accessibilità totale, anche mediante lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale del Comune, 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, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Analoga trasparenza è garantita in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
2. Specificamente, l'art. 20 del d.lgs 33/2013 disciplina gli Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale.

ART. 14 ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente Regolamento entra in vigore a intervenuta esecutività della relativa delibera di approvazione ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente allo scopo di favorire il controllo sul rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità.



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI TITOLARI DI P.O.

A) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA – PUNTI MAX 60

Valutatore O.I.V.

Elementi di apprezzamento		Punti ottenibili	Punti ottenuti
a) Raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati con il P.D.O.		Max 40	
b) gestione dei rapporti con l'utenza		Max 10	
c) livello del contributo assicurato alla performance del Servizio presso cui svolge la propria attività lavorativa.		Max 10	
<u>TOTALE OTTENUTO</u>			



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

B) COMPETENZE INDIVIDUALE – Max 40 punti

Valutatore O.I.V.

Elementi di apprezzamento		Punti ottenibili	Punti ottenuti
a) competenze manageriali e professionali dimostrate;		Max. 14	
b) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;		Max. 14	
c) capacità di problem solving		Max. 12	
<u>TOTALE OTTENUTO</u>			



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

A) Prestazioni e livello di conseguimento degli obiettivi di gruppo – PUNTI MAX 60
Valutatore O.I.V.

Elementi di apprezzamento		Punti ottenibili	Punti ottenuti
A1) Livello di conseguimento degli obiettivi assegnati con il PdO/Piano della Performance/Peg		Max 40	
A2) Gestione delle risorse finanziarie assegnate		Max 10	
A3) Grado di complessità e carattere innovativo degli obiettivi		Max 10	
<u>TOTALE OTTENUTO</u>			



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

B) Competenze individuali

Punteggio massimo:

Punti max 40

Valutatori: O.I.V. , su valutazione dei dipendenti titolari di P.O. e eventuali attestazioni o certificazioni di altri soggetti

Elementi di apprezzamento		Punti ottenibili	Punti ottenuti
B1) capacità di programmazione, organizzazione e controllo –		Max. 12	
B2) spirito di iniziativa e capacità di gestione e di innovazione		Max. 12	
B3) capacità di conseguire i risultati attesi entro le scadenze preventivate		Max. 8	
B4) capacità di relazione all'interno e all'esterno dell'Ente –		Max. 8	
<u>TOTALE OTTENUTO</u>			