



COMUNE DI VENTIMIGLIA DI SICILIA
CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO
PIAZZA SANTA ROSALIA, 9
TELEFONO 091/8209242 - FAX 091/8209311

**Regolamento per la disciplina della misurazione e
valutazione della performance**

Approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 54 del 11/11/2016

**DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE
DEL COMUNE DI VENTIMIGLIA DI SICILIA**

SOMMARIO

1. Premessa.....	3
2. Trasparenza.....	3
3. Ciclo di gestione della performance.....	3
4. Obiettivi e performance organizzativa.....	3
5. Performance individuale.....	4
6. Processo di definizione degli obiettivi.....	4
7. Sistema di misurazione e valutazione della performance.....	4
8. Monitoraggio e interventi correttivi.....	5
9. Verifica finale e rendicontazione dei risultati.....	5
10. Valutazione della performance.....	5
11. Piano della performance e modalità per la valorizzazione del merito.....	6
12. Strumenti di incentivazione monetaria.....	6
13. Premi annuali sui risultati della performance.....	7
14. Progressioni economiche.....	10
15. Disposizioni varie.....	10
16. Disapplicazione di norme incompatibili.....	10
17. Allegato Sub “A” – Categoria A.....	11
18. Allegato Sub “A” – Categoria B.....	12
19. Allegato Sub “A” – Categoria C.....	13
20. Allegato Sub “A” – Categoria D.....	14
21. Allegato Sub “B”.....	15

Art. 1 – Premessa

1. La misurazione e valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Comune nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli dipendenti e dalle Unità organizzative/Settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente.
2. Il Comune misura e valuta annualmente la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative e ai singoli dipendenti.
3. Il Comune adotta metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi.
4. Il rispetto delle disposizioni del presente regolamento è condizione necessaria per l'erogazione dei premi legati al merito e alla performance.

Art. 2 – Trasparenza

1. Il Comune adotta modalità e strumenti che garantiscano la massima trasparenza delle informazioni concernenti la misurazione e la valutazione delle performance.
2. La trasparenza è intesa come accessibilità totale anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione, delle informazioni concernenti ogni aspetto rilevante 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 nel rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità.
3. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
4. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità a tutti i cittadini.

Art. 3 – Ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:
 - a. Definizione ed 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 nel bilancio di previsione annuale e pluriennale e nel piano esecutivo di gestione;
 - c. Attivazione di eventuali interventi correttivi in corso di esercizio;
 - d. Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
 - e. Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valutazione del merito;
 - f. Rendicontazione dei risultati.

Art. 4 – Obiettivi e performance organizzativa

1. La performance organizzativa si traduce nella definizione e valutazione di obiettivi che possono essere di ente, di singole unità organizzative/settori e di gruppi di dipendenti e che devono presentare le seguenti caratteristiche:
 - a. rilevanti e pertinenti rispetto alle finalità strategiche e politiche dell'ente, ai bisogni degli utenti e alla missione istituzionale del comune;

- b. concreti, misurabili e valutabili in termini chiari e precisi;
- c. orientati al miglioramento dei servizi erogati dal comune;
- d. riferiti ad un arco temporale di durata massima annuale. E' in ogni caso indispensabile che sia indicata in maniera certa la data di completamento dell'obiettivo;
- e. correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Art. 5 – Performance individuale

1. La misurazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa è effettuata con riferimento:
 - a. al raggiungimento degli obiettivi di settore e/o trasversali tra settori e/o complessivi dell'ente;
 - b. alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - c. alla capacità di motivare i propri collaboratori;
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è effettuata con riferimento:
 - a. al contributo fornito per il raggiungimento degli obiettivi dell'area di appartenenza e/o per il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b. alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi.

Art. 6 – Processo di definizione degli obiettivi

1. La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso la seguente programmazione:
 - a. Le linee programmatiche del mandato che specificano i programmi e i progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco;
 - b. La relazione previsionale e programmatica approvata annualmente insieme al bilancio di previsione annuale e pluriennale, che individua nell'arco del triennio, i programmi ed i progetti da attuare, nonché il programma triennale delle opere pubbliche approvato unitamente al bilancio di previsione;
 - c. Il piano degli obiettivi/piano della performance approvato annualmente dalla Giunta Comunale, che contiene la specificazione degli obiettivi e delle risorse assegnate ai responsabili incaricati di posizione organizzativa.
2. I responsabili incaricati di posizione organizzativa, sentiti i propri referenti politici e con il coordinamento del Segretario Generale, curano la predisposizione del Piano degli obiettivi/Piano della Performance, con il quale vengono assegnati a ciascuna area gli obiettivi annuali, nel rispetto del bilancio di previsione, con la relazione previsionale e programmatica e con il programma triennale dei lavori pubblici.
3. Il Piano degli obiettivi/Piano della Performance è approvato dalla Giunta Comunale entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione ed è comunicato ai dipendenti a cura dei responsabili incaricati di posizione organizzativa entro 10 giorni dalla sua pubblicazione.

Art. 7 – Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale consiste nella misurazione dell'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi del Piano degli obiettivi/Piano della performance.
2. Il grado di raggiungimento degli obiettivi è rilevato secondo quanto previsto dall'articolo 9.

3. Il sistema di valutazione del personale, sulla base degli elementi di cui all'articolo 5, è definito dall'articolo 10.
4. I responsabili incaricati di posizione organizzativa pianificano, nel corso della gestione, incontri periodici di verifica intermedia con il personale, di cui almeno uno da tenersi entro il mese di luglio.

Art. 8 – Monitoraggio e interventi correttivi

1. Nel corso dell'esercizio possono essere apportati correttivi al Piano degli Obiettivi in conseguenza di situazioni che comportino variazioni al bilancio di previsione, al programma triennale dei lavori pubblici o comunque il manifestarsi di nuove esigenze che comportino il mutamento delle priorità dell'amministrazione.

Art. 9 – Verifica finale e rendicontazione dei risultati

2. Entro il mese di febbraio i Responsabili di settore incaricati di posizione organizzativa producono al Segretario Generale una relazione sull'attività svolta dall'area/settore e sugli obiettivi assegnati. Il Segretario Generale, ove necessario, con il supporto del servizio finanziario effettua la verifica dello stato di attuazione degli obiettivi del Piano annuale sulla base delle relazioni e dei dati forniti dai Responsabili di settore.
3. A seguito di tale verifica è redatta la rendicontazione di cui all'art. 3 comma 2 lettera f) denominata "Relazione sulla performance" che evidenzia i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nonché gli eventuali scostamenti e le relative cause.
4. La relazione di cui al comma 2 è validata dal nucleo di valutazione di cui al successivo art. 11, è approvata con deliberazione della Giunta Comunale ed è pubblicata sul sito istituzionale del Comune nell'apposita sezione dedicata a "Trasparenza valutazione e merito".

Art. 10 – Valutazione della performance

1. La performance organizzativa e individuale è valutata sulla base degli elementi di cui all'art. 5.
2. Il punteggio complessivo relativo alla valutazione della performance dei dipendenti non responsabili di settore/posizione organizzativa è determinato secondo due distinti parametri di valutazione:
 - a. per il 60% in base alla misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati al settore
 - b. per il 40% sulla base di valutazione delle capacità professionali e dei comportamenti organizzativi.
3. Il punteggio relativo alla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi è attribuito in misura proporzionale agli obiettivi assegnati all'area/settore ed effettivamente realizzati. A tal fine agli obiettivi possono essere, in sede di programmazione, attribuiti pesi diversi in funzione della loro rilevanza qualitativa e quantitativa, del carattere innovativo e del loro peso nella strategia politica complessiva dell'Amministrazione.
4. I Responsabili di settore effettuano la misurazione e la valutazione della performance del personale appartenente all'area/settore di propria competenza avvalendosi della scheda allegata sub A al presente regolamento.

5. La valutazione della performance organizzativa dei Responsabili di area/settore è effettuata dall'organismo di valutazione di cui all'art. , sulla base della verifica finale di cui all'art. 9, avvalendosi della scheda allegata sub B al presente regolamento.
6. Le contestazioni od i ricorsi del dipendente avverso le valutazioni individuali espresse dal Responsabile dell'area/settore, decise dal Segretario Generale, sentiti gli interessati. A tal fine la richiesta deve essere presentata da parte del dipendente al Segretario Generale entro 10 giorni dal ricevimento della valutazione.

Art. 11 – Piano della performance criteri e modalità per la valorizzazione del merito

1. Al fine di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità della performance, l'Ente redige annualmente:
 - a. Entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato "Piano della performance", da adottare in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce con riferimento agli obiettivi finali ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale responsabile di area/settore ed i relativi indicatori. Questo termine del 31 gennaio previsto dall'art. 10 del D.lgs 150, ha un valore meramente indicativo, in quanto le scadenze di dettaglio per gli Enti locali sono previste dagli eventuali termini di rinvio ministeriali in merito all'approvazione del bilancio di previsione e dei relativi allegati.
 - b. Entro il 30 giugno, un documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.
2. I predetti documenti, trasmessi al Ministero dell'economia e delle finanze sono pubblicati sul sito istituzionale.
3. Le eventuali variazioni degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzative ed individuale, che si verificano durante l'esercizio sono tempestivamente inseriti nel Piano della performance.
4. L'Ente terrà conto che la mancata adozione del Piano della performance implica il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai Responsabili di area/settore che risultino avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti.
5. Questo Comune promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera.
6. La distribuzione di incentivi al personale non può essere effettuata in modo indifferenziato o sulla base di automatismi o in assenza di verifica ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente regolamento.
7. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal presente regolamento, dai contratti nazionali di lavoro, dal contratto collettivo decentrato integrativo.

Art. 12 – Strumenti di incentivazione monetaria

1. Per premiare il merito il Comune può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
 - a. Premi annuali individuali e/o collettivi, di cui all'art. 14, da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;

- b. Progressioni economiche di cui all'art. 15.
2. Gli incentivi di cui alle lettere a) e b) del comma 1 sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinati nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Art. 13 – Premi annuali sui risultati della performance

1. La quota destinata in sede di contrattazione decentrata all'istituto della produttività, sarà assegnata ai dipendenti di ciascuna struttura, nel rispetto della categoria di appartenenza, tenendo conto dei differenziali retributivi fra le varie categorie ed assumendo come Indici categoriali (Ic) quelli appresso indicati:

Categoria A = 100
 Categoria B = 107,63
 Categoria C = 120,70
 Categoria D = 144,69

L'importo da destinare ad ogni singolo dipendente viene calcolato applicando il seguente procedimento:

1. Calcolo dell'Indice moltiplicatore (Im)

$$Im = \frac{\text{Risorse produttività}}{\{(NA * ICA) + (NB * ICB) + (NC * ICC) + (ND * ICD)\}}$$

dove:

NA, NB, NC, ND = Numero dipendenti dell'Ente rispettivamente di categoria A, B, C, D
 ICA, ICB, ICC, ICD = Indice categoriale rispettivamente categoria A, B, C, D come sopra individuato

2. Calcolo delle risorse da assegnare a ciascun dipendente per categoria (Rc)

$$Rc = Im * Ic$$

dove:

Im = Indice moltiplicatore come sopra calcolato
 Ic = Indice categoriale

Produttività di gruppo:

Ciascun Responsabile dell'area/settore attesta il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati trasmettendoli al Responsabile delle Risorse Umane, per la liquidazione della quota a) relativa al 60% dell'intera produttività e secondo la percentuale raggiunta, ai dipendenti interessati e al Segretario Generale per le valutazioni del caso. La percentuale del compenso spettante viene individuata in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati, secondo quanto indicato nella seguente tabella:

tabella 1

Percentuale compenso	50%	75%	100%
Raggiungimento obiettivo	Risultato minimo atteso	Parzialmente raggiunto	Complessivamente raggiunto

Si precisa che, ai fini dell'individuazione della percentuale dell'obiettivo raggiunto, si intenderà:

- a. risultato non raggiunto: nessun compenso
- b. risultato minimo atteso: raggiungimento di almeno il 50% dell'obiettivo prefissato
- c. risultato parzialmente raggiunto: raggiungimento di almeno il 60% dell'obiettivo prefissato
- d. risultato completamente raggiunto: raggiungimento di almeno il 90% dell'obiettivo prefissato.

Apporto individuale

Per la quantificazione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi, il responsabile dell'area/settore procede alla valutazione per ciascun dipendente. A tal fine utilizzano la scheda di valutazione sub A allegata al presente regolamento, utilizzando i sottofattori di valutazione di cui alla seguente tabella; in funzione dei valori percentuali raggiunti, lo stesso provvede alla determinazione della quota b) relativa al 40%

Tabella 2

CATEGORIA A

Sottofattore di valutazione	Inadeguato da 0 a 5	Migliorabile da 6 a 10	Adeguato da 11 a 15	Buono da 16 a 20	Eccellente da 21 a 25
Puntualità nell'assolvimento delle prestazioni					
Precisione nell'esecuzione delle istruzioni operative					
Flessibilità rispetto alle esigenze organizzative della struttura					
Propensione ai rapporti con l'utenza ed alla collaborazione interna					

CATEGORIA B

Sottofattore di valutazione	Inadeguato da 0 a 5	Migliorabile da 6 a 10	Adeguato da 11 a 15	Buono da 16 a 20	Eccellente da 21 a 25
Puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni					
Flessibilità rispetto alle esigenze organizzative della struttura					
Propensione ai rapporti con l'utenza ed al lavoro di gruppo					
Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni operative					

CATEGORIA C

Sottofattore di valutazione	Inadeguato da 0 a 5	Migliorabile da 6 a 10	Adeguato da 11 a 15	Buono da 16 a 20	Eccellente da 21 a 25
Puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni					
Flessibilità rispetto alle esigenze ed ai mutamenti organizzativi della struttura e grado di coinvolgimento nei processi lavorativi					
Propensione ai rapporti con l'utenza ed al lavoro di gruppo					
Capacità di iniziativa personale, di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute e di proporre soluzioni					

CATEGORIA D

Sottofattore di valutazione	Grado 1 Inadeguato da 0 a 5	Grado 2 Migliorabile da 6 a 10	Grado 3 Adeguate da 11 a 15	Grado 4 Buono Da 16 a 20	Grado 5 Eccellente da 21 a 25
Capacità di organizzare e pianificare il lavoro nell'ambito della funzione attribuita in relazione alle priorità ed urgenze ed agli obiettivi assegnati					
Capacità di iniziativa personale, di autonomia decisionale nell'ambito delle direttive ricevute e di proporre soluzioni innovative e/o migliorative nell'ambito dei procedimenti assegnati					
Flessibilità rispetto alle esigenze ed ai mutamenti organizzativi e capacità di integrazione nei processi					
Orientamento ai rapporti con l'utenza ed al lavoro di gruppo, capacità di motivazione e coinvolgimento					

Il livello della prestazione verrà così espresso:

- a. Grado 1 – Inadeguato – prestazione non rispondente agli standard e alle attese di manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione rivestita. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
- b. Grado 2 – Migliorabile – prestazione solo parzialmente rispondente agli standard ed alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione rivestita ma in parte difettosi e lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.
- c. Grado 3 – Adeguato – prestazione mediamente in linea con gli standard e le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti e lacune sporadiche e non sistematiche. Il valutato necessita di interventi di sostegno.
- d. Grado 4 – Buono – prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti e di lacune.
- e. Grado 5 – Eccellente – prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.

Ai fini dell'individuazione della percentuale del compenso legata all'apporto individuale, la stessa verrà calcolata con criterio analogo a quello previsto per la percentuale relativa all'obiettivo raggiunto, e più precisamente:

- a. punteggio almeno 24 = 50% del compenso
- b. punteggio almeno 44 = 70% del compenso
- c. punteggio almeno 64 = 80% del compenso
- d. punteggio almeno 84 = 100% del compenso

Il raggiungimento di un punteggio inferiore a 40 non darà diritto all'erogazione di alcuna quota di compenso

Art. 14 – Progressioni economiche

1. Al fine di premiare il merito possono essere riconosciute progressioni economiche all'interno della categoria.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'ente.
3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili destinate annualmente a tale fine.

Art. 15 – Disposizioni varie

1. La liquidazione del compenso per produttività collettive e miglioramento dei servizi dovrà essere effettuata, mediante certificazione, secondo le schede allegate sub A, che costituiscono parte integrante del presente regolamento.
2. Nel caso in cui un lavoratore transiti in una categoria diversa da quella di appartenenza, fermo restando gli obiettivi assegnati al gruppo, per la misura del compenso si farà riferimento alla categoria dove il dipendente ha prestato la maggiore attività lavorativa.
3. Nel caso di trasferimento di un lavoratore il compenso verrà erogato in proporzione alla prestazione resa e sulla base degli obiettivi raggiunti nella struttura ove lo stesso ha prestato la maggiore attività.
4. Nel caso di assunzione o cessazione al lavoratore verrà corrisposto il compenso in rapporto al numero dei giorni di attività lavorativa prestata (compenso giornaliero = compenso mensile/26).
5. Per il personale in part-time le misure previste vengono ridotte proporzionalmente alla percentuale di attività prestata.

Art. 16 – Disapplicazione di norme incompatibili

1. Con l'entrata in vigore del presente regolamento sono disapplicate tutte le norme regolamentari e dei contratti collettivi aziendali incompatibili con lo stesso.

Sub A

Scheda di valutazione anno 2016 – Categoria “A”

Comune di Ventimiglia di Sicilia – Città metropolitana di Palermo

Cognome e nome
Profilo

nato il
Settore

Valutazione sul conseguimento degli obiettivi (60%)	Punteggio assegnato
Grado di conseguimento degli obiettivi:	
risultato non raggiunto punti 0	
risultato minimo atteso punti 50	
risultato parzialmente raggiunto punti 75	
risultato completamente raggiunto punti 100	
Totale punteggio assegnato per raggiungimento obiettivi	

Valutazione delle capacità professionali e dei comportamenti organizzativi (40%)

Puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni:

Valutazione attribuita: punti _____ /25

Precisione nell'esecuzione delle istruzioni operative:

Valutazione attribuita: punti _____ /25

Flessibilità rispetto alle esigenze organizzative della struttura:

Valutazione attribuita: punti _____ /25

Propensione ai rapporti con l'utenza e alla collaborazione interna:

Valutazione attribuita: punti _____ /25

Totale valutazione attribuita: punti _____ /100

Percentuale del compenso legata all'obiettivo di gruppo (60%)

Risult. non raggiunto = nessun compenso
Risult. minimo atteso = almeno il 50% obiettivo = 50% del compenso
Risult. parz. raggiunto = almeno il 60% obiettivo = 75% del compenso
Risult. compl. raggiunto = almeno il 90% obiettivo = 100% del compenso

Percentuale del compenso legata all'apporto individuale (40%)

Punteggio inferiore a 24 = nessun compenso
Punteggio almeno 24 = 50% del compenso
Punteggio almeno 44 = 70% del compenso
Punteggio almeno 64 = 80% del compenso
Punteggio almeno 84 = 100% del compenso

Eventuali osservazioni conclusive

Data _____

Il Responsabile di Settore

Per ricevuta

Il Valutato

Data _____

Sub A

Scheda di valutazione anno 2016 – Categoria “B”

Comune di Ventimiglia di Sicilia – Città metropolitana di Palermo

Cognome e nome
Profilo

nato il
Settore

Valutazione sul conseguimento degli obiettivi (60%)	Punteggio assegnato
Grado di conseguimento degli obiettivi: risultato non raggiunto punti 0 risultato minimo atteso punti 50 risultato parzialmente raggiunto punti 75 risultato completamente raggiunto punti 100	
Totale punteggio assegnato per raggiungimento obiettivi	

Valutazione delle capacità professionali e dei comportamenti organizzativi (40%)

Puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni:

Valutazione attribuita: punti _____ /25

Flessibilità rispetto alle esigenze organizzative della struttura:

Valutazione attribuita: punti _____ /25

Propensione ai rapporti con l'utenza e al lavoro di gruppo:

Valutazione attribuita: punti _____ /25

Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni operative:

Valutazione attribuita: punti _____ /25

Totale valutazione attribuita: punti _____ /100

Percentuale del compenso legata all'obiettivo di gruppo (60%)

Risult. non raggiunto = nessun compenso
Risult. minimo atteso = almeno il 50% obiettivo = 50% del compenso
Risult. parz. raggiunto = almeno il 60% obiettivo = 75% del compenso
Risult. compl. raggiunto = almeno il 90% obiettivo = 100% del compenso

Percentuale del compenso legata all'apporto individuale (40%)

Punteggio inferiore a 24 = nessun compenso
Punteggio almeno 24 = 50% del compenso
Punteggio almeno 44 = 70% del compenso
Punteggio almeno 64 = 80% del compenso
Punteggio almeno 84 = 100% del compenso

Eventuali osservazioni conclusive

Data _____

Il Responsabile di Settore

Per ricevuta

Il Valutato

Data _____

Sub A

Scheda di valutazione anno 2016 – Categoria “C”
Comune di Ventimiglia di Sicilia – Città metropolitana di Palermo

Cognome e nome	nato il
Profilo	Settore

Valutazione sul conseguimento degli obiettivi (60%)	Punteggio assegnato
Grado di conseguimento degli obiettivi:	
risultato non raggiunto punti 0	
risultato minimo atteso punti 50	
risultato parzialmente raggiunto punti 75	
risultato completamente raggiunto punti 100	
Totale punteggio assegnato per raggiungimento obiettivi	

Valutazione delle capacità professionali e dei comportamenti organizzativi (40%)
Puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni:
Valutazione attribuita: punti /25

Flessibilità rispetto alle esigenze ed ai mutamenti organizzativi della struttura e grado di coinvolgimento nei processi lavorativi:
Valutazione attribuita: punti /25

Propensione ai rapporti con l'utenza e al lavoro di gruppo:
Valutazione attribuita: punti /25

Capacità di iniziativa personale, di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute e di proporre soluzioni
Valutazione attribuita: punti /25

Totale valutazione attribuita: punti /100

Percentuale del compenso legata all'obiettivo di gruppo (60%) Risult. non raggiunto = nessun compenso Risult. minimo atteso = almeno il 50% obiettivo = 50% del compenso Risult. parz. raggiunto = almeno il 60% obiettivo = 75% del compenso Risult. compl. raggiunto = almeno il 90% obiettivo = 100% del compenso	Percentuale del compenso legata all'apporto individuale (40%) Punteggio inferiore a 24 = nessun compenso Punteggio almeno 24 = 50% del compenso Punteggio almeno 44 = 70% del compenso Punteggio almeno 64 = 80% del compenso Punteggio almeno 84 = 100% del compenso
---	---

Eventuali osservazioni conclusive

Data _____

Il Responsabile di Settore

Per ricevuta

Il Valutato

Data _____

Sub A

Scheda di valutazione anno 2016 – Categoria “D”

Comune di Ventimiglia di Sicilia – Città metropolitana di Palermo

Cognome e nome
Profilo

nato il
Settore

Valutazione sul conseguimento degli obiettivi (60%)

Punteggio assegnato

Grado di conseguimento degli obiettivi:
risultato non raggiunto punti 0
risultato minimo atteso punti 50
risultato parzialmente raggiunto punti 75
risultato completamente raggiunto punti 100

Totale punteggio assegnato per raggiungimento obiettivi

Valutazione delle capacità professionali e dei comportamenti organizzativi (40%)

Capacità di organizzare e pianificare il lavoro nell'ambito della funzione attribuita in relazione alle priorità ed urgenze e agli obiettivi assegnati:

Valutazione attribuita: punti /25

Capacità di iniziativa personale, di autonomia decisionale nell'ambito delle direttive ricevute e di proporre soluzioni innovative e/o migliorative nell'ambito dei procedimenti assegnati:

Valutazione attribuita: punti /25

Flessibilità rispetto alle esigenze ed ai mutamenti organizzativi e capacità di integrazione nei processi:

Valutazione attribuita: punti /25

Orientamento ai rapporti con l'utenza e al lavoro di gruppo, capacità di motivazione e coinvolgimento:

Valutazione attribuita: punti /25

Totale valutazione attribuita: punti /100

Percentuale del compenso legata all'obiettivo di gruppo (60%)

Risult. non raggiunto = nessun compenso
Risult. minimo atteso = almeno il 50% obiettivo = 50% del compenso
Risult. parz. raggiunto = almeno il 60% obiettivo = 75% del compenso
Risult. compl. raggiunto = almeno il 90% obiettivo = 100% del compenso

Percentuale del compenso legata all'apporto individuale (40%)

Punteggio inferiore a 24 = nessun compenso
Punteggio almeno 24 = 50% del compenso
Punteggio almeno 44 = 70% del compenso
Punteggio almeno 64 = 80% del compenso
Punteggio almeno 84 = 100% del compenso

Eventuali osservazioni conclusive

Data _____

Il Responsabile di Settore

Per ricevuta

Il Valutato

Data _____

Sub B

**Scheda di valutazione anno 2016 – Personale incaricato di Posizione Organizzativa
Comune di Ventimiglia di Sicilia – Città metropolitana di Palermo**

Cognome e nome nato il
Profilo Settore

A) Valutazione risultati gestione Max punti 50

Valutazione A) attribuita: punti _____ /50

B) Area delle conoscenze professionali Max punti 15
Preparazione professionale: bagaglio di conoscenze teorico-pratiche necessarie e sufficienti allo svolgimento delle mansioni assegnate, motivazione al miglioramento del livello di professionalità

Valutazione B) attribuita: punti _____ /15

C) Area delle capacità professionali Max punti 20
C1) Capacità di organizzare il lavoro del proprio settore: capacità di guidare e motivare i collaboratori (attitudine a valorizzare il lavoro di gruppo, capacità di delegare, capacità di valutare le prestazioni e la professionalità del personale, capacità di promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali. Valutazione C1) attribuita: punti _____ /10
C2) Autonomia operativa: capacità di analizzare e risolvere i problemi relativi al proprio ruolo, in modo autonomo, assumendo decisioni e responsabilità relative nell'ambito dell'incarico ricevuto e delle norme in vigore. Valutazione C2) attribuita: punti _____ /10
Valutazione C) (C1 + C2) attribuita: punti _____ /20

D) Area dei comportamenti professionali Max punti 15
D1) Disponibilità: consapevolezza delle esigenze particolari e generali del Comune, anche se impreviste, predisposizione a soddisfarle secondo le proprie capacità professionali. Valutazione D1) attribuita: punti _____ /5
D2) Senso di collaborazione: spirito collaborativo nei confronti di amministratori e colleghi. Valutazione D2) attribuita: punti _____ /5
D3) Rapporti con il pubblico: capacità di promuovere e mantenere i rapporti con il pubblico su un piano professionale di comprensione e cordialità, sia nella fornitura del servizio richiesto, sia nello scambio informativo, sia nella promozione dell'immagine dei servizi del Comune. Valutazione D3) attribuita: punti _____ /5
Valutazione D) (D1+D2+D3) attribuita: punti _____ /15

Totale valutazione A+B+C+D attribuita: punti _____ /100

- Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato si adatteranno i seguenti parametri rapportati all'indennità di posizione attribuita:**
- a. fino a punti 59 = 0% compenso di risultato
 - b. da punti 60 a punti 69 = 10% compenso di risultato
 - c. da punti 70 a punti 79 = 15% compenso di risultato
 - d. da punti 80 a punti 89 = 20 % compenso di risultato
 - e. da punti 90 = 25% compenso di risultato

Eventuali osservazioni conclusive:

Data _____

Il Nucleo di Valutazione

Per ricevuta

Data _____

Il Valutato
