

# **COMUNE di CALVERA**

**Provincia di Potenza**

## ***SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE***

*Adottato con Delibera di Giunta n.72 del 21.09.2022*

# **COMUNE di CALVERA**

**Provincia di Potenza**

## **ART. 1 – FINALITÀ E PRINCIPI**

La valutazione delle performance è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard sia di qualità che quantità delle attività svolte e dei servizi erogati ai cittadini, la valorizzazione delle professionalità, la crescita e il merito, nonché il contenimento e la razionalizzazione delle spese; la erogazione delle indennità legate alla performance è uno strumento finalizzato al raggiungimento di tali fini. Nell'ambito della valutazione delle performance si tiene adeguatamente conto del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore, viene garantita la più ampia trasparenza, nel rispetto dei vincoli per la tutela della riservatezza dei dati personali, del processo di valutazione e dei suoi esiti.

## **ART. 2 – LA METODOLOGIA**

### **2.1 GLI OBIETTIVI**

Presupposto fondamentale, al fine dell'applicazione del sistema di valutazione, è la definizione, approvazione e assegnazione formale degli obiettivi annuali dell'ente per come previsti dal Regolamento sulla performance dell'ente, dal d.lgs. n. 267/2000, dal d.lgs. n. 150/2009, dal D.L. n. 74/2017 e ss.mm.ii..

Gli obiettivi sono adottati annualmente dalla Giunta Comunale dopo aver sentito i Responsabili titolari di Posizione Organizzativa e dopo averli comunicati al Nucleo di Valutazione che può proporre modifiche o chiedere integrazioni. Le eventuali osservazioni/integrazioni devono pervenire dai soggetti prima indicati nel termine perentorio di giorni 5 dalla trasmissione della proposta.

Gli obiettivi sono assegnati in modo da soddisfare i seguenti requisiti: rilevanti e pertinenti, specifici e misurabili, tali da determinare miglioramenti significativi o mantenimento di standard quali - quantitativi e riferibili ad un arco temporale predeterminato.

### **2.2 IL SISTEMA DI VALUTAZIONE**

Elemento centrale del sistema di valutazione è costituito dalla misurazione della performance, dalla proposta di valutazione e dalla comunicazione della stessa. Tale sistema è volto a monitorare il livello di performance ottenuto dall'ente e dai suoi dipendenti collegando le fasi di programmazione

e controllo al fine di migliorare l'organizzazione dell'ente e la qualità del lavoro espresso, legando a questo l'eventuale erogazione degli incentivi economici previsti dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il Sistema per la valutazione della performance viene approvato dalla Giunta Comunale, previo parere vincolante rilasciato dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art.7, comma 1, del D.Lgs. n.74/2017.

### **2.3 CODICE DI COMPORTAMENTO, PIANO PER LA TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE**

Importanza particolare e rilevante, ai fini della valutazione della performance individuale, assumono il rispetto del codice di comportamento nazionale e di ente, dei vincoli del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza dettati dal legislatore e approvati dall'ente, ai sensi della l. 190/2012, del d.lgs. n. 33/2013, del d.lgs. n. 97/2016 e s.m.i.

#### **ART. 3 – I SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE**

I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:

1. **La Giunta** (per l'adozione del PDO e il recepimento della proposta di valutazione);
2. **Il Nucleo di Valutazione;**
3. **I Titolari di Posizione Organizzativa;**

Nel dettaglio:

- a. Il Nucleo di Valutazione propone la valutazione. La valutazione è effettuata sulla concreta applicazione dei criteri di valutazione;
- b. I Titolari di Posizione Organizzativa valutano i dipendenti assegnati alla struttura gestita e ne comunicano i risultati al Nucleo di Valutazione.

#### **ART. 4 - MODALITÀ DI VALUTAZIONE**

Il Nucleo di Valutazione, nell'ambito della sua attività di indagine e controllo, può acquisire tutta la documentazione utile anche attraverso gli uffici, servendosi anche di colloqui con gli amministratori, il Segretario comunale e i responsabili stessi. La valutazione ha una natura documentale, ovvero si basa sugli atti prodotti dal valutato e per questo riveste un ruolo fondamentale la cura e il dettaglio con il quale il valutato rendiconta per iscritto il raggiungimento degli obiettivi affidati e dell'attività svolta a mezzo di una relazione puntuale, dettagliata, analitica, ricca di riferimenti quantitativi e agli atti prodotti che vanno puntualmente riepilogati o allegati, anche in formato elettronico. Nella valutazione tiene conto anche del rispetto dei vincoli dettati dal

legislatore e in particolare, sulla base delle previsioni legislative, della esistenza di procedimenti disciplinari, di procedimenti penali, di procedimenti amministrativi e contabili, di segnalazioni dei cittadini addebitati ai dipendenti e di tutti gli altri fattori che concorrono in modo significativo alla attività ed alla immagine dell'ente. Le osservazioni del Nucleo di Valutazione, o del valutatore in generale, e le indicazioni dallo stesso fornite sono contenute in un'apposita scheda sottoscritta dal valutatore stesso e dal valutato, oppure in specifica relazione o verbale.

**ART. 5 – CRITERI PER LA VALUTAZIONE E DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (art.7, comma 2 lett. v del CCNL 21.05.2018)**

Il Sindaco propone l'assegnazione degli obiettivi ai Responsabili delle strutture che vengono approvati dalla Giunta Comunale. Subito dopo l'approvazione da parte della Giunta, si comunicano ai titolari di posizione organizzativa gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire nonché i fattori e gli indicatori delle capacità manageriali. In tali attività, nonché, ove richiesto, in fase di predisposizione degli obiettivi, ci si avvale del Nucleo di Valutazione.

La valutazione della performance dei Responsabili di posizione organizzativa è effettuata dal Nucleo di Valutazione sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

- 1. Performance di ente:** si tiene conto degli obiettivi generali, che identificano, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali, le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini, ai sensi dell'art. 5, c. 1- lett. a) del D.Lgs. n. 74 del 25.05.2017 **(nella misura del 40%)**;
- 2. Raggiungimento degli obiettivi specifici di struttura (nella misura del 30%);**
- 3. Competenze professionali (nella misura del 20%);**
- 4. Capacità di differenziare la valutazione dei collaboratori** dimostrata tramite una significativa differenziazione della valutazione **(nella misura del 10%).**

**ART. 6 – CRITERI PER LA VALUTAZIONE E L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE (art.7, comma 2 lett. b del CCNL 21.05.2018)**

La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per la performance individuale, è data sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

1. **Partecipazione alla performance dell'ente:** si tiene conto della valutazione ricevuta complessivamente dal Responsabile della struttura da parte del Nucleo di Valutazione **(nella misura del 40%)**;
2. **Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati alla struttura (nella misura del 40%)**;
3. **Competenze professionali (nella misura del 20%).**

## **ART. 7 - PARAMETRI DI VALUTAZIONE**

### **7.1 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE**

La valutazione della performance organizzativa dell'ente è posta in essere in funzione:

- a) della coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali, le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini, vengono fissati annualmente dagli apparati centrali dello Stato o in alternativa definiti dall'Amministrazione sulla base degli obiettivi di finanza pubblica come il rispetto del pareggio di bilancio e degli indicatori di deficitarietà strutturale **(25%) - Rispetto pareggio di bilancio – del tetto di spesa del personale – dei parametri di riscontro della deficitarietà strutturale;**
- b) del rispetto dei tempi medi di pagamento **(25%)**;
- c) del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore in materia di Trasparenza **(25%)**;
- d) degli esiti della valutazione del grado di soddisfazione degli utenti; si tiene conto sia dello svolgimento di indagini specifiche che degli esiti di queste, in modo particolare della capacità di raccogliere e rappresentare le esigenze che emergono da tali indagini oltre al normale e quotidiano confronto con l'utenza, ai dell'art. 19-bis del d.lgs 74/2017 **(25%)**.

### **7.2 VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA DIRETTA**

Gli obiettivi sono approvati dalla Giunta. Essi vengono, con il concorso delle proposte del Responsabile, corredati delle risorse economiche, umane e strumentali necessarie e vengono accompagnati da specifici indicatori dei valori attesi, nonché ad ognuno di essi viene assegnato uno specifico peso. Gli obiettivi per essere considerati tali devono essere specifici, misurabili e possono riguardare anche l'attività ordinaria purché vi siano specifici riferimenti temporali e quantitativi alla performance attesa. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) viene valutata attraverso la produzione di specifica relazione da parte del soggetto valutato e si articola secondo il seguente prospetto:

N°	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO %	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	PUNTEGGIO
1					
2					
3					
4					
5					
<b>TOTALE</b>					<b>100</b>

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso ponderale degli obiettivi, la cui somma deve essere uguale a 100 punti.

### 7.3 VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI

Per competenze professionali si intende l'effettiva incidenza dell'attività del valutato ovvero le conoscenze e i comportamenti posti in essere dallo stesso nello svolgimento quotidiano dell'attività lavorativa. Essa si misura, non mediante astratte capacità e idoneità, bensì avendo riguardo a concreti atti e funzioni come quelli contenuti nel seguente prospetto esprimendo un giudizio da 0 a 100 per ogni fattore:

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
<b>PROPOSITIVITÀ:</b> Capacità di approccio e soluzione ai problemi, capacità di proposta e tempestività.	03
<b>EFFICIENZA:</b> Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di ottimizzazione della spesa e dei tempi di lavoro.	05
<b>AUTONOMIA:</b> Capacità di agire per ottimizzare attività, risorse economiche, individuando le soluzioni migliori ed eventuali fonti di finanziamento.	05
<b>DISPONIBILITÀ:</b> Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze degli interlocutori, in particolare dei cittadini.	04
<b>COLLABORAZIONE:</b> Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo in particolare con i colleghi di pari grado e con gli amministratori	03
<b>PUNTI</b>	<b>20</b>

L'eventuale addebito al valutato di procedimenti disciplinari o penali incide negativamente sulla valutazione di questo parametro.

I provvedimenti disciplinari definitivi, riguardanti la prestazione lavorativa, comporteranno una decurtazione della valutazione nella misura seguente:

- 5,00% in caso di censura;
- 10,00% per multa con importo non superiore alle quattro ore;
- 15,00% per sanzioni superiori.

#### **7.4 VALUTAZIONE DELLA CAPACITÀ DI DIFFERENZIARE LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI**

La capacità di valutare attraverso una significativa differenziazione dei giudizi consiste nell'attribuire le valutazioni ai dipendenti, nel rispetto del Sistema, in modo da valorizzare e incentivare i più meritevoli.

#### **7.5 PARTECIPAZIONE ALLA PERFORMANCE DELL'ENTE**

Per quanto riguarda la valutazione del grado di partecipazione alla performance di ente si tiene conto della valutazione ricevuta complessivamente dal Responsabile della struttura di appartenenza da parte del Nucleo di Valutazione; la percentuale relativa a tale punteggio può essere apposta nelle schede di valutazione dei dipendenti valutati da parte del Responsabile valutatore anche in un secondo momento, ovvero quando la proposta di valutazione del Responsabile da parte del Nucleo di Valutazione sia completa.

#### **7.6 PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA STRUTTURA**

Si tiene conto della partecipazione e l'impegno del dipendente al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati alla struttura di appartenenza.

#### **ART.8 - LA VALUTAZIONE NEGATIVA**

In caso di **valutazione negativa** non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance; la valutazione si intende negativa nell'ipotesi in cui complessivamente si sia conseguito un punteggio inferiore ai 60 punti su 100.

Non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance se siano addebitati al valutato procedimenti disciplinari o penali particolarmente gravi tali da inibire il processo valutativo che abbiano comportato la sospensione dal servizio per più di 15 giorni.

Non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance se i valutati nel corso dell'anno siano stati assenti per un periodo superiore a 6 mesi.

Ai fini dell'espressione di una valutazione non pienamente positiva o alla riduzione della stessa rilevano, a mente del codice di comportamento, l'eventuale addebito al valutato di procedimenti disciplinari che non si siano conclusi con archiviazione, sanzioni amministrative, contabili e penali che incidono negativamente sulla valutazione delle competenze organizzative.

#### **ART. 9 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE AI FINI DELLA VERIFICA DELLA CORRETTEZZA VALUTATIVA**

Gli incentivi economici collegati al sistema di misurazione non sono automatici ma possono essere corrisposti solo ed esclusivamente al raggiungimento di una valutazione positiva.

Per procedure di conciliazione si intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede

giurisdizionale. Nell'ambito della valutazione della performance individuale, infatti, per effetto della concreta implementazione del Sistema, potrebbero sorgere contrasti tra i soggetti responsabili della valutazione ed i valutati; a tal fine occorre definire delle procedure finalizzate a prevenirli e risolverli.

Occorre, quindi, individuare i soggetti chiamati a pronunciarsi sulla corretta applicazione del Sistema, nel caso in cui insorgano conflitti (ad esempio, nel caso di valutazione negativa contestata dal valutato). Il valutato ha diritto di chiedere il riesame della proposta di valutazione presentando per iscritto le proprie controdeduzioni al valutatore che è tenuto a esprimersi in maniera definitiva ai sensi del presente regolamento, sentita la Giunta Comunale.

Per le Posizioni organizzative il valutato ha diritto di chiedere il riesame della proposta di valutazione presentando per iscritto le proprie controdeduzioni al Nucleo di Valutazione, è tenuto a esprimersi in maniera definitiva ai sensi del presente regolamento.

Per il personale dipendente il valutato ha diritto di chiedere il riesame della proposta di valutazione presentando per iscritto le proprie controdeduzioni al Responsabile valutatore che è tenuto a esprimersi in maniera definitiva ai sensi del presente regolamento.

#### **ART.10 - CRITERI PER IL CALCOLO DEL VALORE ECONOMICO DEI PREMI**

A) Criteri per il calcolo del valore economico dell'**incentivo legato alla performance del personale dipendente** da corrispondere in ragione della valutazione riportata:

DESCRIZIONE			% DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO
D	A	A	
1	Da 0	60	Nessuna retribuzione di risultato ed eventuale revoca della P.O.
2	> 61	65	50 %
3	> 66	70	60 %
4	> 71	75	70 %
5	> 76	80	80 %
6	> 86	90	85 %
7	> 91	95	90 %
7	> 96	100	100 %

B) Criteri per il calcolo del valore economico dell'**indennità di risultato per i titolari di P.O.:**



Ai fini della determinazione dell'indennità di risultato si procede al calcolo del valore punto ovvero si divide l'importo delle risorse finanziarie stanziato in bilancio per la retribuzione di risultato massima percepibile al massimo punteggio ottenibile. Il valore punto così ottenuto, moltiplicato il punteggio riportato da ciascuna posizione organizzativa, determina la retribuzione di risultato della P.O..

#### **ART. 11 - CORRELAZIONE TRA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PARTICOLARI COMPENSI**

**(Art.18, lett.h CCNL 21.05.2018 e art.7, lett.j)**

Il processo di valutazione ai fini della determinazione dell'indennità di risultato per i titolari di P.O. si conclude con la necessaria correlazione della retribuzione di risultato con i compensi percepiti ai sensi dell'art.113 del D.Lgs. n.50/2016 e con quant'altro percepito a titolo di compensi incentivanti ai sensi della normativa vigente, decurtando la stessa retribuzione di risultato nel seguente modo:

<b>Retribuzioni accessorie percepite</b>	<b>Decurtazione</b>
Fino ad € 1.000	0%
Da € 1.000,00 ad € 3.000	10%
Da € 3.001,00 ad € 5.000	20%
Superiore a € 5.000,00	30%

#### **ART. 12 - CONVERSIONE DELLA VALUTAZIONE IN TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

1. La ripartizione del trattamento economico accessorio collegato alla performance del personale dipendente avviene dividendo le risorse assegnate all'incentivazione della performance/produttività in sede di contrattazione decentrata, per il numero di dipendenti in servizio, parametrati alla durata della permanenza in servizio nel corso dell'annualità e ad eventuali part time.

2. Ai valori risultanti andranno applicati i seguenti parametri di categoria:

- categoria A: parametro 1,0
- categoria B: parametro 1,1
- categoria C: parametro 1,2
- categoria D: parametro 1,3

#### **ART. 13 – TRASPARENZA E RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Ai sensi dell'art. 11 del d.lgs. n. 150 del 2009, del d.lgs. 33/2013, del d.lgs. n. 97/2016 e s.m.i., la trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso 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 di 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. Le metodologie, gli obiettivi assegnati e gli esiti della valutazione della performance in forma aggregata saranno pubblicati sul sito internet del Comune nell'apposita sezione come anche i verbali del Nucleo di Valutazione ad eccezione delle informazioni e dei giudizi espressi sulle abilità psicoattitudinali dei valutati.

#### **ART. 14 – ENTRATA IN VIGORE E NORMA FINALE**

Il presente regolamento entrerà in vigore dalla data di esecutività della delibera di approvazione e sostituisce integralmente quelli precedentemente in vigore in materia.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL **RESPONSABILE DI PO:** \_\_\_\_\_

STRUTTURA DI RIFERIMENTO: \_\_\_\_\_

ANNO DI VALUTAZIONE: \_\_\_\_\_

1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE		
Parametri di valutazione		Punteggi o
Obiettivi generali e priorità delle politiche pubbliche nazionali	(max 15)	
Rispetto dei tempi medi di pagamento	(max 15)	
Rispetto degli obblighi di trasparenza	(max 10)	
<b>PUNTI</b>	<b>(max 40)</b>	

Descrizione dell'obiettivo	Peso %	Indicatori di misurabilità	Valori attesi	Punteggi o
<b>TOTALE (max 30)</b>				

3) COMPETENZE PROFESSIONALI		
Fattori di valutazione		Punteggi o
<b>PROPOSITIVITÀ:</b> Capacità di approccio e soluzione ai problemi, capacità di proposta e tempestività.	(max 03)	
<b>EFFICIENZA:</b> Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di ottimizzazione della spesa e dei tempi di lavoro.	(max 05)	
<b>AUTONOMIA:</b> Capacità di agire per ottimizzare attività, risorse economiche, individuando le soluzioni migliori ed eventuali fonti di finanziamento.	(max 05)	
<b>DISPONIBILITÀ:</b> Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze degli interlocutori, in particolare dei cittadini.	(max 04)	
<b>COLLABORAZIONE:</b> Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo in particolare con i colleghi di pari grado e con gli amministratori	(max 03)	
<b>PUNTI</b>	<b>(max 20)</b>	

<b>4) DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI DEL PERSONALE ASSEGNATO:</b>	<b>(max 10)</b>
---	-----------------

## TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE	(FINO A 40 PUNTI)	
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI	(FINO A 30 PUNTI)	
COMPETENZE PROFESSIONALI	(FINO A 20 PUNTI)	
DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI	(FINO A 10 PUNTI)	
<b>TOTALE PUNTI</b>		

\_\_\_\_\_, li \_\_\_\_\_

**Firma del Valutatore**

\_\_\_\_\_

**Firma del Valutato per accettazione** \_\_\_\_\_

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL **DIPENDENTE:** \_\_\_\_\_

STRUTTURA DI RIFERIMENTO: \_\_\_\_\_

ANNO DI VALUTAZIONE: \_\_\_\_\_

1) PARTECIPAZIONE ALLA PERFORMANCE DELL'ENTE (Valutazione ricevuta dal Responsabile) PUNTI(max 40)	
---	--

2) PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA STRUTTURA PUNTI(max 40)	
--	--

3) COMPETENZE PROFESSIONALI	
Fattori di valutazione	Punteggio
<b>PROPOSITIVITÀ:</b> Capacità di approccio e soluzione ai problemi, capacità di proposta e tempestività. <b>(max 03)</b>	
<b>EFFICIENZA:</b> Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di ottimizzazione della spesa e dei tempi di lavoro. <b>(max05)</b>	
<b>AUTONOMIA:</b> Capacità di agire per ottimizzare attività, risorse economiche, individuando le soluzioni migliori ed eventuali fonti di finanziamento <b>(max 05)</b>	
<b>DISPONIBILITÀ:</b> Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze degli interlocutori, in particolare dei cittadini. <b>(max 03)</b>	
<b>COLLABORAZIONE:</b> Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo in particolare con i colleghi di pari grado e con gli amministratori. <b>(max 03)</b>	
<b>PUNTI</b>	<b>(max 20)</b>

**TABELLA RIASSUNTIVA**

VALUTAZIONE RICEVUTA DAL RESPONSABILE	(FINO A 40 PUNTI)	
PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	(FINO A 40 PUNTI)	
COMPETENZE PROFESSIONALI	(FINO A 20 PUNTI)	
<b>TOTALE PUNTI</b>		

\_\_\_\_\_, li \_\_\_\_\_

Firma del Valutatore

Firma del Valutato per accettazione \_\_\_\_\_

ALLEGATO C)

**Scala di valori per l'applicazione dei giudizi relativi alla performance organizzativa e alle competenze professionali dei Responsabili di Posizione organizzativa e dei Dipendenti nonché alla valutazione del Segretario Generale**

<p>Insufficiente 40%</p>	<p>Mancato soddisfacimento dei requisiti base della posizione con assenza del contributo richiesto al raggiungimento degli obiettivi del servizio/ufficio. Necessità di colmare ampie lacune o punti di debolezza gravi.</p>
<p>Sufficiente 60%</p>	<p>Presenza di spazi di miglioramento nella prestazione per soddisfare i requisiti della posizione e raggiungere gli obiettivi. Necessità di migliorare alcuni punti per arrivare ad una prestazione soddisfacente.</p>
<p>Buono 70%</p>	<p>Espressione di comportamenti professionali mediamente soddisfacenti in relazione alle caratteristiche ed agli obiettivi della posizione ricoperta. Suggerimento al miglioramento superando gli errori non sistematici di prestazione.</p>
<p>Discreto 80%</p>	<p>Manifestazione di comportamenti professionali costantemente soddisfacenti e raggiungimento di risultati mediamente superiori a quanto richiesto dal ruolo.</p>
<p>Ottimo 100%</p>	<p>Prestazione costantemente superiore per qualità e continuità. Manifestazione di comportamenti professionali eccellenti e raggiungimento dei risultati attesi con contributo determinante al perseguimento degli obiettivi di servizio/ufficio</p>