



Città di Avizzano

**REGOLAMENTO SULL'ISTITUZIONE E
FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO DI
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Approvato con delibera di G.C. n. 193 del 25/07/2014



Città di Averrano

INDICE

REGOLAMENTO SULL'ISTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

- Art. 1 Finalità
- Art. 2 Oggetto del Regolamento
- Art. 3 Definizione
- Art. 4 Nomina, composizione e requisiti del Nucleo di Valutazione
- Art. 5 Dipendenza gerarchica e responsabilità
- Art. 6 Funzioni e competenze
- Art. 7 La valutazione del personale dirigenziale ed apicale dell'ente
- Art. 8 Il processo di valutazione
- Art. 9 Il controllo strategico
- Art. 10 Fasi del Ciclo di Gestione della Performance
- Art. 11 Gli obiettivi
- Art. 12 La Performance Individuale
- Art. 13 La Performance Organizzativa
- Art. 14 La performance Individuale
- Art. 15 Il Monitoraggio
- Art. 17 Struttura di supporto al Nucleo di Valutazione
- Art. 18 Accesso ai documenti
- Art. 19 Rapporti tra Nucleo di valutazione e l'attività del Servizio Controllo di Gestione
- Art. 20 Codice di comportamento
- Art. 21 Soggetti preposti alla valutazione
- Art. 22 Comunicazione e conciliazione della valutazione
- Art. 23 Disposizioni finali



Città di Avezzano

Art. 1 FINALITA'

1. Il Comune di Avezzano assume il sistema di misurazione e valutazione della performance quale strumento per il miglioramento dei servizi offerti alla cittadinanza e per la crescita delle competenze professionali dei dipendenti. Riconosce il merito attraverso l'erogazione di premi per i risultati conseguiti dai singoli settori e servizi..

2. Il rispetto delle disposizioni del presente regolamento è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito e alla performance.

Art. 2 OGGETTO DEL REGOLAMENTO

1. Il presente Regolamento disciplina l'istituzione e il funzionamento del Nucleo di Valutazione della Performance dell'Amministrazione Comunale di Avezzano ai sensi dell'art. 147 del Decreto legislativo 267 del 18 agosto 2000 "Testo Unico delle Leggi dell'Ordinamento Locale" non espressamente derogato dal Decreto Legislativo 150/2009 che riconosceva e riconosce anche ai sensi dell'art. 3 comma 1, lettera d del Decreto Legge 174/2012 convertito dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213, la fonte principale dei controlli per gli enti locali.

2. Per espressa previsione dell'art. 16 del D.Lgs 150/2009 non trovano applicazione negli enti locali le disposizioni recate dall'art.14 del medesimo decreto, sussistendo quindi piena autonomia organizzativa in capo a ciascuna amministrazione nella configurazione degli organismi di valutazione e controllo.

Art. 3 DEFINIZIONE

1. 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.

2. Il Nucleo opera in posizione di piena autonomia e, nell'esercizio delle sue funzioni, risponde esclusivamente al Sindaco a cui periodicamente riferisce della propria attività.

Art. 4 NOMINA, COMPOSIZIONE E REQUISITI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

1. I componenti sono nominati tra soggetti aventi i seguenti requisiti:

- a) cittadinanza italiana o UE;
- b) Esperienza, rinvenibile nel curriculum vitae dei candidati a ricoprire il ruolo di membro del nucleo di valutazione, nell'ambito delle materie correlate al lavoro pubblico, agli aspetti giuridici ed economici del personale degli enti locali e agli aspetti organizzativi e gestionali;
- c) laurea specialistica (LS) o quadriennale se conseguita nel previgente ordinamento, in giurisprudenza, economia e commercio, ingegneria gestionale o equipollenti.

2. Per tutti i componenti è inoltre richiesto il possesso di un'esperienza in posizione direttiva, nella pubblica amministrazione o presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, vigilanza e controllo di finanza pubblica, dell'organizzazione



Città di Aversa

e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati ovvero avere maturato un'esperienza triennale quale componente di organismi di valutazione.

3. I componenti del Nucleo di Valutazione non possono essere nominati tra soggetti che si trovino in situazioni di incompatibilità o inconfiribilità previste dal TUEL, dal Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39 o da ulteriori disposizioni normative vigenti in materia.

4. Non viene considerata causa ostativa alla nomina l'appartenenza ad altro Nucleo di Valutazione.

5. Il Nucleo di Valutazione è composto dal Segretario Generale, membro di diritto, e da un numero massimo di 3 componenti esterni al Comune.

6. I componenti esterni sono nominati dal Sindaco, con proprio provvedimento nel quale viene altresì individuato, tra i membri esterni, il Presidente; l'incarico ha durata triennale, salvo revoca anticipata da motivare per iscritto.

7. Il Nucleo di Valutazione, anche se non interamente composto, continua ad esercitare le proprie funzioni dopo la cessazione del mandato del Sindaco e fino alla riconferma o alla nomina del nuovo organismo. La nomina del nuovo Nucleo di valutazione dovrà avvenire entro il termine di novanta giorni dalla data di insediamento del Sindaco, decorso il quale resta confermato il Nucleo in carica.

8. L'Atto di nomina del Nucleo di Valutazione dovrà essere pubblicato sul sito del Comune nella sezione Trasparenza, valutazione e merito, unitamente al curriculum vitae dei componenti ed al compenso percepito.

9. L'Amministrazione Comunale può avvalersi della facoltà di istituire organismi unici di valutazione fra Amministrazioni omogenee previa approvazione di specifica convenzione. In tal caso la composizione del Nucleo potrà essere incrementata di ulteriori 2 membri. Dovrà comunque essere garantito che il Nucleo sia composto dai medesimi componenti per le Amministrazioni convenzionate e l'omogeneità dei criteri di valutazione e del piano degli indicatori, anche al fine di una possibile attività di monitoraggio e comparazione dei risultati realizzati dagli Enti interessati.

10. Ai componenti esterni del Nucleo di valutazione verrà corrisposta una indennità, da determinarsi nel decreto di nomina, non superiore a quella prevista per i componenti del Collegio dei Revisori dell'Ente, oltre il rimborso delle spese di viaggio nella misura di un quinto del costo di un litro di benzina per ogni Km di percorrenza. Al Presidente è corrisposta una maggiorazione del 50% del compenso stabilito, comunque contenuto nei limiti massimi del compenso fissato per il Presidente del Collegio dei Revisori, oltre al rimborso delle spese di viaggio come sopra quantificate.

11. Tra i dipendenti del Comune viene individuato il segretario dell'Organismo, nominato dal Presidente del Nucleo di Valutazione.

12. Ai fini della validità della seduta devono risultare presenti, oltre al Presidente, almeno 2 componenti.



Città di Avizzano

13. L'Organismo decide a maggioranza di voti. In caso di parità di voti prevarrà la decisione del Presidente.

Art. 5

DIPENDENZA GERARCHICA E RESPONSABILITÀ

1. Il Nucleo di valutazione opera in posizione autonoma, sia rispetto agli organi di governo, sia rispetto ai Dirigenti, responsabili della gestione e risponde esclusivamente al Sindaco.

Art. 6

FUNZIONI E COMPETENZE

1. Il Nucleo di valutazione svolge le seguenti funzioni:

- propone alla Giunta, con il supporto del servizio Controllo di Gestione, entro e non oltre 30gg dal suo insediamento, il sistema di misurazione e valutazione della performance, per il personale dirigente e per il personale dipendente, elaborato con il contributo della struttura organizzativa dell'Ente;
- monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco, proponendo le possibili soluzioni organizzative e gestionali;
- garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dalla vigente normativa, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dai regolamenti comunali, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- propone al Sindaco la valutazione annuale dei Dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta ;
- è responsabile della corretta applicazione delle linee guida e delle metodologie approvate dalla Giunta in materia di misurazione e valutazione della performance;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- esprime un parere sulla proposta di metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali e i correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;
- propone la graduazione delle posizioni organizzative effettuata sulla base della metodologia approvata dalla Giunta e delle risorse disponibili;
- esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione e della valorizzazione delle risorse umane e sull'evoluzione dei sistemi di controllo;
- valida la relazione annuale della performance dell'Ente.

Art. 7

VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE ED APICALE DELL'ENTE

1. La valutazione del personale dirigente riguarda:

- a) Il rendimento inteso come la capacità di conseguire risultati in rapporto agli obiettivi espressi nel PEG e/o nel Piano degli Obiettivi dell'ente e/o nel piano della performance;
- b) I comportamenti manageriali espressi nell'esercizio del ruolo connesso all'incarico assegnato;
- c) L'applicazione di altre eventuali tipologie di valutazione considerate nel sistema di misurazione e di valutazione adottato dall'Ente (Sistema).



Città di Avizzano

2. L'attività di valutazione del personale apicale, se positiva in riferimento ai parametri di Sistema, comporta l'erogazione della retribuzione di risultato, come previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, in termini di Performance Individuale ed Organizzativa, orientando le prestazioni verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, al fine di valorizzare e promuovere lo sviluppo professionale nell'ambito di un contesto operativo orientato ad obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità nonché di trasparenza, integrità ed imparzialità della gestione amministrativa.

3. La valutazione deve considerare le effettive condizioni organizzative e gestionali in cui è esercitato il ruolo del dirigente e/o del funzionario responsabile del servizio e nella sua quota parte, del titolare di Posizione Organizzativa, tenendo conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, sia delle eventuali difficoltà del contesto operativo o di eventi non prevedibili in sede di definizione degli obiettivi.

4. La valutazione deve tenere conto del peso strategico degli obiettivi rispetto agli indirizzi politico amministrativi.

5. In caso di valutazione negativa del dirigente non si procede alla remunerazione della performance.

Art. 8

IL PROCESSO DI VALUTAZIONE

1. Il processo valutativo deve attivarsi, di norma e in accordo con il Sistema, attraverso le seguenti fasi:

- individuazione preliminare dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione dell'indennità di posizione;
- modalità preliminare di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati in termini di Performance Individuale ed Organizzativa;
- negoziazione degli obiettivi e dei risultati attesi ad inizio attività gestionale, con individuazione degli indicatori misurabili e dei pesi ponderali ai fini della verifica sulla valutazione finale;
- indicazione dei comportamenti direzionali attesi;
- analisi periodica sulla gestione anche attraverso lo strumento del report;
- attivazione di azioni correttive per le criticità evidenziate nell'attuazione degli obiettivi e nelle capacità direzionali, eventualmente rimodulando obiettivi e comportamenti organizzativi;
- analisi dei risultati del controllo di gestione ai fini della valutazione sui risultati raggiunti;
- istruttoria della valutazione complessiva ed istituzionale utilizzando altre tipologie di valutazione previste dal Sistema;
- contraddittorio sull'esito della valutazione con i valutati ed eventuale decisione in merito alla richiesta di conciliazione;
- invio della valutazione per opportuna conoscenza al Sindaco e, successivamente, all'ufficio personale per gli adempimenti di competenza;
- pubblicazione sul sito dell'ente dei risultati della valutazione.



Città di Avizzano

Art. 9

IL CONTROLLO STRATEGICO

1. Il controllo strategico si qualifica come consulenza interna per gli amministratori ed ha lo scopo di verificare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi definiti.

Art. 10

FASI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

1. L'Ente sviluppa, in coerenza con il programma di mandato dell'amministrazione, con la Relazione Previsionale e Programmatica, con il Bilancio di Previsione dell'ente e con il piano esecutivo di gestione, il ciclo della gestione della performance.

2. Il Ciclo di Gestione della Performance si articola 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;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 11

GLI OBIETTIVI

1. La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e di rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e la locazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

a) le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parti del sistema integrato di pianificazione.

Annualmente il Sindaco e la Giunta, in attuazione degli indirizzi approvati dal Consiglio, definiscono le priorità, precisano e aggiornano, se del caso, gli obiettivi pluriennali fornendo il quadro strategico a cui ancorare la programmazione operativa.

b) la relazione previsionale e programmatica e il bilancio di previsione, che individuano, con un orizzonte temporale di tre anni i programmi e i progetti assegnati e le risorse finanziarie disponibili.

c) il Piano esecutivo di gestione, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene le risorse assegnate.

2. Gli obiettivi sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche, ed alle strategie dell'amministrazione contenuti negli strumenti di programmazione di cui al comma precedente;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato di norma corrispondente ad un anno;



Città di Avizzano

- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Art. 12

IL PIANO DELLA PERFORMANCE

1. Il piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dall'ente.
2. Il ciclo di gestione della performance inizia con le proposte da parte dei Dirigenti degli obiettivi da raggiungere nell'anno di riferimento in attuazione degli strumenti di programmazione indicati nel precedente articolo. Le proposte vengono analizzate dal Segretario Comunale il quale potrà introdurre modifiche ed integrazioni che verranno discusse con i dirigenti di settore interessati. Il Segretario Comunale predispose lo schema di piano della performance sul quale chiede il parere del Nucleo di Valutazione; quest'ultimo, prima di esprimere il parere, potrà proporre al Segretario Comunale modifiche ed integrazioni.
3. Lo schema di piano della performance è analizzato dalla Giunta Comunale, la quale potrà proporre modifiche, integrazioni e specificazioni, sentiti il Segretario e i Dirigenti dei settori. Il piano della performance e il piano degli obiettivi unificato organicamente al piano esecutivo di gestione, sono approvati dalla Giunta Comunale con la conseguente attribuzione formale degli obiettivi ai dirigenti. Ciascun dirigente comunica ad ogni dipendente che dovrà successivamente valutare, il contenuto del piano delle performance utile per la valutazione finale.
4. Il piano della performance approvato potrà essere modificato con delibera della Giunta Comunale. Le modifiche vanno comunicate ai Dirigenti i quali le trasmettono formalmente ai dipendenti coinvolti.
5. In caso di mancata adozione del Piano della Performance è fatto divieto di procedere alla erogazione della retribuzione di risultato e di premi legati al merito e alla performance.
6. Il piano approvato dalla Giunta è pubblicato sul sito istituzionale dell'ente sull'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Art. 13

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. Il Nucleo di Valutazione valuta, con cadenza annuale, la performance organizzativa dell'intero Ente e quella delle principali articolazioni.
2. La performance organizzativa, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato, nella relazione previsionale e programmatica e negli altri documenti di pianificazione misura e valuta i seguenti aspetti:
 - a) l'effettivo grado di attuazione dei piani, programmi ed obiettivi contenuto nella relazione previsionale e programmatica approvata annualmente, nel Bilancio di previsione e nel piano esecutivo di gestione considerando il rispetto delle fasi, dei tempi previsti, degli indicatori qualitativi e quantitativi nonché delle risorse utilizzate;



Città di Avizzano

- b) Il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi erogati ai cittadini considerando anche lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione.
- c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi.
- d) l'efficienza nell'impiego delle risorse con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi e degli indicatori di tempestività dei pagamenti;
- e) gli out come in termini di impatto sociale dell'azione amministrativa del Comune.

Art. 14

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni;

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del Sistema e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

Art. 15

IL MONITORAGGIO

1. Il Nucleo di Valutazione, con la collaborazione dei dirigenti, verifica nel corso dell'anno il grado di realizzazione del Piano delle performance.

2. Almeno una volta l'anno entro il 30 settembre viene effettuato il monitoraggio infrannuale che viene formalizzato attraverso l'analisi, anche con stati di avanzamento lavori, del grado di raggiungimento degli obiettivi programmati. L'attività di monitoraggio verrà effettuata dal Nucleo di Valutazione per quanto riguarda i riflessi collegati alla performance organizzativa e alla performance individuale dei Dirigenti e dagli stessi per quanto attiene alla performance dei dipendenti. L'esito del monitoraggio viene comunicato alla Giunta Comunale e ai dirigenti nonché ai dipendenti.

3. Sia nel corso delle verifiche effettuate durante l'anno che in sede di monitoraggio infrannuale possono essere proposte, sentito il Nucleo di Valutazione, alla Giunta Comunale eventuali modifiche.

4. Nel corso dell'anno è, altresì possibile introdurre nuovi obiettivi o modificare gli obiettivi definiti nel Piano della performance, qualora :

- a) l'organo di indirizzo politico individui nuovi bisogni
- b) si verificano eventi impreveduti interni all'organizzazione o modifiche del contesto esterno tali da rendere necessario un adeguamento degli obiettivi operativi.



Città di Avezzano

5. Con cadenza annuale il Nucleo di Valutazione procede al monitoraggio e alla valutazione finale dei Dirigenti secondo quanto previsto dal Sistema.

6. La valutazione individuale dei dipendenti è effettuata con cadenza annuale dai Dirigenti secondo quanto previsto dal Sistema.

7. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Art. 16

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la Relazione sulla performance finalizzata alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.

2. La relazione sulla performance, predisposta dal Segretario Comunale sulla base delle relazioni predisposte dai dirigenti, viene approvata dalla Giunta Comunale previa validazione del Nucleo di Valutazione

3. Costituiscono inoltre strumenti di rendicontazione adottati dall'ente il Rendiconto al bilancio e i suoi allegati, in particolare la Relazione al Rendiconto e la Relazione sull'andamento della Gestione. Ai fini della trasparenza e della rendicontazione della performance nei confronti delle categorie di portatori di interessi, il Comune di Avezzano può inoltre avvalersi di strumenti di Rendicontazione sociale.

4. La relazione sulla performance organizzativa dell'Ente e delle strutture di massima dimensione è pubblicata sul sito internet dell'ente.

Art. 17

STRUTTURA DI SUPPORTO AL NUCLEO DI VALUTAZIONE

1. Per l'esercizio delle proprie funzioni il Nucleo di Valutazione si avvale dell'ausilio dell'attività del Servizio di Controllo di Gestione.

2. Il servizio di supporto alla misurazione e valutazione è responsabile della gestione e del controllo del sistema di rilevazione degli indicatori significativi per la misurazione della performance. I flussi informativi rilevati dal Servizio sono indirizzati al Nucleo di Valutazione e ai Dirigenti responsabili, sulla base delle rispettive competenze ed esigenze di valutazione.

Art. 18

ACCESSO AI DOCUMENTI

1. Per la propria attività il Nucleo di Valutazione utilizza le fonti informative degli uffici, dei dati prodotti dai dirigenti e dalla P.O., dall'eventuale supporto amministrativo, dagli amministratori e da chiunque sia portatore di interessi, purché identificabile.

2. L'accesso ai verbali delle riunioni è garantito agli interessati, quando la conoscenza sia necessaria per curare o per difendere i propri interessi giuridici ai sensi dell'art. 24, comma 2 della L. 241/90.



Città di Averrano

Art. 19

RAPPORTI TRA NUCLEO DI VALUTAZIONE E L'ATTIVITÀ DEL SERVIZIO CONTROLLO DI GESTIONE

1. Il Nucleo di Valutazione, utilizza ai fini della propria attività, i risultati desumibili dal Controllo di Gestione.

2. Il Nucleo di Valutazione può chiedere ad ogni soggetto gestionale dell'ente specifici reports e indicatori economico-finanziari ai fini dell'esercizio della propria attività.

Art. 20

CODICE DI COMPORTAMENTO

1. Tutti i componenti del Nucleo di Valutazione sono tenuti ad osservare, oltre al codice di comportamento dell'Ente, le seguenti norme:

- a) l'attività svolta a contatto con la struttura deve in ogni caso avere una valenza puramente conoscitiva e non deve quindi interferire con l'autonomia organizzativa, decisionale ed operativa della struttura stessa;
- b) i risultati, le indicazioni d'intervento e qualunque dettaglio sull'attività svolta devono essere indirizzate al Sindaco;
- c) deve essere assicurata la massima riservatezza nei confronti di qualunque soggetto, sia interno che esterno all'Ente, sull'attività svolta.

Art. 21

SOGGETTI PREPOSTI ALLA VALUTAZIONE

1. Nell'ente sono preposti alla valutazione i seguenti soggetti:

- il Sindaco, per la valutazione del Segretario Generale;
- il Sindaco per la valutazione dei Dirigenti su articolata proposta del Nucleo di Valutazione;
- il Nucleo di Valutazione per quanto riguarda l'elaborazione della proposta di valutazione dei Dirigenti;
- i Dirigenti per la valutazione dei dipendenti dell'ente;
- gli incaricati di Posizioni Organizzative, se espressamente delegati dai Dirigenti del proprio settore di riferimento, per le valutazioni dei dipendenti assegnati al proprio servizio.

Art. 22

COMUNICAZIONE E CONCILIAZIONE DELLA VALUTAZIONE

1. Ogni valutazione dovrà essere comunicata al soggetto valutato.

2. Ogni soggetto valutato può presentare richiesta motivata di revisione della valutazione conseguita e chiedere di essere convocato in merito entro 30 giorni dal ricevimento della valutazione. Il valutatore deve rispondere e convocare, anche via mail, il soggetto valutato entro il termine di 30 giorni dalla richiesta. Al termine del confronto tra valutato e valutatore, quest'ultimo definirà la valutazione finale, anche apportando modifiche alla precedente valutazione, con parere motivato.

3. Qualora la valutazione finale non sia accettata dal valutato gli atti verranno rimessi per la decisione ultima nel merito della valutazione:

- al Dirigente nel caso di valutazione di un dipendente da parte di un incaricato di posizione organizzativa;
- al Nucleo di Valutazione in caso di valutazione di un dipendente da parte di un Dirigente;



Città di Avizzano

- al Sindaco in caso di valutazione di un Dirigente o del Segretario Generale.

Art. 23

DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto nel presente Regolamento, si fa espresso richiamo alle norme di leggi vigenti, ai CCNL per il comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, nonché ai contratti collettivi decentrati integrativi sottoscritti.

2. La mancata nomina del Nucleo di Valutazione preclude la possibilità di riconoscere l'indennità di risultato per i Dirigenti e la produttività per i dipendenti sia in modalità della Performance Individuale che Organizzativa.



Città di Avizzano

SISTEMA DI VALUTAZIONE



Città di Avezzano

SISTEMA DI VALUTAZIONE

Procedimento di valutazione

1. Il procedimento di valutazione si articola con la seguente modalità:

- il Sindaco, valuta il Segretario Generale;
- il N.d.V. (Nucleo di Valutazione) propone la valutazione dei Dirigenti. La valutazione del comportamento viene espressa dal Segretario Generale con l'ausilio del N.d.V. Per alcuni criteri, ove necessario, è possibile acquisire informazioni dal Sindaco e dagli Assessori di riferimento;
- i dirigenti valutano i responsabili di posizione organizzativa e, sulla base delle proposte di questi ultimi, gli altri dipendenti.

2. Il Comune di Avezzano favorisce la rilevazione delle contestazioni, degli eventi avversi e dei reclami, nonché l'esame approfondito delle cause degli stessi ai fini dell'adozione di specifici programmi di miglioramento, mediante azioni di informazione, consultazione e partecipazione degli stakeholder, in un processo di feed-back attivo e continuativo e con strumenti di rilevazione della grado di soddisfazione degli utenti.

Colloqui di valutazione

- L'esito della valutazione della performance organizzativa e individuale è comunicata dal valutatore al valutato, sia questo una unità strutturata in gruppo o individuo singolo, entro quindici giorni dalla compilazione delle schede di valutazione.
- La valutazione potrà essere, su richiesta del valutato e/o del valutatore, oggetto di colloquio per la definitiva attribuzione del punteggio e la conseguente quantificazione dell'indennità di risultato e /o 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.
- La disciplina del contraddittorio si esplica:
 - a) Per i dirigenti:
 1. Entro 15 gg. dal ricevimento dell'esito della valutazione, l'interessato può presentare istanza motivata di contestazione della valutazione al Segretario Generale che provvederà ad inoltrarla tempestivamente al N.d.V.;
 2. Il Nucleo di Valutazione entro i 15 giorni dal ricevimento della stessa, provvederà ad esaminarla, richiedendo se necessaria ulteriore documentazione.
 3. Qualora il N.d.V. ritenga di accogliere l'istanza procederà a modificare l'esito della valutazione ed entro 30 gg. dal ricevimento dell'istanza, il N.d.V. trasmetterà le proprie risultanze adeguatamente motivate al Segretario Generale che provvederà a comunicarle all'interessato entro i successivi 15 gg.
 - b) Per i titolari di posizione organizzativa e per i dipendenti:
 1. la sequenza temporale delle fasi del contraddittorio è analoga a quella definita nel precedente comma a) punti 1 e 2;



Città di Averrano

2. il soggetto referente è il dirigente preposto.

In caso di conferma della valutazione, la posizione organizzativa o il dipendente potranno richiedere l'intervento del Segretario Generale esclusivamente in presenza di elementi oggettivi, rilevanti per la valutazione. Il Segretario Generale potrà fare osservazioni al dirigente competente qualora ravvisi elementi che possano dar luogo alla modifica della valutazione definitiva. Il procedimento di cui al presente comma dovrà concludersi entro 30 giorni.

Valutazione dei Dirigenti e dei Responsabili titolari di Posizione Organizzativa

1. La valutazione dei dirigenti e dei responsabili di posizione organizzativa riguarda, proporzionalmente rispetto al ruolo, l'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione dell'Ente, la performance dei servizi e dei progetti di competenza, nonché le capacità, le competenze tecniche e manageriali, la capacità di valutazione dei propri collaboratori e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.

2. La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente ed, in secondo luogo, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

3. La valutazione dei dirigenti è utilizzata anche per l'attribuzione e per il rinnovo degli incarichi da parte del Sindaco.

4. La valutazione dei responsabili di posizione organizzativa è utilizzata eventualmente per l'attribuzione e per il rinnovo degli incarichi da parte del dirigente competente.

5. I modelli di scheda per la valutazione della performance organizzativa e individuale dei dirigenti sono riportati in allegato al presente regolamento.

6. I modelli di scheda per la valutazione della performance organizzativa e individuale dei responsabili di posizione organizzativa sono riportati in allegato al presente Regolamento.

7. L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene con i criteri di cui agli articoli successivi.

Valutazione del Personale

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

2. La valutazione è responsabilità del dirigente della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato, sentito il responsabile di posizione organizzativa di riferimento o il caposervizio, ed 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.



Città di Averrano

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

4. I modelli di scheda per la valutazione della performance organizzativa e individuale del personale sono riportati in allegato al presente Regolamento.

5. L'attribuzione della indennità (premi) avviene con i criteri di cui agli articoli successivi.

Raccordo tra valutazione, attribuzione retribuzione di risultato e fasce di merito

La valutazione, nel rispetto dei criteri e delle tabelle appresso indicate, viene espressa attraverso un punteggio compreso tra 0 e 100, cui è associato un premio (retribuzione di risultato per i dirigenti ed i titolari di posizione organizzative e premio di produttività per i dipendenti).

Per i dirigenti

La retribuzione di risultato viene erogata attraverso la tabella di raccordo di seguito riportata, specificando che non più del 30% dei dirigenti può essere collocato nella "fascia alta". La collocazione in detta fascia avviene per i dirigenti che hanno ottenuto una valutazione maggiore di 80/100.

GRIGLIA DI RACCORDO FASCE PUNTEGGIO VALUTAZIONE E % SU RETRIBUZIONE DI RETRIBUZIONE MASSIMA

PUNTEGGIO	% RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Fino a 50	0%
Superiore a 50 e fino a 60	60%
Maggiore di 60 e fino a 70	70%
Maggiore di 70 e fino a 80	80%
Maggiore di 80 e fino a 90	90% }
Maggiore di 90 e fino a 100	100% }

Il mancato raggiungimento del punteggio minimo di 50 comporta, oltre a non consentire la corresponsione della retribuzione di risultato, anche, previa contestazione e contraddittorio, l'impossibilità di rinnovo o la perdita della titolarità della posizione dirigenziale.

Il processo di valutazione si conclude con la necessaria correlazione, così come previsto dall'art. 29, comma 2 del CCNL 1998/2001, della retribuzione di risultato con i compensi professionali percepiti ai sensi dell'art. 92 del D. Lgs. 163/2006 e ss.mm. e ii., dei compensi incentivanti di cui al recupero ICI, dei compensi spettanti per l'avvocatura, decurtando la stessa retribuzione di risultato nel seguente modo:



Città di Aversa

RETRIBUZIONE ACCESSORIE PERCEPITE	% DECURTAZIONE
Fino a € 5.000,00	0%
Superiore a € 5.000,00 e fino a € 10.000,00	10%
Superiore a € 10.000,00 e fino a € 15.000,00	20%
Superiore a € 15.000,00 e fino a € 20.000,00	30%
Superiore a € 20.000,00 e fino a € 25.000,00	40%
Superiore a € 25.000,00 e fino a € 30.000,00	50%
Superiore a € 30.000,00 e fino a € 35.000,00	60%
Superiore a € 35.000,00 e fino a € 40.000,00	70%
Superiore a € 40.000,00 e fino a € 45.000,00	80%
Superiore a € 45.000,00 e fino a € 50.000,00	90%
Superiore a € 50.000,00	100%

Le economie sono riassegnate al fondo e destinate alla retribuzione di risultato l'anno successivo.



Città di Averrano

SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

FATTORI	PUNTEGGIO MAX	CRITERI	VALUTATORI
Obiettivi strategici (e/o sviluppo e/o di miglioramento) –	40	Assegnazione in proporzione al grado di conseguimento degli obiettivi	Dati del controllo di gestione Nucleo di valutazione per la certificazione e la valutazione del grado di conseguimento
Piano Esecutivo di Gestione e Obiettivi ordinari	25	In proporzione alla qualità della prestazione relativa alle attività istituzionali, alla qualità e quantità degli indicatori, alla capacità di gestione delle risorse finanziarie. Attività istituzionali: 15% Qualità e quantità degli indicatori: 20% Qualità della gestione delle risorse finanziarie: 15% Grado di conseguimento degli obiettivi ordinari 50%	Dati del controllo di gestione Nucleo di valutazione per la valutazione della qualità e del grado di conseguimento
Competenze manageriali e comportamento organizzativo	30	Criteria indicati nella scheda allegata	Segretario generale con l'ausilio (OPPURE di concerto) con il N.d.V.
Performance organizzativa dell'Ente (valutazione strategica)	5	Relazione sul grado di conseguimento dei programmi e dei progetti	Organo esecutivo con l'ausilio del Segretario generale
TOTALE	100		

Criteria da utilizzare per la valutazione delle competenze manageriali e del comportamento organizzativo

SCALA DI ATTRIBUZIONE

- Scarso punti 1
- Insufficiente punti 2
- Sufficiente punti 3
- Buono punti 4
- Ottimo punti 5



Città di Avezzano

Competenze manageriali e comportamento organizzativo

CRITERI	PUNTI MAX
Livello e precisione nella collaborazione con il Segretario generale e con gli Amministrazione nella individuazione dei programmi e nelle scelte strategiche e nella formazione del bilancio	5
Regolarità, precisione e completezza dei report relativi all'andamento dell'attività	5
Livello di presenza nel luogo di lavoro (non inferiore a 40 ore settimanali) e disponibilità alle emergenze/esigenze straordinarie	5
Partecipazione attiva alla individuazione degli obiettivi, chiarezza nella descrizione degli stessi, e precisione nel livello di autovalutazione e capacità pianificatoria del proprio lavoro	5
Capacità di individuazione degli obiettivi e/o piani di lavoro da assegnare al personale e capacità di monitoraggio degli stessi	5
Motivazione dei propri collaboratori e costruzione di rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità	5
Capacità di valutazione dei propri dipendenti mediante una significativa differenziazione delle valutazioni	5
Propensione all'innovazione accompagnata da una concreta conoscenza delle possibilità di realizzazione	5
Impegno finalizzato al miglioramento della qualità dei servizio e delle relazioni con il pubblico	5
Ricerca di soluzioni in presenza di situazioni impreviste, incerte e conflittuali e conseguenti realizzazioni	5
Impegno nella collaborazione con il Segretario generale e con gli altri dirigenti per la costruzione di relazioni basate sul confronto e sul rispetto (capacità di lavoro di gruppo)	5
Capacità di sburocratizzazione delle attività (evita atteggiamenti burocratici e formalistici)	5
TOTALE	60



Città di Avizzano

Scheda riassuntiva di valutazione - Esempio

FATTORI	PUNTEGGIO MAX	Valutazione conseguita	Base punteggio	Valutazione ponderata
Obiettivi strategici (e/o sviluppo e/o di miglioramento) –	40	90	100	36
Piano Esecutivo di Gestione e Obiettivi ordinari	25	80	100	20
Competenze manageriali e comportamento organizzativo	30	40	60	20
Performance organizzativa dell'Ente (valutazione strategica)	5	100	100	5
TOTALE	100			81

Valutazione conseguita 81 - Percentuale di risultato erogabile 90%. Inserimento nella fascia alta.

È previsto un correttivo che trova applicazione nei casi di grave ritardo o inadempimento nell'esercizio delle funzioni assegnate e richieste e/o ritardi ingiustificati nell'inviare informazioni al Segretario Generale, al Servizio per il controllo di gestione, al Nucleo di Valutazione, agli altri enti o organismi interni ed esterni, oltre che per ritardi nell'applicazione di disposizioni normative e contrattuali di competenza di ciascun Dirigente. L'applicazione motivata di tale correttivo comporta la riduzione del punteggio complessivo fino a un massimo di 10 punti in relazione alla gravità del ritardo o dell'inadempimento.

I provvedimenti disciplinari definitivi, riguardanti esclusivamente 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.*

Per i titolari di posizione organizzativa

La retribuzione di risultato viene erogata attraverso la tabella di raccordo di seguito riportata, specificando che non più del 30% dei titolari di P.O. può essere collocato nella "fascia alta". La collocazione in detta fascia avviene per i titolari di P.O. che hanno ottenuto una valutazione maggiore di 80/100. Le fasce per i titolari di P.O. sono necessarie in quanto, in assenza si determina per gli stessi una impossibilità di accedere alle progressioni orizzontali, così come previsto dalle disposizioni normative vigenti.



Città di Averrano

GRIGLIA DI RACCORDO FASCE PUNTEGGIO VALUTAZIONE E % SU RETRIBUZIONE DI RISULTATO MASSIMA

PUNTEGGIO	% RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Fino a 50	0%
Superiore a 50 e fino a 60	40% pari al 10,00% della retribuzione di posizione percepita
Maggiore di 60 e fino a 65	50 % pari al 12,50% della retribuzione di posizione percepita
Maggiore 65 e fino a 70	60% pari al 15,00% della retribuzione di posizione percepita
Maggiore di 70 e fino a 75	70% pari al 18,75% della retribuzione di posizione percepita
Maggiore di 75 fino a 80	80% pari al 20,00% della retribuzione di posizione percepita
Maggiore di 80 e fino a 90	90% pari al 22,50% della retribuzione di posizione percepita
Maggiore di 90 e fino a 100	100% pari al 25,00% della retribuzione di posizione percepita

Il mancato raggiungimento del punteggio minimo di 50 comporta, oltre a non consentire la corresponsione della retribuzione di risultato, anche, previa contestazione e contraddittorio, l'impossibilità di rinnovo o la perdita della titolarità della posizione organizzativa.

Il processo di valutazione si conclude, in analogia alle posizioni dirigenziali, con la necessaria correlazione della retribuzione di risultato con i compensi professionali percepiti ai sensi dell'art. 92 del D. Lgs. 163/2006 e ss.mm. e ii., dei compensi incentivanti di cui al recupero ICI, dei compensi spettanti per l'avvocatura, decurtando la stessa retribuzione di risultato nel seguente modo:

RETRIBUZIONE ACCESSORIE PERCEPITE	% DECURTAZIONE
Fino a € 5.000,00	0%
Superiore a € 5.000,00 e fino a € 10.000,00	10%
Superiore a € 10.000,00 e fino a € 15.000,00	20%
Superiore a € 15.000,00 e fino a € 20.000,00	30%
Superiore a € 20.000,00 e fino a € 25.000,00	40%
Superiore a € 25.000,00 e fino a € 30.000,00	50%
Superiore a € 30.000,00 e fino a € 35.000,00	60%
Superiore a € 35.000,00 e fino a € 40.000,00	70%
Superiore a € 40.000,00 e fino a € 45.000,00	80%
Superiore a € 45.000,00 e fino a € 50.000,00	90%
Superiore a € 50.000,00	100%

Le economie sono riassegnate al fondo e destinate produttività del personale l'anno successivo.



Città di Avizzano

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

FATTORI	PUNTEGGIO MAX	CRITERI	VALUTATORI
Obiettivi strategici (e/o sviluppo e/o di miglioramento) –	30	Assegnazione in proporzione al grado di conseguimento degli obiettivi	Dati del controllo di gestione Dirigenti con l'eventuale supporto del N.d.V.
Piano Esecutivo di Gestione e Obiettivi ordinari – Progetti obiettivo – Piani lavoro	20	In proporzione alla qualità della prestazione relativa alle attività istituzionali, alla qualità e quantità degli indicatori. Attività istituzionali: 15% Qualità e quantità degli indicatori: 35% Grado di conseguimento degli obiettivi ordinari – Progetti obiettivo – Piani di lavoro: 50%	Dati del controllo di gestione Dirigenti
Competenze manageriali e comportamento organizzativo	50	Criteri indicati nella scheda allegata	Dirigenti
TOTALE	100		

Criteri da utilizzare per la valutazione delle competenze manageriali e del comportamento organizzativo

SCALA DI ATTRIBUZIONE

- Scarso punti 1
- Insufficiente punti 2
- Sufficiente punti 3
- Buono punti 4
- Ottimo punti 5



Città di Avezzano

Competenze manageriali e comportamento organizzativo

CRITERI	PUNTI MAX
Livello e precisione nella collaborazione con il Dirigente e livello di autonomia. Dimostra flessibilità e disponibilità	5
Regolarità, precisione e completezza dei report relativi all'andamento dell'attività	5
Livello di presenza nel luogo di lavoro oltre il normale orario di lavoro settimanale	5
Riesce a motivare i collaboratori e costruisce rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità	5
Propensione all'innovazione accompagnata da una concreta conoscenza delle possibilità di realizzazione	5
Conoscenza della normativa e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro	5
Capacità di sburocratizzazione delle attività (evita atteggiamenti burocratici e formalistici)	5
Ricerca di soluzioni in presenza di situazioni impreviste e conseguenti realizzazioni	5
Impegno finalizzato al miglioramento della qualità dei servizio e delle relazioni con il pubblico	5
Livello di disponibilità alle emergenze/esigenze straordinarie	5
TOTALE	50

Scheda riassuntiva di valutazione - Esempio

FATTORI	PUNTEGGIO MAX	Valutazione conseguita	Base punteggio	Valutazione ponderata
Obiettivi strategici (e/o sviluppo e/o di miglioramento) –	30	90	100	27
Piano Esecutivo di Gestione e Obiettivi ordinari – Progetti obiettivo – Piani lavoro	20	90	100	18
Competenze manageriali e comportamento organizzativo	50	35	50	35
TOTALE	100			80

Valutazione conseguita 80 - Percentuale di risultato erogabile 80% pari al 20% della retribuzione di posizione percepita.

È previsto un correttivo che trova applicazione nei casi di grave ritardo o inadempimento nell'esercizio delle funzioni assegnate e richieste e/o ritardi ingiustificati nell'inviare informazioni al Segretario Generale, al dirigente, al Servizio per il controllo di gestione, al Nucleo di Valutazione, agli altri enti o organismi interni ed esterni, oltre che per ritardi nell'applicazione di disposizioni normative e contrattuali di competenza di ciascun titolare di P.O.. L'applicazione



Città di Avizzano

motivata di tale correttivo comporta la riduzione del punteggio complessivo fino a un massimo di 10 punti in relazione alla gravità del ritardo o dell'inadempimento.

I provvedimenti disciplinari definitivi, riguardanti esclusivamente 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.*



Città di Avezzano

Per i dipendenti

Il premio per le performance (produttività) viene erogata attraverso la tabella di raccordo di seguito riportata, specificando che non più del 30% dei dipendenti può essere collocato nella “fascia alta”. La collocazione in detta fascia avviene per dipendenti che hanno ottenuto una valutazione maggiore di 80/100. Le quote di fondo da assegnare alla fascia alta sono determinate annualmente in sede negoziale con le OO.SS.

SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

FATTORI	PUNTEGGIO MAX	CRITERI	VALUTATORI
Obiettivi assegnati sulla base delle schede del PDO e/o dei Piani di Lavoro e/o Progetti obiettivo	50	Assegnazione in proporzione al grado di conseguimento degli obiettivi	Titolare di P.O. Dirigente
Comportamento	50	Criteria indicati nella scheda allegata	Titolare di P.O. Dirigente
TOTALE	100		

Competenze manageriali e comportamento organizzativo

CRITERI	PUNTI MAX
Capacità di relazione con i colleghi e con l'utenza (Valutazione delle capacità nell'instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, a superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica mentre nella gestione del rapporto con l'utenza le capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali)	5
Grado di affidabilità (Valutazione delle capacità di impostare correttamente il proprio lavoro, con efficienza e autonomia e di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del proprio lavoro, in relazione al mutare delle condizioni di riferimento)	5
Capacità di rivestire il ruolo rivestito (Valutazione delle attitudini al lavoro di gruppo, la gestione del proprio ruolo all'interno del gruppo di lavoro, la collaborazione con il titolare di P.O. e con il dirigente e al fine di accrescere lo standard quali - quantitativo del servizio)	5
Livello di miglioramento del livello di professionalità rilevato nel periodo di riferimento della valutazione (Valutazione dell'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali)	5
Grado di responsabilizzazione verso i risultati (Valutazione delle capacità di verificare la qualità delle prestazioni di servizio a cui è chiamato a contribuire, al coinvolgimento nelle esigenze connesse alla realizzazione dei programmi, alle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente)	5



Città di Averrano

Abilità tecnico operative (Valutazione delle competenze proprie del valutato in rapporto al ruolo a cui è preposto, le abilità di tipo tecnico-operativo anche riguardo all'utilizzo dei mezzi informatici)	5
Livello di autonomia e iniziativa (Valutazione della capacità di organizzazione del proprio lavoro, rispetto ai compiti assegnati da programmi o ai tempi di attesa dell'utenza, rispetto all'avvio di iniziative, anche in condizioni di criticità e tensione organizzativa (picchi di carico di lavoro))	5
Rispetto dei tempi di esecuzione (Valutazione della capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnatigli e di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi)	5
Qualità della prestazione (Valutazione della capacità di assicurare un prodotto o servizio rispondente alla distribuzione del carico di lavoro ordinario, tenendo conto delle sollecitazioni del titolare della P.O. e dal dirigente)	5
Flessibilità (Valutazione della capacità di interpretare le esigenze di adattamento organizzativo alle variabili esterne al fine di assicurare un elevato indice di gradimento delle prestazioni del servizio, sia all'utenza che all'Amministrazione)	5
TOTALE	50



Città di Aversa

Scheda riassuntiva di valutazione - Esempio

FATTORI	PUNTEGGIO MAX	Valutazione conseguita	Base punteggio	Valutazione ponderata
Obiettivi assegnati sulla base delle schede del PDO e/o dei Piani di Lavoro e/o Progetti obiettivo	50	90	100	45
Comportamento	50	90	50	45
TOTALE	100			90

Valutazione conseguita 90 - Percentuale di risultato erogabile 90% della quota di produttività teorica spettante. Inserimento nella fascia alta.

I provvedimenti disciplinari definitivi, riguardanti esclusivamente 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.*