



COMUNE DI TEANO

PROVINCIA DI CASERTA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. - 234

OGGETTO: APPROVAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

L'anno DUEMILAUNDICI il giorno dieci del mese di ottobre alle ore 12.00 a seguito di regolare convocazione, si è riunita la Giunta Comunale presso il palazzo municipale nella sala delle adunanze.

Alla riunione risultano intervenuti gli assessori:

Raffaele Picierno	Sindaco	Presente	
Gian Paolo D'Aiello	Assessore-Vice Sindaco		Assente
Flavio Toscano	Assessore	Presente	
La Prova Armando	assessore	Presente	
Rosaria Pentella	Assessore	Presente	
Adriano De Monaco	Assessore	Presente	
Francesco Palmiero	Assessore	Prsente	
Alessandro Pinelli	Assessore	Presente	

Partecipa alla riunione il Segretario Generale Dr. Anna Maciariello il numero legale degli assessori intervenuti Raffaele Picierno nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza, dichiara aperta la seduta e sottopone all'esame della G.C. la proposta di deliberazione di seguito riportata, concernente la causale in oggetto specificata

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata alla propria deliberazione nr. 225 del 20/7/2011 con la quale nominava quale componente dell'organo di valutazione (O.I.V.) la dr. Elena Broccoli;

Acquisita la documentazione dalla stessa professionista presentata, relativa al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e collettiva, giusta art. 7 . d.Lgs. n. 150/2009 (prot. 0013550 del 4/8/2011) ;

Ritenuto dover approvare tale sistema di misurazione della performance individuale e collettiva del personale del Comune di Teano, attuandosi così il disposto del citato Decreto legislativo , dotando sì l'Ente di uno strumento di costante miglioramento della propria organizzazione e dei risultati ;

Tanto premesso

Acquisiti i pareri come per legge;

Visti gli artt. 151 e 192 del D. Lgs. n. 267/00;

a voti unanimi e favorevoli resi e verificati come per legge

DELIBERA

1. DI APPROVARE il sistema di valutazione individuale e collettivo del personale come elaborato e trasmesso dall'O.I.V. nella persona della Dr. Elena Broccoli secondo il modello allegato alla presente deliberazione ;
2. Di dare atto che lo stesso andrà trasmesso ai titolari di P.O. per quanto di competenza;
3. Di dare atto che che debba intendersi, sostituito con il termine " Titolare di Posizione organizzativa" quello di " Dirigente " tutte le volte indicate nel documento allegato.
4. Di trasmettere lo stesso alla R.S.U. e alle OO.SS. per la sola informazione ;
5. Di incaricare l'Ufficio Personale del proseguimento dell'azione amministrativa scaturente dalla adozione del presente deliberato.
5. Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi del IV comma dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000:

1- Si indicano i titolari di P.O.
tutte le volte in cui si dice "Dirige"
2- Si invi al sindaco per informazioni



**COMUNE DI TEANO
PROVINCIA DI CASERTA**

**SISTEMA DI MISURAZIONE
E VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE
PROPOSTO DALL'OIV**

1. PREMESSE

Il Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, noto come "Decreto Brunetta", prevede l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in una ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi (articoli 4-10).

Il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni pubbliche un quadro di azione che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (*input*) a quella di risultati (*output ed outcome*), orientato a porre il cittadino al centro della programmazione (*customer satisfaction*) e della rendicontazione (*trasparenza*), e rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (*premiabilità selettiva*). La citata legislazione, infatti, sostituendo definitivamente il concetto di *produttività individuale e collettiva del previgente ordinamento*, introduce il concetto di *performance organizzativa ed individuale*.

Al fine di consentire all'Ente locale di poter valutare annualmente la performance organizzativa e individuale del personale dipendente (*Responsabili di P.O. e restante personale*), il Nucleo di valutazione-Organismo indipendente di valutazione, di seguito definito OIV, predispose, ai sensi dell'articolo 7 del d.lgs.150/2009, la seguente proposta di "Sistema di misurazione e valutazione della performance"(SMIVaP).

Il presente documento, pertanto, illustra il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa del Comune di Teano, in applicazione a quanto previsto dalla Legge delega 4 marzo 2009, n. 15 e dal successivo Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

All'articolo 7, comma 1, infatti, si dispone che *"Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance"*.

Va precisato che per gli Enti Locali, qual è il Comune, la norma richiede un puntuale adeguamento ai principi della riforma nel pieno rispetto della propria autonomia regolamentare e gestionale: si tratta pertanto di analizzare i propri istituti, regolamenti, processi e documenti, al fine di aggiornarli alla luce dei principi enunciati dalla riforma.

Sulla base di queste premesse, l'adozione di un Sistema di misurazione e valutazione della Performance, oltre a rispondere alla specifica esigenza normativa, deriva dalla necessità di dotare l'Ente di uno strumento di costante miglioramento della propria organizzazione e dei propri risultati.

Un sistema efficace deve pertanto perseguire molteplici finalità, tra cui:

- verificare gli obiettivi raggiunti
- informare e guidare i processi decisionali,
- gestire in maniera più efficace le risorse,
- promuovere i processi di miglioramento,
- promuovere la qualità nella P.A.,
- valorizzare le competenze.

Si ritiene pertanto opportuno adottare un Sistema di misurazione e valutazione della Performance (di seguito Sistema), fondato su strumenti di misurazione semplici ed integrato con i documenti obbligatori adottati nell'ambito del Ciclo della Performance, focalizzato sui processi e che miri al miglioramento, con la necessità di implementarlo e affinarlo nel corso del tempo.

Rispetto al Ciclo della Performance pertanto, dovranno essere curate le singole fasi, in particolare:

- **Pianificazione:** gli obiettivi definiti dall'Ente dovranno essere coerenti con gli indirizzi strategici dell'Amministrazione. Strumenti: Linee programmatiche e Piano strategico;
- **Programmazione:** definizione degli obiettivi annuali di performance. Strumenti: PEG/PDO e Indicatori di performance;
- **Monitoraggio:** agli organi di vertice politico-amministrativo ed agli apicali è assegnata la responsabilità del monitoraggio e degli eventuali interventi correttivi nel processo di realizzazione dei predetti obiettivi, riservando all'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito OIV), un ruolo di supporto, come previsto dall'art. 4 dell'allegato SUB A del Regolamento del Nucleo di valutazione del Comune di Teano;
- **Valutazione:** sulla base delle risultanze del sistema di misurazione, l'OIV proporrà al vertice politico-amministrativo la valutazione. Strumenti: Schede di valutazione sui comportamenti individuali, Performance individuale, Performance organizzativa e Customer satisfaction.

2. PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Assumendo quale punto di partenza la normativa in materia, si osserva quanto segue. L'articolo 45 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel testo novellato dall'articolo 57, comma 1, lett. b), collega la performance organizzativa "all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione".

L'art. 8 del Decreto definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

L'art. 9 del Decreto riguarda la definizione degli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale.

Le fasi e i tempi del processo di misurazione e di valutazione sono racchiusi in un periodo di riferimento pari all'anno solare e rientrano nel ciclo della performance laddove:

- la performance dell'organizzazione nel suo complesso è definita in termini strategici dal Piano Generale di Sviluppo e/o dalla Relazione Previsionale e Programmatica, allegato obbligatorio al bilancio di previsione, approvato ad inizio anno, e comunque entro i termini previsti dalla normativa,

- in stretta relazione con gli obiettivi strategici e con la programmazione finanziaria, viene predisposto il Piano Esecutivo di Gestione ed il successivo Piano degli obiettivi (costituenti il Piano della Performance dell'Ente);

- i singoli obiettivi vengono assegnati previa condivisione con i Dirigenti e dovranno avere le seguenti caratteristiche:

realistici, specifici e misurabili,

realizzabili con le risorse a disposizione,

sfidanti, cioè tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi in relazione ai livelli di partenza e agli standard rilevabili nel benchmarking con amministrazioni omologhe anche a livello internazionale.

- in un momento successivo sono previste una o più verifiche *in itinere*, con l'invio da parte dei Dirigenti di report di avanzamento,

- in ultima fase, che si colloca all'inizio dell'esercizio successivo, si svolgerà la valutazione della prestazione svolta dall'OIV sulle relazioni di attuazione degli obiettivi predisposte e trasmesse dall'Area delle posizioni organizzative. Tale valutazione avverrà a seguito di un colloquio individuale di feedback con i singoli responsabili di settore.

A processo consolidato tale ultima fase coinciderà temporalmente con la prima, in quanto nello stesso incontro si farà il consuntivo della prestazione avvenuta e i Responsabili delle posizioni organizzative presenteranno le loro proposte di obiettivi per il nuovo anno.

Successivamente l'OIV provvederà alla redazione delle schede di valutazione, che saranno sottoposte al Sindaco, soggetto individuato quale responsabile della valutazione stessa.

SEZIONE B
AREA DELLE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

L'articolo 9 del D.Lgs. 150/2009, disciplina altresì la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità (posizioni organizzative).

Elemento centrale, stante la coerenza e l'unicità del Sistema, sono anche in questo caso, gli obiettivi, che rappresentano la parte più importante del Ciclo della Performance.

Dovranno avere le caratteristiche definite al paragrafo precedente ed essere coerenti con la pianificazione a medio-lungo termine di derivazione degli indirizzi dell'Amministrazione: saranno redatti su apposite "schede obiettivo" che contengono gli elementi necessari per la misurazione e valutazione preventive, concomitanti e successive.

La misurazione e valutazione della performance individuale delle posizioni organizzative, sarà collegata:

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, definiti anche con riferimento alle previsioni del PEG/PDO, Ai fini della valutazione, il sistema assume i seguenti parametri. In relazione al grado di conseguimento dell'obiettivo, si intende:

- raggiunto, l'obiettivo per il quale il grado di realizzazione/conseguimento è all'interno della fascia 90-100% (termine iniziale compreso), e dà diritto all'attribuzione di punti 100.

- parzialmente raggiunto, l'obiettivo per il quale il grado di realizzazione/conseguimento è all'interno della fascia 75-89% (termini iniziale e finale compresi), e dà diritto all'attribuzione di punti 85.

- raggiunto ad un livello sufficiente, l'obiettivo per il quale il grado di realizzazione/conseguimento è all'interno della fascia 60-74% (termini iniziale e finale compresi), e dà diritto all'attribuzione di punti 70.

- Non raggiunto, l'obiettivo per il quale il grado di realizzazione/conseguimento è inferiore al 60% e non dà diritto all'attribuzione di alcun punteggio.

b) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, attraverso i seguenti elementi:

Collaborazioni e cooperazioni (disponibilità alla collaborazione, allo scambio di informazioni, alla creazione di un clima di lavoro sereno);

Sviluppo degli altri (capacità di definire le responsabilità per lo svolgimento dei compiti, di

motivare i collaboratori, anche usando la facoltà di delega, orientandoli verso i risultati, capacità di mantenere elevati la motivazione e lo spirito di squadra)

Il range valutativo è quello indicato nel sottostante quadro di riferimento:

DEFINIZIONE	LIVELLI				
	Da 0 a 20	Da 21 a 40	Da 41 a 60	Da 61 a 80	Da 81 a 100
Collaborazioni e cooperazioni: 1) disponibilità alla collaborazione 2) disponibilità allo scambio di informazioni 3) disponibilità alla creazione di un clima di lavoro sereno.	Dimostra un comportamento conflittuale o non collaborativo con i colleghi	Collabora a fatica e solo di rado condivide la proprie esperienze e informazioni	Si comporta in maniera collaborativa mettendo a disposizione le proprie conoscenze	Si comporta costantemente in maniera collaborativa mettendo a disposizione le proprie conoscenze	Cooperera con i colleghi cerca soluzioni condivisibili e valorizza il lavoro di tutti.
Sviluppo degli altri: 1) capacità di definire le responsabilità per lo svolgimento dei compiti 2) motivare i collaboratori, orientandoli verso i risultati, 3) capacità di mantenere elevata la motivazione e lo spirito di squadra	Non offre attenzione e risposte alle richieste dei propri collaboratori. Non favorisce la partecipazione al raggiungimento degli obiettivi	Non sempre definisce chiaramente le responsabilità. Si accerta sui bisogni di sviluppo individuali ma senza una adeguata proposta degli interventi necessari.	Sa attuare una corretta pianificazione delle attività dei propri collaboratori. Presta attenzione alle loro richieste e fornisce risposte. Sa delegare la gestione delle attività affidando responsabilità	Usa frequentemente il feedback per valutare i risultati dei collaboratori, controlla l'avanzamento e suggerisce il miglior utilizzo degli strumenti. Incoraggiando lo spirito di gruppo	Mette in atto opportunità di crescita professionale e stimola un miglioramento continuo delle prestazioni. Supporta tempestivamente i collaboratori e li aiuta attraverso un ambiente che riconosce la crescita professionale come valore primario.

c) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi

Come espressamente previsto dalla legge sarà valutata la capacità di differenziare i giudizi dei propri collaboratori.

La valutazione del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità (posizioni organizzative), come stabilito dal Regolamento di organizzazione del Comune di Teano, è svolta dall'OIV, che si avvale del supporto dei Dirigenti.

SCHEDE DI VALUTAZIONE

La misurazione della performance del personale responsabile di una unità organizzativa (posizioni organizzative) avviene all'interno di una sola scheda suddivisa in due sezioni (Allegato B):

SEZIONE A - VALUTAZIONE OBIETTIVI come indicato dal Dirigente,

SEZIONE B - VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE (Comportamenti, competenze, abilità, innovazione).

Il peso ponderato delle due sezioni è rispettivamente:

Sezione A

valutazione obiettivi assegnati 85%

Sezione B (peso complessivo 15%)

valutazione collaborazioni e cooperazioni 5%

valutazione sviluppo degli altri 5%

valutazione capacità di valutare i propri collaboratori 5%

Al fine di valutare il livello di performance raggiunta dalla singola posizione organizzativa, si opererà nel modo seguente:

- gli obiettivi assegnati saranno definiti in modo chiaro dal Dirigente di riferimento, con il coinvolgimento dell'interessato,

- sono previste verifiche intermedie sul livello di raggiungimento. Qualora da queste verifiche si riscontrassero delle criticità tali da comportare una ridefinizione dell'obiettivo, la posizione organizzativa proporrà le opportune modifiche,

- a seguito della predisposizione da parte dell'OIV delle schede di valutazione dei Dirigenti, lo stesso Organismo, con il supporto del Dirigente di riferimento, provvederà alla predisposizione delle schede di valutazione delle Posizioni organizzative.

Procedure di conciliazione:

Nel caso in cui il valutato non sia soddisfatto della valutazione ricevuta si fa riferimento all'articolo 12 del regolamento del Nucleo di valutazione predisposto dall'Ente.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI
 sistema di valutazione ai sensi del D. Lgs. 150/09

AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ANNO 2011

NOME e COGNOME del valutato:

SETTORE DI COMPETENZA:

SEZIONE A

VALUTAZIONE OBIETTIVI (max 85%)

OBIETTIVI ASSEGNATI	valutazione	peso strategico	risultato
ob. n. 1	0,00	0,00%	0,00
ob. n. 2	0,00	0,00%	0,00
ob. n. 3	0,00	0,00%	0,00
ob. n. 4	0,00	0,00%	0,00
ob. n. nn.	0,00	0,00%	0,00
VALUTAZIONE OBIETTIVI in centesimi	0,00	0,00%	0,00

SEZIONE B

**VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE
 (COMPORTEMENTI, COMPETENZE, ABILITA', INNOVAZIONE) (max 15%)**

	Valutazione	Risultato media complessiva in centesimi
Collaborazioni e cooperazioni (disponibilità alla collaborazione, allo scambio di informazioni, alla creazione di un clima di lavoro sereno)	0	0
Capacità di definire le responsabilità per lo svolgimento dei compiti, di motivare i collaboratori, anche usando la facoltà di delega, orientandoli ai risultati, capacità di mantenere elevato il lavoro di squadra)	0	
Capacità di valutazione dei propri collaboratori	0	

QUADRO DI SINTESI

	RISULTATO	fattore di ponderazione	risultato finale
obiettivi assegnati	0,00	1,00%	0,00
performance individuale	0,00	1,00%	0,00
RISULTATO FINALE DELLA VALUTAZIONE			0,00

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (annua lorda)

RETRIBUZIONE DI RISULTATO (annua lorda)

ATA _____

IL RESPONSABILE DELLA VALUTAZIONE

9

SEZIONE C
AREA DEL PERSONALE

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

L'articolo 9, comma 2, del D.Lgs. 150/2009, disciplina la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale.

Risponde ad esigenze di sviluppo, buon funzionamento ed organicità del Sistema e della gestione delle responsabilità, l'inserimento del processo di valutazione del personale in un unico documento, in stretta correlazione e con gli stessi principi ispiratori delle modalità di misurazione e valutazione disciplinate nelle sezioni precedenti.

La misurazione e la valutazione della performance del personale è collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali assegnati dal Dirigente;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alla competenza dimostrata, ai comportamenti professionali e organizzativi in base alle modalità definite nell'apposita scheda di valutazione.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

La misurazione della performance del personale avviene all'interno di una scheda suddivisa in tre sezioni (Allegato C):

SEZIONE A – VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI GRUPPO E/O INDIVIDUALI come indicati dal Dirigente

SEZIONE B – PARTECIPAZIONE INDIVIDUALE AL GRUPPO

SEZIONE C – CONTRIBUTO INDIVIDUALE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (in termini di rispetto delle consegne)

Il peso ponderato percentuale alle due sezioni è rispettivamente:

Sezione A (peso complessivo 40%)

valutazione obiettivi di gruppo e/o individuali assegnati 40%

L'obiettivo è considerato raggiunto: 25 insufficiente, 50 parziale, 75 soddisfacente, 100 completo

Sezione B (peso complessivo 30%)

partecipazione individuale al gruppo 30%

La partecipazione individuale al gruppo è valutata: 0 0-2 incontri, 50 3-4 incontri, 100 oltre 5 incontri

Sezione C

valutazione contributo individuale 30%

La partecipazione al lavoro di gruppo (intesa come rispetto delle consegne) è valutata:

25 Insufficiente, 50 Sufficiente, 75 Buono, 100 Ottimo

La valutazione del personale è svolta dal Dirigente di riferimento, sentite le Posizioni Organizzative competenti.

Procedure di conciliazione

Nel caso in cui il valutato non sia soddisfatto della valutazione ricevuta si fa riferimento all'articolo 12 del regolamento del Nucleo di valutazione predisposto dall'Ente.

COERENZA DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Un siffatto sistema ha il pregio di essere conforme alle esigenze del legislatore, ed anche a quelle di efficacia ed efficienza dell'Ente.

L'ANCI all'interno delle proprie "Linee guida definitive in materia di ciclo della performance (per l'applicazione del D.Lgs. 150/09 negli EE.LL.) ha espressamente stabilito che: *"il Sistema di misurazione e valutazione della performance è logicamente composto da due parti correlate, ciascuna dedicata ad una finalità della misurazione: quella della performance organizzativa e quella della performance individuale"*.

Inoltre, sempre nelle suddette linee guida l'ANCI così si esprime:

"...la misurazione della performance organizzativa dell'Ente...nel prendere in esame gli ambiti di cui all'art. 8, dovrà raggiungere l'obiettivo di valutare:

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

"per quel che concerne la valutazione dei Responsabili delle posizioni organizzative, sarà fondamentale procedere acquisendo non solo gli indicatori di risultato dell'analisi della performance organizzativa, ma anche quelli più strettamente correlati all'ambito organizzativo di specifica responsabilità del valutato. A ciò andrà sommata la valutazione finale del raggiungimento di specifici obiettivi individuali, della qualità del contributo individuale fornito e della capacità di valutare i propri collaboratori differenziandone i giudizi...Sarà importante dare una giusta enfasi ai risultati raggiunti rispetto alla tendenziale volontà di generalizzare la valutazione...."

Si può pertanto affermare che il presente Sistema sia assolutamente rispettoso di tutte queste indicazioni.

Trattandosi comunque del primo anno di applicazione a livello nazionale di tali Sistemi richiesti nell'ambito del processo di riforma introdotto dal D.Lgs. 150/2009, ci si riserva, alla luce dei risultati raggiunti, dell'esperienza acquisita, del confronto con altre esperienze, di apportare gli opportuni correttivi ove necessari, negli anni successivi.

Il Sistema, nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 7 e 9 del Decreto ed in base alle direttive adottate dalla Commissione nazionale CIVIT, in particolare la delibera n. 39 del 24/06/2010, deve infine individuare anche le modalità di raccordo ed

integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio, le modalità di raccordo ed integrazione con i sistemi di controllo di gestione e strategico.

Relativamente ai documenti di programmazione e gestione, che nel loro insieme compongono il Piano della Performance dell'Ente, al loro interno devono essere esplicitati gli obiettivi sulla base dei quali i responsabili verranno poi valutati. La coerenza quindi tra gli strumenti di programmazione e il presente Sistema dovrà essere totale, coerenza che è fra l'altro garantita anche dalle caratteristiche che gli obiettivi assegnati dovranno avere, come stabilito dall'articolo 5, comma 2 del Decreto.

Per quanto attiene alla coerenza con i sistemi di controllo, va osservato come nel tempo sarà necessario sviluppare la cultura del controllo strategico e di gestione, quali elementi di supporto ai processi di misurazione e valutazione previsti nel presente Sistema.

Correlazione fra i risultati raggiunti e l'importo della retribuzione di risultato attribuita a ciascuno:

Qualifica	Risultato finale della valutazione	% di retribuzione di risultato riconosciuta
Posizione organizzativa	Fino a 50	Nessuna retribuzione di risultato
	da 51 a 60	10% della retribuzione di posizione
	da 61 a 75	15% della retribuzione di posizione
	da 76 a 90	20% della retribuzione di posizione
	da 91 a 100	25% della retribuzione di posizione L'importo derivante dalle suddette percentuali è teorico, in quanto l'importo effettivo sarà determinato, con criterio proporzionale e parametrico, sulla base della capienza del relativo fondo.
Personale dipendente	Fino a 50 punti	Nessuna retribuzione di risultato
	da 51 a 75 punti	L'importo massimo del premio attribuibile individualmente in base alle disponibilità del fondo, alla ripartizione dello stesso tra le unità organizzative, e la pesatura, detratto l'importo corrispondente al 20%
	da 76 a 100 punti	L'importo massimo del premio attribuibile individualmente, in base alle disponibilità del fondo, alla ripartizione dello stesso tra le unità organizzative e la pesatura

7. LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Il Decreto prevede inoltre che, per dare completamente al ciclo della performance, venga comunicata ai cittadini/utenti la rendicontazione dei risultati di performance, attraverso il documento a ciò preposto, denominato "Relazione sulla performance", come previsto dall'articolo 8 del regolamento del nucleo di valutazione del comune di Teano.

Le finalità principali del documento sono quelle di evidenziare i risultati salienti e di effettivo interesse per il cittadino/utente, raccogliere i risultati effettivi sia relativi alla performance organizzativa che individuale.

La Relazione sulla Performance è trasmessa al Sindaco entro il mese di giugno dell'esercizio successivo a quello di riferimento e pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, previa approvazione da parte della Giunta Comunale con apposita deliberazione.

SCHEDE DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI
 sistema di valutazione ai sensi del D. Lgs. 150/09

AREA DEL PERSONALE

ANNO 2011

NOME e COGNOME del valutato:

SETTORE DI COMPETENZA:

SEZIONE A

VALUTAZIONE OBIETTIVI (max 40%)

OBIETTIVI DI GRUPPO E/O INDIVIDUALI	valutazione	media complessiva in centesimi
ob. n. 1	0,00	0,00
ob. n. 2	0,00	
ob. n. 3	0,00	
ob. n. 4	0,00	
ob. n. nn.	0,00	
VALUTAZIONE OBIETTIVI in centesimi		

SEZIONE B

PARTECIPAZIONE INDIVIDUALE AL GRUPPO (max 30%)

	Valutazione	Risultato media complessiva in centesimi
Partecipazione individuale al gruppo	0	0

SEZIONE C

CONTRIBUTO INDIVIDUALE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (max 30%)

	Valutazione	Risultato media complessiva in centesimi
Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi	0	0

QUADRO DI SINTESI

	RISULTATO	fattore di ponderazione	risultato finale
Obiettivi assegnati	0,00	1,00%	0,00
Performance individuale	0,00	1,00%	0,00
RISULTATO FINALE DELLA VALUTAZIONE			0,00

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (annua lorda)

RETRIBUZIONE DI RISULTATO (annua lorda)

DATA _____

IL RESPONSABILE DELLA VALUTAZIONE

Parere del responsabile dei servizi (art. 49 D.lgs. 267/2000)

1. Parere di regolarità tecnica

Si esprime parere favorevole alla sola regolarità tecnica
Teano 10/10/2011


Il Responsabile

Parere di regolarità contabile

Si esprime parere favorevole di regolarità contabile per copertura finanziaria della spesa di cui al cap bilancio c.e. con disponibilità di € _____
Teano

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Del che si è redatto il presente verbale che viene sottoscritto a norma dello Statuto Comunale vigente

L'assessore anziano
Argando La Giova

IL sindaco
(Raffaele Picerno)

Il segretario generale
(Dr Anna Maffiariello)

Il Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione :

E' stata affissa all'Albo Pretorio on line per la durata di 15 giorni consecutivi dal 13/10/11
come prescritto dall'art. 124, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000 ;

E' stata comunicata con lettera n. _____ del _____ ai capi gruppo
Consiliari ai sensi dell'art. 125, del D.,Lgs. n. 267/2000

E' divenuta esecutiva il _____ essendo decorsi i dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134 D.lgs n. 267/00)

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dr Anna Maffiariello)

Per copia conforme all'originale esistente agli atti dell'ufficio Segreteria

Teano, _____

IL SEGRETARIO GENERALE

h