COMUNE DI PIETRACAMELA

Provincia di Teramo

PIANO DELLA PERFORMANCE

Le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del D. Lgs. n. 150/2009, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi.

Il Piano della performance è il documento programmatico triennale, aggiornato annualmente, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ovvero titolare di posizione organizzativa ed i relativi indicatori.

Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che, in base all'art. 4 del D. Lgs. n. 150/2009, si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, in linea con gli altri strumenti di programmazione, con specificazione dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;

- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

PARTE I – VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI AREA TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DEL SEGRETARIO COMUNALE

Ai fini della corresponsione della indennità di risultato, i Responsabili di Area titolari di posizione organizzativa saranno valutati annualmente dal Nucleo di valutazione al termine del ciclo di programmazione; il Segretario comunale sarà valutato dal Sindaco, anche qualora sia Responsabile di Area.

CRITERI GENERALI DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI

La valutazione dei Responsabili di Area e del Segretario comunale verterà sui seguenti fattori:

1) Risultato della prestazione individuale (performance individuale)

- Oggetto della valutazione: performance resa dagli interessati in relazione ai singoli obiettivi assegnati annualmente ai Responsabili di ciascuna Area e al Segretario comunale
- Caratteristiche e modalità della valutazione: verifica, a consuntivo, del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Per ogni obiettivo viene definito un livello di realizzazione sulla base di specifici indicatori; il punteggio conseguito dall'interessato risulterà, pertanto, dal livello di realizzazione conseguito nel periodo di riferimento in relazione ai singoli obiettivi
- Punteggio massimo: 10 punti per ogni obiettivo, da graduare secondo il livello di realizzazione

2) Risultati conseguiti dall'unità organizzativa di diretta responsabilità (performance organizzativa)

- Oggetto della valutazione: apporto dei singoli Responsabili in relazione alle attività svolte annualmente per l'Amministrazione
- Caratteristiche e modalità della valutazione: verifica, a consuntivo, del grado di incidenza delle prestazioni rese dagli interessati sull'organizzazione, sulla base di parametri di riferimento individuati in fase di programmazione. In caso di eventuale mancato collegamento con i documenti programmatici, i risultati dell'unità organizzativa potranno essere valutati in base al grado di conseguimento, da parte di ciascun interessato, del complesso degli obiettivi individuali assegnati in relazione alla propria Area di riferimento
- Punteggio massimo: 20 punti

3) Aree di competenza

- Oggetto della valutazione: competenze di carattere trasversale, quali elementi di miglioramento delle prestazioni rese dagli interessati

- Caratteristiche della valutazione: verifica, a consuntivo, delle seguenti aree di competenze

  a) competenze tecnico-professionali: tale gruppo di competenze implica la padronanza di un corpo di conoscenze tecniche, giuridico-amministrative o professionali e la capacità di utilizzarle e trasferirle alle diverse situazioni di lavoro; implica anche la motivazione ad accrescerle e a condividerle con gli altri;
  b) competenze manageriali, organizzative e realizzative: tale gruppo di competenze implica la predisposizione ad agire per il conseguimento di risultati, anziché per l'esecuzione di compiti, affrontando e risolvendo in prima persona i problemi, le difficoltà e le contraddizioni tipiche di organizzazioni complesse, con particolare riferimento alla gestione delle risorse umane e con propensione a:
  I) decidere in autonomia;
  II) sperimentare, con approccio pragmatico e realistico, percorsi originali ed innovativi;
  III) utilizzare gli strumenti tipici dell'azione manageriale;
  IV) affrontare e risolvere i problemi e le disfunzioni di carattere organizzativo;
  c) competenze relazionali, di comunicazione e di integrazione organizzativa: la caratteristica di questo gruppo di competenze è la capacità di entrare in relazione con altri soggetti della propria o di altre organizzazioni, comunicando efficacemente e facilitando l'integrazione tra i diversi contributi;
  d) competenze di servizio: sono caratterizzate dalla capacità di ascolto e di comprensione dei bisogni degli altri, con propensione a ricercare le soluzioni organizzative ed operative più idonee per soddisfare tali bisogni e per migliorare la qualità dei servizi prestati.
- Punteggio massimo: 40 punti
- Modalità di valutazione: per ciascuna area di competenze il Nucleo di Valutazione ha a disposizione 10 punti, che vengono attribuiti in base ai seguenti parametri:

  · valutazione insufficiente: punteggio maggiore o uguale a 1 ed inferiore a 6;

  · valutazione sufficiente: punteggio maggiore o uguale a 6 ed inferiore a 7;

  · valutazione buona: punteggio maggiore o uguale a 7 ed inferiore a 9;

  · valutazione distinta: punteggio maggiore o uguale a 9 ed inferiore o uguale a 10.

  La valutazione complessiva delle aree di competenza è data dalla somma tra i punteggi conseguiti per ciascuna area di competenza, in relazione alla quale è necessario conseguire risultato minimo almeno pari a punti 24 per l'accesso alla retribuzione di risultato.

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA PERFORMANCE

La valutazione complessiva della performance sarà ottenuta mediante sommatoria del punteggio assegnato in relazione a:

1) RISULTATO DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

2) RISULTATI CONSEGUITI DALL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI DIRETTA RESPONSABILITA'

3) AREE DI COMPETENZA

Qualora il Segretario comunale ricopra anche responsabilità di servizio, la valutazione complessiva deriverà dalla sommatoria delle valutazioni delle prestazioni effettuate anche in qualità di responsabile di Area, oltre che di quelle rese in relazione al proprio ufficio

La corrispondenza fra la valutazione complessiva conseguita (V) e la retribuzione di risultato (R) è definita in modo lineare, in maniera tale che la retribuzione di risultato (R) sia direttamente proporzionale alla valutazione (V) conseguita secondo la seguente formula:

Valutazione massima (V Max) : valutazione conseguita (V) = 100 : X

X= percentuale della Retribuzione di risultato (R)

PARTE II – ASSEGNAZIONE OBIETTIVI ANNO 2016

Con il presente documento vengono individuati gli obiettivi di performance per l'anno 2016, nell'ambito della programmazione triennale già operata con l'approvazione della nota di aggiornamento al documento unico di programmazione 2016/2018 e del bilancio di previsione 2016/2018, avvenuta rispettivamente con delibere del Commissario Prefettizio, con i poteri del Consiglio comunale, n. 12 del 20 maggio 2016 e n. 13 del 20 maggio 2016.

Completate le attività previste, e comunque al termine del ciclo di programmazione, i Responsabili di Area ed il Segretario comunale provvederanno a trasmettere agli organi competenti per la rispettiva valutazione apposita relazione su:

- attività svolte in generale, relativamente alle competenze del proprio ufficio;

- attività svolte e risultati conseguiti in relazione ai singoli obiettivi assegnati;

- eventuali fattori incidenti sul mancato o parziale conseguimento degli obiettivi assegnati, da considerare ai fini della valutazione

L'organizzazione del Comune di Pietracamela è articolata in quattro Aree:

- Area Amministrativa-Affari generali;
- Area Economico-finanziaria;
- Area Territorio e Ambiente;
- Area Vigilanza.

Area Amministrativa-Affari generali

Obiettivo n. 1 – Trasparenza: adeguamento agli standard definiti dal d.lgs. n. 33/2013 (ovvero da successivi interventi normativi in materia), per quanto di competenza

Descrizione: l'obiettivo ha lo scopo di favorire l'attuazione del d.lgs. n. 33/2013 (ovvero di successivi interventi normativi in materia), in relazione agli adempimenti spettanti all'Area di competenza.

Peso obiettivo: 25% (10 punti)

Risultato atteso: adeguamento effettuato (100%)

Indicatore di realizzazione: livello di adeguamento realizzato/livello di adeguamento previsto

Il riscontro sarà effettuato in relazione al livello di adeguamento realizzato al termine del ciclo di programmazione, assumendo quale parametro di riferimento i seguenti parametri di valutazione:

- Livello 1: l'adeguamento risulta essere disatteso o comunque ampiamente insufficiente in rapporto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0 e 0,3
- Livello 2: l'adeguamento risulta essere sostanzialmente carente in rapporto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0,4 e 0,5
- Livello 3: l'adeguamento risulta essere parziale, ma necessita comunque di ulteriore implementazione rispetto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0,6 e 0,8
- Livello 4: l'adeguamento risulta essere significativo e sostanzialmente effettuato - coefficiente compreso tra 0,9 e 1

Ai fini dell'assegnazione del punteggio, al livello di adeguamento riscontrato, sarà assegnato un coefficiente da applicare al punteggio massimo previsto (10 punti)

Obiettivo n. 2 – Anticorruzione: implementazione del PTPC 2016/2018, per quanto di competenza

Descrizione: l'obiettivo ha lo scopo di favorire l'individuazione ed attuazione, in relazione all'Area di riferimento, di ulteriori misure di prevenzione e contrasto della corruzione, rispetto a quelle già previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione, adottato dal Comune di Pietracamela per il triennio 2016/2018.

Peso obiettivo: 25% (10 punti)

Risultato atteso: implementazione PTPC 2016/2018 per l'Area di riferimento (100%)

Indicatore di realizzazione: recepimento di ulteriori misure proposte in sede di aggiornamento del PTPC 2016/2018

Obiettivo n. 3 – Conservazione e sicurezza dei documenti informatici

Descrizione: l'obiettivo ha lo scopo di avviare e favorire il processo di conservazione digitale esterna dei documenti informatici prodotti dall'Amministrazione, al fine di garantirne la loro autenticità, integrità, affidabilità e reperibilità

Peso obiettivo: 25% (10 punti)

Risultato atteso: conservazione esterna effettuata (100%)

Indicatore di realizzazione: n. provvedimenti conservati all'esterno/n. provvedimenti adottati

Obiettivo n. 4 – Adeguamento di regolamenti, per quanto di competenza

Descrizione: l'obiettivo ha lo scopo di favorire, per l'Area di riferimento, l'adeguamento delle fonti regolamentari interne alla normativa vigente ovvero a specifiche esigenze dell'Amministrazione

Peso obiettivo: 25% (10 punti)

Risultato atteso: adeguamento effettuato (100%)

Indice di realizzazione: adozione o aggiornamento di regolamenti comunali

Il riscontro sarà effettuato in relazione all'apporto fornito a tal fine, assumendo quale parametro di riferimento i seguenti parametri di valutazione:

- Livello 1: l'apporto risulta essere disatteso o comunque non adeguato in rapporto alle necessità dell'Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0 e 0,3
- Livello 2: l'apporto risulta essere sostanzialmente adeguato in rapporto alle necessità dell'Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,4 e 0,7
- Livello 3: l'apporto risulta essere apprezzabile in maniera significativa in rapporto alle necessità dell'Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,8 e 1

Ai fini dell'assegnazione del punteggio, al livello di adeguamento riscontrato, sarà assegnato un coefficiente da applicare al punteggio massimo previsto (10 punti)

Area Economico-finanziaria

Obiettivo n. 1 – Trasparenza: adeguamento agli standard definiti dal d.lgs. n. 33/2013 (ovvero da successivi interventi normativi in materia), per quanto di competenza

Descrizione: l'obiettivo ha lo scopo di favorire l'attuazione del d.lgs. n. 33/2013 (ovvero di successivi interventi normativi in materia), in relazione agli adempimenti spettanti all'Area di competenza.

Peso obiettivo: 25% (10 punti)

Risultato atteso: adeguamento effettuato (100%)

Indicatore di realizzazione: livello di adeguamento realizzato/livello di adeguamento previsto

Il riscontro sarà effettuato in relazione al livello di adeguamento realizzato al termine del ciclo di programmazione, assumendo quale parametro di riferimento i seguenti parametri di valutazione:

- Livello 1: l'adeguamento risulta essere disatteso o comunque ampiamente insufficiente in rapporto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0 e 0,3
- Livello 2: l'adeguamento risulta essere sostanzialmente carente in rapporto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0,4 e 0,5
- Livello 3: l'adeguamento risulta essere parziale, ma necessita comunque di ulteriore implementazione rispetto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0,6 e 0,8
- Livello 4: l'adeguamento risulta essere significativo e sostanzialmente effettuato - coefficiente compreso tra 0,9 e 1

Ai fini dell'assegnazione del punteggio, al livello di adeguamento riscontrato, sarà assegnato un coefficiente da applicare al punteggio massimo previsto (10 punti)

Obiettivo n. 2 – Anticorruzione: implementazione del PTPC 2016/2018, per quanto di competenza

Descrizione: l'obiettivo ha lo scopo di favorire l'individuazione ed attuazione, in relazione all'Area di riferimento, di ulteriori misure di prevenzione e contrasto della corruzione, rispetto a quelle già previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione, adottato dal Comune di Pietracamela per il triennio 2016/2018.

Peso obiettivo: 25% (10 punti)

Risultato atteso: implementazione PTPC 2016/2018 per l'Area di riferimento (100%)

Indicatore di realizzazione: recepimento di ulteriori misure proposte in sede di aggiornamento del PTPC 2016/2018

Obiettivo n. 3 – Affidamento servizio di tesoreria

Descrizione: l'obiettivo ha lo scopo di assicurare l'espletamento del servizio di tesoreria da parte del soggetto affidatario, individuato a seguito di procedura ad evidenza pubblica

Peso obiettivo: 25% (10 punti)

Risultato atteso: servizio di tesoreria affidato (100%)

Indicatore di realizzazione: stipulazione contratto con la controparte per la gestione del servizio di tesoreria

Obiettivo n. 4 – Incremento gettito tributario

Descrizione: l'obiettivo ha lo scopo di assicurare l'incremento del gettito tributario derivante da accertamenti, rispetto al triennio 2013-2015

Peso obiettivo: 25% (10 punti)

Risultato atteso: incremento del gettito tributario per il periodo temporale di riferimento rispetto al triennio 2013/2015 (100%)

Indicatore di realizzazione: gettito accertato per il periodo di riferimento/gettito accertato per il triennio 2013/2015

Area Territorio e Ambiente

Obiettivo n. 1 – Trasparenza: adeguamento agli standard definiti dal d.lgs. n. 33/2013 (ovvero da successivi interventi normativi in materia), per quanto di competenza

Descrizione: l'obiettivo ha lo scopo di favorire l'attuazione del d.lgs. n. 33/2013 (ovvero di successivi interventi normativi in materia), in relazione agli adempimenti spettanti all'Area di competenza.

Peso obiettivo: 25% (10 punti)

Risultato atteso: adeguamento effettuato (100%)

Indicatore di realizzazione: livello di adeguamento realizzato/livello di adeguamento previsto

- Livello 1: l'adeguamento risulta essere disatteso o comunque ampiamente insufficiente in rapporto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0 e 0,3
- Livello 2: l'adeguamento risulta essere sostanzialmente carente in rapporto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0,4 e 0,5
- Livello 3: l'adeguamento risulta essere parziale, ma necessita comunque di ulteriore implementazione rispetto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0,6 e 0,8
- Livello 4: l'adeguamento risulta essere significativo e sostanzialmente effettuato - coefficiente compreso tra 0,9 e 1

Ai fini dell'assegnazione del punteggio, al livello di adeguamento riscontrato, sarà assegnato un coefficiente da applicare al punteggio massimo previsto (10 punti)

Obiettivo n. 2 – Anticorruzione: implementazione del PTPC 2016/2018, per quanto di competenza

Descrizione: l'obiettivo ha lo scopo di favorire l'individuazione ed attuazione, in relazione all'Area di riferimento, di ulteriori misure di prevenzione e contrasto della corruzione, rispetto a quelle già previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione, adottato dal Comune di Pietracamela per il triennio 2016/2018

Peso obiettivo: 25% (10 punti)

Risultato atteso: implementazione PTPC 2016/2018 per l'Area di riferimento (100%)

Indicatore di realizzazione: recepimento di ulteriori misure proposte in sede di aggiornamento del PTPC 2016/2018

Obiettivo n. 3 – Piano di ricostruzione: espletamento attività istruttoria nei termini previsti

Descrizione: l'obiettivo ha lo scopo di favorire il rispetto dei termini di legge previsti per l'espletamento delle attività istruttorie legate al Piano di ricostruzione post sisma 2009

Peso obiettivo: 25% (10 punti)

Risultato atteso: espletamento delle pratiche entro i termini di legge

Indicatore di realizzazione: n. pratiche chiuse entro i termini di legge/n. pratiche chiuse

Obiettivo n. 4 – Realizzazione opere pubbliche

Descrizione: l'obiettivo ha lo scopo di assicurare l'attuazione del programma annuale di opere pubbliche approvato in relazione al periodo temporale di riferimento

Peso obiettivo: 25% (10 punti)

Risultato atteso: realizzazione delle opere pubbliche previste dal piano annuale entro il periodo temporale di riferimento

Indicatore di realizzazione: n. opere realizzate/n. opere previste

La valutazione terrà conto di fattori esterni che possono incidere sul grado di realizzazione dell'obiettivo (ad es., concessione di finanziamenti, eventuali modifiche)

Area Vigilanza

Obiettivo n. 1 – Trasparenza: adeguamento agli standard definiti dal d.lgs. n. 33/2013 (ovvero da successivi interventi normativi in materia), per quanto di competenza

Descrizione: l'obiettivo ha lo scopo di favorire l'attuazione del d.lgs. n. 33/2013 (ovvero di successivi interventi normativi in materia), in relazione agli adempimenti spettanti all'Area di competenza.

Peso obiettivo: 25% (10 punti)

Risultato atteso: adeguamento effettuato (100%)

Indicatore di realizzazione: livello di adeguamento realizzato/livello di adeguamento previsto

Il riscontro sarà effettuato in relazione al livello di adeguamento realizzato al termine del ciclo di programmazione, assumendo quale parametro di riferimento i seguenti parametri di valutazione:

- Livello 1: l'adeguamento risulta essere disatteso o comunque ampiamente insufficiente in rapporto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0 e 0,3

- Livello 2: l'adeguamento risulta essere sostanzialmente carente in rapporto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0,4 e 0,5
- Livello 3: l'adeguamento risulta essere parziale, ma necessita comunque di ulteriore implementazione rispetto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0,6 e 0,8
- Livello 4: l'adeguamento risulta essere significativo e sostanzialmente effettuato - coefficiente compreso tra 0,9 e 1

Ai fini dell'assegnazione del punteggio, al livello di adeguamento riscontrato, sarà assegnato un coefficiente da applicare al punteggio massimo previsto (10 punti)

Obiettivo n. 2 – Anticorruzione: implementazione del PTPC 2016/2018, per quanto di competenza

Descrizione: l'obiettivo ha lo scopo di favorire l'individuazione ed attuazione, in relazione all'Area di riferimento, di ulteriori misure di prevenzione e contrasto della corruzione, rispetto a quelle già previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione, adottato dal Comune di Pietracamela per il triennio 2016/2018

Peso obiettivo: 25% (10 punti)

Risultato atteso: implementazione PTPC 2016/2018 per l'Area di riferimento (100%)

Indicatore di realizzazione: recepimento di ulteriori misure proposte in sede di aggiornamento del PTPC 2016/2018

Obiettivo n. 3 - Presenza sul territorio

Descrizione: l'obiettivo ha lo scopo di assicurare adeguata presenza del servizio di vigilanza sul territorio a seguito di specifiche richieste

Peso obiettivo: 25% (10 punti)

Risultato atteso: presenza sul territorio effettivamente prestata, ove richiesto (100%)

Indicatore di realizzazione: n. interventi effettuati/n. segnalazioni pervenute

Obiettivo n. 4 – Polizia amministrativa

Descrizione: l'obiettivo ha lo scopo di assicurare l'esecuzione di ordinanze e di provvedimenti comunali che richiedono apposita attività di controllo

Peso obiettivo: 25% (10 punti)

Risultato atteso: Attività di controllo effettivamente prestata, ove richiesto (100%)

Indicatore di realizzazione: n. controlli effettuati/n. richieste pervenute

Segreteria comunale

Obiettivo n. 1 – Responsabilità di servizio

Descrizione: l'obiettivo ha lo scopo di assicurare e riconoscere l'espletamento, da parte del Segretario comunale, di responsabilità aggiuntive, rispetto a quelle ordinarie, in caso di Area priva di titolare

Peso obiettivo: 50%

Risultato atteso: espletamento di responsabilità aggiuntiva, se affidata (100%)

Indicatore di realizzazione: adozione di provvedimento di attribuzione di responsabilità di servizio

Obiettivo n. 2 – Attività di sovrintendenza e coordinamento

Descrizione: l'obiettivo ha lo scopo di assicurare e riconoscere l'espletamento, da parte del Segretario comunale, dell'attività di sovrintendenza e coordinamento delle diverse Aree, al fine di garantire, ove necessario, il corretto ed ordinario svolgimento dell'azione amministrativa

Peso obiettivo: 50%

Risultato atteso: espletamento dell'attività di sovrintendenza e coordinamento, ove necessario (100%)

Indicatore di realizzazione: adozione di atti e provvedimenti finalizzati a garantire, ove necessario, il corretto ed ordinario svolgimento dell'azione amministrativa

Il riscontro sarà effettuato in relazione all'apporto fornito ai fini del corretto ed ordinario svolgimento dell'azione amministrativa, assumendo quale parametro di riferimento i seguenti parametri di valutazione:

- Livello 1: l'apporto risulta essere disatteso o comunque non adeguato in rapporto alle necessità dell'Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0 e 0,3
- Livello 2: l'apporto risulta essere sostanzialmente adeguato in rapporto alle necessità dell'Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,4 e 0,7
- Livello 3: l'apporto risulta essere apprezzabile in maniera significativa in rapporto alle necessità dell'Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,8 e 1

Ai fini dell'assegnazione del punteggio, al livello di adeguamento riscontrato, sarà assegnato un coefficiente da applicare al punteggio massimo previsto (10 punti)

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL RESPONSABILE DI AREA TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

(da compilare a cura del Nucleo di Valutazione)

Data _____

Dipendente _____ Responsabile Area _____

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO

RISULTATO DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (Performance individuale)

Obiettivo	Grado di conseguimento	Punteggio assegnato (max 10 pp. per obiettivo)
Obiettivo n. 1		
Obiettivo n. 2		
Obiettivo n. 3		
Obiettivo n. 4		

PUNTEGGIO ASSEGNATO (da 0 a 40 punti):

RISULTATI CONSEGUITI DALL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI DIRETTA RESPONSABILITA' (Performance organizzativa)

PUNTEGGIO ASSEGNATO (da 0 a 20 punti):

AREE DI COMPETENZA

Area di competenza	Punteggio assegnato (max 10 pp. per area)
Competenze tecnico-professionali	
Competenze manageriali, organizzative e realizzative	
Competenze relazionali, di comunicazione e di integrazione organizzativa	
Competenze di servizio	

PUNTEGGIO ASSEGNATO (da 0 a 40 punti):

PUNTEGGIO TOTALE _____

Il Nucleo di Valutazione _____

Data presa visione _____ Il Dipendente _____

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO COMUNALE

(da compilare a cura del Sindaco)

Data _____

Dipendente _____ Responsabile Area _____

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO

RISULTATO DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (Performance individuale)

Obiettivo	Grado di conseguimento	Punteggio assegnato (max 10 pp. per obiettivo)
Obiettivo n. 1		
Obiettivo n. 2		

PUNTEGGIO ASSEGNATO (da 0 a 20 punti):

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

PUNTEGGIO ASSEGNATO (da 0 a 10 punti):

AREE DI COMPETENZA

Area di competenza	Punteggio assegnato (max 10 pp. per area)
Competenze tecnico-professionali	
Competenze manageriali, organizzative e realizzative	
Competenze relazionali, di comunicazione e di integrazione organizzativa	
Competenze di servizio	

PUNTEGGIO ASSEGNATO (da 0 a 40 punti):

PUNTEGGIO TOTALE _____

Il Sindaco _____

Data presa visione _____ Il Segretario comunale _____