

COMUNE DI CETONA

Provincia di SIENA

REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DI ENTE

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE N. 92/2021

ART. 1 – FINALITA' E PRINCIPI

La valutazione delle performance è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard sia di qualità che quantità delle attività svolte e dei servizi erogati, la valorizzazione delle professionalità, la crescita e il merito, nonché il contenimento e la razionalizzazione delle spese.

L'erogazione delle indennità legate alla performance è uno strumento finalizzato al raggiungimento di tali fini.

Nell'ambito della valutazione delle performance si tiene adeguatamente conto del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore, viene garantita la più ampia trasparenza del processo di valutazione e dei suoi esiti, nel rispetto dei vincoli dettati per la tutela della riservatezza dei dati personali,.

ART. 2 – LA METODOLOGIA

2.1 GLI OBIETTIVI

Presupposto fondamentale al fine dell'applicazione del sistema di valutazione è la definizione, approvazione e assegnazione ufficiale degli obiettivi annuali dell'ente.

Il Sindaco e la Giunta assegnano annualmente gli obiettivi ai responsabili delle strutture con deliberazione della Giunta Comunale.

I Responsabili titolari di Posizione Organizzativa sono chiamati a partecipare attivamente al processo di proposta e redazione degli obiettivi. Gli stessi vengono poi comunicati al Nucleo di Valutazione che può proporre modifiche o chiedere integrazioni formali.

Gli obiettivi sono assegnati in modo da essere rilevanti e pertinenti, specifici, misurabili e sfidanti tali da determinare miglioramenti significativi o di mantenimento di standard quali quantitativi e riferibili ad un arco temporale predeterminato.

Il Nucleo può effettuare in sede di valutazione una ulteriore ponderazione degli stessi.

L'assegnazione annuale e formale degli obiettivi è un atto obbligatorio fondamentale e propedeutico alla valutazione della performance.

2.2 IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Elemento centrale del sistema di valutazione è costituito dalla misurazione della performance, dalla proposta di valutazione e dalla comunicazione della stessa.

Tale sistema è volto a monitorare il livello di performance ottenuto dall'ente e dai suoi dipendenti, collegando le fasi di programmazione e controllo al fine di migliorare l'organizzazione dell'ente e la qualità del lavoro espresso.

Alla misurazione della performance è legata l'eventuale erogazione degli incentivi economici previsti dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

2.3 CODICE DI COMPORTAMENTO, PIANO PER LA TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

Ai fini della valutazione della performance individuale assumono rilevanza anche il rispetto del codice di comportamento e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

ART. 3 – I SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE

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

Il Sindaco;

La Giunta (per l'adozione del PEG o del PDO e il recepimento della proposta di valutazione);

Il Nucleo di Valutazione;

I titolari di posizione organizzativa;

Nel dettaglio:

Il Sindaco valuta il Segretario Generale, anche per le funzioni di responsabile di uffici strutture e procedimenti.

Il Nucleo di valutazione propone la valutazione dei titolari di posizione organizzativa. La valutazione è effettuata sulla concreta applicazione dei criteri di valutazione;

I Titolari di Posizione Organizzativa valutano i dipendenti assegnati alla struttura gestita e ne comunicano i risultati al Nucleo di Valutazione.

ART. 4 - MODALITA' DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di valutazione, nell'ambito della sua attività di indagine e controllo, può accedere e acquisire tutta la documentazione utile anche attraverso gli uffici, GLI altri organismi di controllo, servendosi anche di colloqui e interviste mirate con gli amministratori con il segretario comunale e con i responsabili stessi.

La valutazione ha una natura documentale, ovvero si basa sugli atti prodotti dal valutato che rendiconta per iscritto il raggiungimento degli obiettivi affidati e dell'attività svolta a mezzo di una relazione puntuale.

Nella valutazione si tiene conto anche del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore e, sulla base delle previsioni legislative, della esistenza di procedimenti disciplinari, di procedimenti penali, di procedimenti amministrativi e contabili, segnalazioni dei cittadini addebitati ai dipendenti e di tutti gli altri fattori che concorrono in modo significativo alla attività ed alla immagine dell'ente.

Le osservazioni del Nucleo di valutazione, o del valutatore in generale, e le indicazioni dallo stesso fornite sono contenute in un'apposita scheda sottoscritta dal valutatore stesso e dal valutato, oppure in specifica relazione o verbale.

ART. 5 – TEMPISTICA DELLA VALUTAZIONE

I valutati dovranno produrre la relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'attività svolta, sulla base di specifici modelli, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.

Il Nucleo dovrà formulare la proposta di valutazione entro e non oltre 30 giorni dal momento in cui la documentazione prevista per l'istruttoria potrà essere considerata completa ed esaustiva.

Il valutatore comunica ai valutati la valutazione nella forma di proposta. Il singolo valutato può avanzare una richiesta di approfondimento, revisione parziale o totale e chiedere di essere ascoltato entro e non oltre 15 giorni dal ricevimento della proposta di valutazione. In tal caso il valutatore deve convocare il valutato prima della formalizzazione della valutazione e deve tenerne motivatamente conto nella formulazione della valutazione definitiva che dovrà avvenire entro 30 giorni dal momento in cui la documentazione prevista per l'istruttoria potrà essere considerata completa ed esaustiva.

ART. 6 - CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

La valutazione del segretario viene effettuata sulla base delle seguenti componenti:

1. Performance di ente: si tiene conto delle priorità delle politiche strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività peculiari tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza, in relazione al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini, ai sensi dell'art. 3 c. 1 lett. a) del DL n. 74 del 25.05.2017 e al rispetto degli obblighi di legge (nella misura del 20%);
2. Raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati (nella misura del 40%);
3. Competenze professionali (nella misura del 40%) tenendo conto dei seguenti uffici, procedimenti, strutture e competenze assegnate:
 - a) Responsabilità apicale dei seguenti uffici:
 - Ufficio procedimenti disciplinari
 - Delegazione trattante con funzioni di Presidenza.
 - Ufficio controlli interni di regolarità amministrativa.
 - Ufficio per la formazione anticorruzione.
 - Ufficio sostitutivo per l'emanazione dei provvedimenti per i casi di inadempimento inerzia di tutti i responsabili degli uffici con posizioni apicali.
 - b) Responsabilità apicali nei seguenti settori:
 - trasparenza
 - corruzione.
 - Partecipazione nei procedimenti di adozione degli strumenti urbanistici generali.
 - c) Redazione, secondo le forme e modi previsti nel contratto collettivo nazionale di lavoro dei segretari comunali, del piano degli obiettivi e della performance del Programma esecutivo di gestione del Piano dettagliato degli obiettivi e del Piano delle performance e degli-Atti di pianificazione generale in tema di organizzazione e di personale, cioè il programma del fabbisogno del personale, la dotazione organica e la macrostruttura.

Al segretario viene corrisposta l'indennità di risultato nella misura del 7,5% del monte salari dell'anno di riferimento.

ART. 7 - CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Il Nucleo di valutazione valuta la performance dei responsabili di posizione organizzativa sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

1. Performance di ente si tiene conto delle priorità delle politiche strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività peculiari tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza, in relazione al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini, ai sensi dell'art. 3 c. 1 lett. a) del DL n. 74 del 25.05.2017 e al rispetto degli obblighi di legge (nella misura del 20%);
2. Raggiungimento degli obiettivi specifici di struttura (nella misura del 40%);
3. Competenze professionali (nella misura del 40%);

ART. 8 - CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, è data dalle seguenti quattro parti:

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

ART. 9 - I PARAMETRI DI VALUTAZIONE

9.1 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

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

- a. Performance di ente si tiene conto delle priorità delle politiche strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività peculiari tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza come possono essere il rispetto dell'equilibrio di bilancio e degli indicatori di deficitarietà strutturale (50%);
- b. Dal rispetto dei tempi medi di pagamento (25%);
- c. Dal rispetto dei vincoli dettati dal legislatore in materia di Trasparenza e Anticorruzione (25%);

9.2 VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA DIRETTA

Gli obiettivi sono corredati delle risorse economiche, umane e strumentali necessarie e vengono accompagnati da specifici indicatori, dei valori attesi, nonché ad ognuno di essi viene assegnato uno specifico peso.

Gli obiettivi per essere considerati tali devono essere specifici, misurabili e sfidanti, possono riguardare anche l'attività ordinaria purché vi siano specifici riferimenti temporali e quantitativi alla performance attesa.

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

Il Nucleo può effettuare in sede di proposta di valutazione della performance una pesatura sugli obiettivi complessivamente assegnati ad ogni singola struttura attribuendo il peso iniziale del 70% a tutti gli obiettivi e attribuendo il restante 30% solo in presenza rispettivamente dei seguenti parametri:

1. La coerenza strategica intesa come adeguatezza e conformità ai contenuti della programmazione (10%).
2. La complessità dell'obiettivo intesa come grado d'impegno e risorse necessarie al fine del suo raggiungimento (10%).
3. L'essere sfidante inteso come la capacità di prevedere azioni che vanno oltre l'attività istituzionale e operativa propria della struttura (10%).

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) viene attuata attraverso la produzione di specifica relazione da parte del soggetto valutato

corredata dalla documentazione attestante il raggiungimento degli stessi e si articola secondo il seguente prospetto:

N°	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO %	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI IN MERITO ALLA SODDISFAZIONE DELL'INTERESSE SOTTESO ALL'OBIETTIVO ED ALLE VICENDE RELATIVE AL PIENO OD INCOMPLETO RAGGIUNGIMENTO	PONDERAZIONE / PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO	PUNTEGGIO
1	\	\	\				
2							
3							
4							
5							
TOTALE							

9.3 VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E DELLA COMPETENZA PROFESSIONALE

Per comportamenti organizzativi si intende l'effettiva incidenza dell'attività del valutato ovvero le conoscenze e i comportamenti posti in essere dallo stesso nello svolgimento quotidiano dell'attività lavorativa.

L'eventuale addebito al valutato di procedimenti disciplinari o penali incide negativamente sulla valutazione di questo parametro, il Valutatore può riservarsi di sospendere il giudizio e valutare successivamente il presente parametro in caso di procedimenti disciplinari o penali sospesi e in attesa di giudizio.

Essa si misura non mediante astratte capacità e idoneità, bensì avendo riguardo a concreti atti e funzioni come quelli contenuti secondo il seguente prospetto esprimendo un giudizio da 0 a 100 ogni per ogni fattore:

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
1. EFFICIENZA: Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di rispetto dei tempi di lavoro e proporzionalità della spesa.	
2. INTEGRITÀ: Capacità di rispettare a pieno il codice di comportamento e gli obblighi contrattuali.	
3. DISPONIBILITÀ: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze dei diversi interlocutori con particolare riferimento ai cittadini nonché massimizzare la presenza in servizio.	
4. COLLABORAZIONE: Capacità di stabilire un clima organizzativo incentrato sulla collaborazione attiva e l'azzeramento della conflittualità con tutti i colleghi e con gli amministratori.	
MEDIA	

9.4 PARTECIPAZIONE ALLA PERFORMANCE DELL'ENTE

Per quanto riguarda la valutazione del grado di partecipazione alla performance di ente si tiene conto della valutazione ricevuta complessivamente dal Responsabile della struttura di appartenenza

da parte del Nucleo di Valutazione, la percentuale relativa a tale punteggio può essere apposta nelle schede di valutazione dei dipendenti valutati da parte del Responsabile valutatore anche in un secondo momento, ovvero quando la proposta di valutazione del Responsabile da parte del Nucleo sia completa, la finalità è quella di collegare la performance espressa dal personale interno alla struttura con la performance espressa dal vertice della struttura e con la performance complessiva dell'ente.

9.5 PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA STRUTTURA

Si tiene conto della partecipazione e l'impegno del dipendente al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati alla struttura di appartenenza, è compito del responsabile coinvolgere tutti i dipendenti al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alle attività pertinenti della struttura di appartenenza.

ART. 10 – LA VALUTAZIONE

Gli incentivi economici collegati al sistema di misurazione non sono automatici ma possono essere corrisposti solo ed esclusivamente al raggiungimento di una valutazione positiva, ovvero di almeno 60 punti su 100, e se la presenza in servizio ha riguardato almeno la metà dell'anno lavorativo.

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

L'indennità di risultato è corrisposta nella misura:

- del 100% con valutazioni uguali o superiori a 90 punti percentuali., facendo la media di tutte le valutazioni.
- del 90% con valutazioni pari o superiori a 80 punti percentuali., facendo la media di tutte le valutazioni.
- del 80% con valutazioni pari o superiori a 75 punti percentuali., facendo la media di tutte le valutazioni
- del 70% con valutazioni pari o superiori a 70 punti percentuali., facendo la media di tutte le valutazioni.
- del 60% con valutazioni pari o superiori a 65 punti percentuali., facendo la media di tutte le valutazioni
- del 50% con valutazioni pari o superiori a 60 punti percentuali., facendo la media di tutte le valutazioni

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

Non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance se siano stati addebitati al valutato procedimenti disciplinari o penali particolarmente gravi tali da inibire il processo valutativo e che abbiano comportato la sospensione dal servizio per più di 15 giorni, per gli altri casi la possibilità di accesso agli incentivi economici collegati deve essere proporzionalmente ridotta.

Ai fini dell'espressione di una valutazione non pienamente positiva o alla riduzione della stessa

rilevano, a mente del codice di comportamento, l'eventuale addebito al valutato di procedimenti disciplinari, sanzioni amministrative, contabili e penali che incidono negativamente sulla valutazione delle competenze organizzative.

A fronte di eventuali procedimenti disciplinari, contabili, civili o penali a carico dei valutati, per reati contro la pubblica amministrazione, che siano ancora in corso alla data del processo istruttorio di valutazione, la proposta di valutazione della performance viene sospesa e le risorse collegate congelate in attesa del completamento dei procedimenti ascritti ai valutati oggetto dei procedimenti.

ART. 11 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE AI FINI DELLA VERIFICA DELLA CORRETTEZZA VALUTATIVA

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

Il responsabile di posizione organizzativa ha diritto di chiedere il riesame della proposta di valutazione presentando per iscritto le proprie controdeduzioni al Nucleo di Valutazione che è tenuto a esprimersi in maniera definitiva ai sensi del presente regolamento.

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

La valutazione è insindacabile nel merito qualora il valutatore abbia applicato correttamente le procedure e rispettato le previsioni normative e regolamentari.

ART. 12 – TRASPARENZA E RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Ai sensi dell'art. 11 del d.lgs. n. 150 del 2009, del dlgs 33/2013, del dlgs 97/2016 e s.m.i., la trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale del Comune, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo di risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Le metodologie, gli obiettivi assegnati e gli esiti della valutazione della performance in forma aggregata devono essere pubblicati sul sito internet dell'Ente nell'apposita sezione come anche i verbali del Nucleo ad eccezione delle informazioni e dei giudizi espressi sulle abilità psicoattitudinali dei valutati che risultano essere informazioni personali e riservate.

ART. 13 - ABROGAZIONI DELLE NORME PRECEDENTI ED ENTRATA IN VIGORE

Sono abrogate tutte le disposizioni incompatibili con il presente Regolamento di misurazione e valutazione della performance che sostituisce integralmente quelli precedentemente in vigore.

Il sistema di valutazione della performance di cui al presente documento troverà applicazione a decorrere dalla sua approvazione.

Il presente regolamento è soggetto al parere vincolante del Nucleo e oggetto di informazione preventiva alle organizzazioni sindacali.

ART. 15 – SCHEDE DI VALUTAZIONE

Al presente regolamento vengono allegate a titolo di esempio le bozze delle schede di valutazione relative ai soggetti da valutare all'interno dell'ente che possono essere utilizzate, rispettivamente:

1. Allegato A);
2. Allegato B);
3. Allegato C).

ALLEGATO A)

BOZZA SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE: _____

ANNO DI VALUTAZIONE: _____

1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (DA 0 A 100)	
Parametri di valutazione	Punteggio
1. Rispetto dell'equilibrio di bilancio e degli indicatori di deficiarietà strutturale	
2. Rispetto dei tempi medi di pagamento	
3. Rispetto degli obblighi di trasparenza e anticorruzione	
4. Monitoraggio della customer satisfaction	
MEDIA	

2) VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (DA 0 A 100)						
Descrizione dell'obiettivo	Peso %	Indicatori di misurabilità	Valori attesi	Giudizio	Ponderazione	Punteggio
TOTALE						

3) COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (DA 0 A 100)	
FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
1. EFFICIENZA: Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di rispetto dei tempi di lavoro e contenimento della spesa.	
2. INTEGRITA': Capacità di rispettare a pieno il codice di comportamento e gli obblighi contrattuali.	
3. DISPONIBILITÀ: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze dei diversi interlocutori con particolare riferimento ai cittadini nonché massimizzare la presenza in servizio.	
4. COLLABORAZIONE: Capacità di stabilire un clima organizzativo incentrato sulla collaborazione attiva e l'azzeramento della conflittualità con tutti i colleghi e con gli amministratori.	
MEDIA	

TABELLA RIASSUNTIVA CON I GIUDIZI PONDERATI

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (20%)	
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (40%)	
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (40%)	
TOTALE	

_____, li _____

Firma del Valutatore

Firma del Valutato per accettazione

Eventuali note:

ALLEGATO B)

BOZZA SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE: _____

STRUTTURA DI RIFERIMENTO: _____ ANNO DI VALUTAZIONE: _____

1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (DA 0 A 100)	
Parametri di valutazione	Punteggio
1. Rispetto dell'equilibrio di bilancio e degli indicatori di deficiarietà strutturale	
2. Rispetto dei tempi medi di pagamento	
3. Rispetto degli obblighi di trasparenza e anticorruzione	
4. Monitoraggio della customer satisfaction	
MEDIA	

2) VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (DA 0 A 100)						
Descrizione dell'obiettivo	Peso %	Indicatori di misurabilità	Valori attesi	Giudizio	Ponderazione	Punteggio
TOTALE						

3) COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (DA 0 A 100)	
Fattori di valutazione	Punteggio
1. EFFICIENZA: Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di rispetto dei tempi di lavoro e contenimento della spesa.	
2. INTEGRITA': Capacità di rispettare a pieno il codice di comportamento e gli obblighi contrattuali.	
3. DISPONIBILITÀ: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze dei diversi interlocutori con particolare riferimento ai cittadini nonché massimizzare la presenza in servizio.	
4. COLLABORAZIONE: Capacità di stabilire un clima organizzativo incentrato sulla collaborazione attiva e l'azzeramento della conflittualità con tutti i colleghi e con gli amministratori.	
MEDIA	

TABELLA RIASSUNTIVA CON I GIUDIZI PONDERATI

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (20%)	
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (40%)	
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (40%)	
TOTALE	

_____, li _____

Firma del Valutatore

Firma del Valutato per accettazione

Eventuali note: _____

ALLEGATO C)

BOZZA SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE: _____

STRUTTURA DI RIFERIMENTO: _____ ANNO DI VALUTAZIONE: _____

1) VALUTAZIONE RICEVUTA DAL RESPONSABILE DA PARTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE (DA 0 A 100):

2) PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA STRUTTURA (DA 0 A 100):

3) COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (DA 0 A 100)

Fattori di valutazione	Punteggio
1. EFFICIENZA: Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di rispetto dei tempi di lavoro e contenimento della spesa.	
2. INTEGRITA': Capacità di rispettare a pieno il codice di comportamento e gli obblighi contrattuali.	
3. DISPONIBILITÀ: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze dei diversi interlocutori con particolare riferimento ai cittadini nonché massimizzare la presenza in servizio.	
4. COLLABORAZIONE: Capacità di stabilire un clima organizzativo incentrato sulla collaborazione attiva e l'azzeramento della conflittualità con tutti i colleghi e con gli amministratori.	
MEDIA	

TABELLA RIASSUNTIVA CON I GIUDIZI PONDERATI

VALUTAZIONE RICEVUTA DAL RESPONSABILE (20%)	
PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (40%)	
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (40%)	
TOTALE	

_____, li _____

Firma del Valutatore

Firma del Valutato per accettazione

Eventuali note: