



**COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO E D'UFFICIO
DELLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.64 DEL 24-06-2021**

**Oggetto: SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE: MODIFI-
CHE- APPROVAZIONE**

L'anno duemilaventuno il giorno ventiquattro del mese di giugno, preventivamente convocata per le ore 08:30 e successive, in videoconferenza, si è riunita la Giunta Comunale.

Omoboni Paolo	Sindaco	P
Becchi Cristina	Vice Sindaco	A
Baggiani Patrizio	Assessore	P
Galeotti Alessandro	Assessore	P
Tai Carlotta	Assessore	P
Timpanelli Gabriele	Assessore	P

Assume la presidenza Omoboni Paolo in qualità di Sindaco.

Le funzioni di Ufficiale verbalizzante sono svolte da Cosmi Emanuele nella sua qualità di SEGRETARIO COMUNALE

Constatato che il sistema adottato per lo svolgimento della seduta in videoconferenza consente di identificare con certezza i partecipanti, il Presidente dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a deliberare sugli oggetti iscritti all'ordine del giorno.

Soggetta a controllo	N	Soggetta a comunicazione	S
Immediatamente eseguibile	S	Soggetta a ratifica	N



(Omissis il verbale fino alla presente deliberazione)

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la conforme proposta di deliberazione n. 67 in data 23/06/2021 dello Staff Segreteria Generale, depositata in atti;

UDITA l'illustrazione dell'Assessore Galeotti, competente per materia;

RICHIAMATO l'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017 nella parte in cui prevede che le Pubbliche Amministrazioni adottano e aggiornano annualmente il sistema di misurazione e valutazione della performance;

DATO ATTO che l'art. 8 del succitato D. Lgs 74/2017 pone in capo alle Regioni e agli Enti Locali l'obbligo di adeguare i propri ordinamenti secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo 150/2009, come modificati dal medesimo D.Lgs 74/2017;

CONSIDERATO che con il D.Lgs n. 74/2017 sono state introdotte alcune modifiche dei principi generali e della disciplina del ciclo della performance recata dal decreto, in attuazione a quanto previsto dall'articolo 17, comma 1, lettera r), della Legge 7 agosto 2015, n. 124 (c.d. "riforma Madia"):

- semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e di premialità;
- razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, anche al fine della migliore valutazione delle politiche;
- sviluppo di sistemi distinti per la misurazione dei risultati raggiunti dall'organizzazione e dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti;
- potenziamento dei processi di valutazione indipendente del livello di efficienza e qualità dei servizi e delle attività delle amministrazioni pubbliche e degli impatti da queste prodotti, anche mediante il ricorso a standard di riferimento e confronti;
- riduzione degli adempimenti in materia di programmazione anche attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio; coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni;
- previsione di forme di semplificazione specifiche per i diversi settori della pubblica amministrazione;

VISTO il vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance" (SVP) approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 49/2012, integrato e modificato con deliberazione della Giunta comunale n. 213 del 29/10/2015;

VISTO l'allegato "Sistema di misurazione e valutazione della performance (SVP) organizzativa dell'Ente e della performance individuale dei Dirigenti,



delle Posizioni Organizzative (P.O.) e del personale” adeguato ai dettami del richiamato D.Lgs 74/2017 (**All. 1**);

DATO ATTO che:

- ai sensi dell'art. 7, c.1 , D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii, la definizione del SVP è di competenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione/Nucleo di Valutazione;
- Il Nucleo di Valutazione del Comune di Borgo San Lorenzo, in data 12/05/2021, ha espresso parere favorevole vincolante alla proposta qui allegata;
- sulla base dell'art. 5 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, sono oggetto di confronto con le Organizzazioni sindacali e le RSU aziendali i criteri generali di sistema di valutazione della performance;
- il nuovo sistema di valutazione della performance è stato oggetto di confronto con i soggetti sindacali in data 18 maggio e 14 giugno 2021 nell'ambito del tavolo di contrattazione sindacale;

VISTA la competenza della Giunta comunale ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs n. 267/2000 e dell'art. 7, c. 1, del D.Lgs. n. 150/2009;

VISTO il parere di regolarità tecnica, reso ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000 (**All. 2**);

DATO ATTO che la presente proposta non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

RITENUTO di proporre l'immediata eseguibilità del presente provvedimento, considerata la necessità di approvare quanto prima il regolamento in questione;

CON VOTO FAVOREVOLE UNANIME , legalmente espresso;

D E L I B E R A

- 1) **DI APPROVARE**, per quanto espresso in premessa e che qui si intende integralmente riportato, il “Sistema di misurazione e valutazione della performance (SVP) organizzativa dell'Ente e della performance individuale dei Dirigenti, delle Posizioni Organizzative (P.O.) e del personale”, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (**All. 1**);
- 2) **DI STABILIRE** che il nuovo sistema verrà applicato con decorrenza 1° gennaio 2021 e riguarderà, come prima applicazione, la valutazione che verrà effettuata nel corso del 2022 relativa alla performance del 2021;



- 3) **DI DARE ATTO** che, contemporaneamente, dalla data del 1° gennaio 2021 cesserà di avere vigore il precedente sistema di valutazione, salvo che per il processo di valutazione che verrà effettuato nel corso del 2021 relativo alla performance del 2020;
- 4) **DI STABILIRE** che, ai sensi dell'art. 7, c. 1, del D.Lgs. n. 150/2009, con cadenza annuale, previo confronto con i soggetti sindacali e parere vincolante del Nucleo di Valutazione, potranno essere effettuati gli aggiornamenti che si renderanno necessari al fine di garantire, nel tempo, un adeguato livello di funzionalità del sistema così approvato;
- 5) **DI DEMANDARE** all'Ufficio competente gli atti connessi e conseguenti alla presente;
- 6) **DI TRASMETTERE**, per opportuna conoscenza, copia del presente atto alle OO.SS., alle RSU aziendali, ai Responsabili dei Servizi, a tutti i dipendenti;

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta del Sindaco, e dato atto dell'urgenza;

VISTO l'art. 134, comma 4, del decreto legislativo n. 267 del 18.08.2000;

Con votazione favorevole **UNANIME**;

DELIBERA

7) DI DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile.

-----OMISSIS IL RESTO-----

Il Sindaco, in funzione di Presidente, ed il Segretario comunale, con funzioni di Ufficiale verbalizzante, constatano che il corretto funzionamento del sistema di videoconferenza a distanza nel corso della seduta ne ha assicurato la regolarità di svolgimento.

La seduta termina alle ore 12,55.



Oggetto: SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE: MODIFICHE- APPROVAZIONE

=====

PARERI DI CUI ALL'ART. 49 D.LGS N. 267 DEL 18.08.2000

Si esprime PARERE Favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Borgo San Lorenzo, li 23-06-21

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to Cosmi Emanuele

Si attesta che la presente deliberazione non é rilevante sotto il profilo contabile.

Borgo San Lorenzo, li 24-06-21

IL RAGIONIERE

F.to Giannelli Marco



Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco
f.to Omoboni Paolo

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Cosmi Emanuele

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Repertorio Albo Informatico Numero:

Il sottoscritto responsabile della U.O. Staff Segreteria e Organi Governo ATTESTA che la presente deliberazione in data odierna viene affissa all'Albo Pretorio Informatico ove resterà pubblicata per 15 giorni consecutivi (art. 124 D.Lgs. n. 267/2000) dal _____ al _____

Borgo San Lorenzo,

LA RESPONSABILE
U.O. Staff Segreteria e Organi Governo
f.to Gherardelli Lucia

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

IL SEGRETARIO COMUNALE CERTIFICA che la presente deliberazione:

- è divenuta esecutiva in data _____ decorsi 10 giorni dalla sua compiuta pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000;
- è stata dichiarata immediatamente eseguibile in data _____, ai sensi dell'art. 134, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000.

Borgo San Lorenzo,

IL SEGRETARIO COMUNALE
Cosmi Emanuele

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

La sottoscritta responsabile della U.O. Staff Segreteria e Organi Governo CERTIFICA che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio Informatico per la pubblicazione nei termini sopra indicati, ai sensi dell' art. 124, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000.

Borgo San Lorenzo,

LA RESPONSABILE
U.O. Staff Segreteria e Organi Governo
f.to Gherardelli Lucia



“Sistema di misurazione e valutazione della performance (SVP) organizzativa dell’Ente e della performance individuale dei Dirigenti, delle Posizioni Organizzative (P.O.) e del personale”

Articolo 1

Il processo di valutazione

1. La metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dei dirigenti, delle posizioni organizzative e del personale (di seguito chiamato SVP) è definita in coerenza con i principi di cui al D.Lgs. 150/2009 art. 7 cc. 1 e 3 e art. 9, cc. 1 e 2.
2. La finalità perseguita mediante il SVP è quella di valorizzare le risorse professionali, di migliorare l'azione amministrativa, nonché di riconoscere e premiare il merito e di costituire la base per l'applicazione dei sistemi incentivanti.
3. L'attività di valutazione regolata dal SVP è un processo definito nei tempi, nelle modalità, negli ambiti, nei soggetti.

Articolo 2

Oggetto della valutazione

1. Con cadenza annuale vengono valutate la performance organizzativa e la performance individuale.
2. Il SVP organizzativa dell’Ente prende in considerazione il contributo che l’intera organizzazione con le sue singole articolazioni è in grado di fornire ai fini del raggiungimento degli obiettivi dell’Ente, nonché il grado di soddisfazione dei bisogni dei cittadini.
3. Il SVP individuale dei dirigenti, delle P.O. e del personale considera la prestazione lavorativa espressa nell’arco dell’esercizio valutato, ed in particolare:
 - a) misura e valuta i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati al valutato;
 - b) valuta le competenze espresse, intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti, in relazione a quelle richieste al valutato;
 - c) valuta specifici comportamenti professionali e organizzativi posti in essere nel corso della prestazione d’esercizio, da parte del valutato.
4. Il funzionamento del SVP organizzativa dell’Ente e del SVP individuale delle P.O. e del personale è illustrato al presente capo e sinteticamente schematizzato negli allegati A) e B) ad oggetto “Fattori e peso della performance organizzativa dell’Ente” e nell’allegato C) “Fattori e Peso della performance individuale delle posizioni organizzative e del personale”.

Articolo 3

Fasi della valutazione

1. Le fasi del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale (SVP) sono le seguenti:
 - a) fase previsionale. In questa fase al valutato, previa concertazione per i dirigenti e per le P.O e informazione per gli altri dipendenti, sono formalmente attribuiti gli obiettivi individuali e/o di struttura (PEG) per i dirigenti e per le P.O. e obiettivi di gruppo e/o individuali per i dipendenti (PDO).Agli obiettivi assegnati ai dirigenti e alle posizioni organizzative, viene attribuito dall'OIV un peso in relazione alla strategicità (per questo fattore su proposta della Giunta), rilevanza esterna, complessità e rapporto di questi rispetto all'attività ordinaria (secondo la tabella allegata – allegato C).



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

In tale fase possono inoltre essere definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare.

Per quanto riguarda la definizione degli obiettivi di performance organizzativa si fa rinvio al successivo art. 6.

b) fase di monitoraggio. Questa fase intermedia ha l'obiettivo di monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in una verifica intermedia, nella quale sono adottate, previo confronto ed informazione, le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;

c) fase consuntiva. Quest'ultima fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione della performance organizzativa dell'Ente (allegato D) e delle schede di valutazione della performance individuale (allegato E), nella presentazione e consegna di queste ultime unitamente alle eventuali indicazioni per il miglioramento della prestazione.

Articolo 4

Tempi della valutazione

1. Le fasi della valutazione di cui all'art. 3 sono attuate, di norma, entro le seguenti date:

- fase previsionale entro 45 giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione;
- verifica intermedia entro il 15 settembre;
- fase consuntiva entro il 30 aprile dell'anno successivo.

Articolo 5

Soggetti coinvolti

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) è il soggetto responsabile cui compete sia la validazione della relazione sulla performance dell'Ente, sia la formulazione al Sindaco della proposta di valutazione della performance organizzativa dell'Ente e della performance individuale dei dirigenti e delle posizioni organizzative da sottoporsi successivamente alla presa d'atto della Giunta Comunale.

2. Il dirigente o la posizione organizzativa è il soggetto responsabile cui compete la valutazione delle performance del personale. Il Presidente del Consiglio di Direzione, nell'ambito di questo, coordina i responsabili nella valutazione e nell'applicazione dei fattori e punteggi indicati negli allegati.

3. Il dirigente o la posizione organizzativa, per la valutazione delle performance del personale, potrà avvalersi di altri soggetti quali responsabili di ufficio del proprio settore.

4. La valutazione di performance del personale in distacco totale o parziale, e/o in comando presso altro ente è effettuata dal dirigente o dalla posizione organizzativa sulla base di precise e dettagliate informazioni assunte formalmente dal referente della struttura/ente presso cui il dipendente presta servizio.

5. Nel caso in cui il valutato, nel corso dell'anno di riferimento, sia stato interessato da processi di mobilità interna all'Ente, la valutazione è effettuata dal dirigente o dalla posizione organizzativa della struttura presso cui il dipendente ha prestato servizio per il periodo più lungo sentito l'altro responsabile di struttura.

Articolo 6

Valutazione degli obiettivi di performance organizzativa dell'Ente



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

1. I fattori di valutazione della performance organizzativa dell'Ente sono costituiti:

- a) media delle valutazioni della performance di ciascun Servizio in relazione agli obiettivi assegnati nel PEG;
- b) rispetto del pareggio di bilancio;
- c) esito dei controlli successivi di regolarità amministrativa;
- d) grado di attuazione delle misure previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

I suddetti fattori nella valutazione della performance organizzativa dell'Ente hanno pari peso; pertanto, nell'ambito di un punteggio massimo attribuibile alla performance organizzativa pari al 100%, ciascun fattore avrà peso di 25% (Fattori e peso della performance organizzativa dell'Ente, allegato A).

2. Per quanto riguarda il **fattore rispetto del pareggio di bilancio**, in caso di rispetto del parametro finanziario sarà attribuito il **punteggio del 25%**, mentre in caso di non rispetto del parametro sarà attribuito il **punteggio dello 0%**.

3. Per quanto riguarda ciascuno degli altri fattori (**con peso singolo 25%**) l'assegnazione del punteggio avverrà con le seguenti modalità, in relazione a tre gradi di raggiungimento del parametro alla base di ciascun fattore di valutazione:

- parametro sostanzialmente rispettato (**punteggio 100%**), nel caso in cui il livello di raggiungimento risulti compreso tra il 100% ed il 76%;
- parametro parzialmente rispettato (**punteggio 75%**), nel caso in cui il livello di raggiungimento risulti compreso tra il 75% ed il 50%;
- parametro non rispettato (punteggio 0%), nel caso in cui il livello di raggiungimento risulti al di sotto del 50%.

4. Il livello di raggiungimento del parametro legato al fattore della media delle valutazioni della performance di ciascun Servizio sarà calcolato tenendo conto della media aritmetica delle valutazioni della performance di ciascun Servizio in relazione agli obiettivi assegnati nel PEG, secondo la seguente formula:

$$\text{Somma risultati valutazione performance singoli Servizi/Staff} = \text{media performance Ente} \\ \text{N° Servizi/Staff}$$

5. La valutazione di ciascun fattore sarà pertanto data dalla moltiplicazione del grado % di raggiungimento del parametro preso in considerazione al peso (**25%**) del singolo fattore.

6. Annualmente l'Ente in sede di approvazione del PEG potrà aggiungere ai suddetti fattori di valutazione un ulteriore eventuale fattore che potrà prendere in considerazione il raggiungimento di un obiettivo ritenuto dall'Amministrazione comunale di elevata rilevanza strategica avente carattere trasversale tra i diversi servizi e staff in cui si articola l'Ente e pertanto tale da coinvolgerli tutti, oppure uno dei fattori che in via solo esemplificativa vengono di seguito riportati: il rispetto del tetto di spesa del personale, l'aumento della capacità di riscossione, il miglioramento della percentuale di raccolta differenziata, la riduzione dei tempi medi di pagamento, il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, la riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti, l'attuazione del programma delle opere di cui all'articolo 21 del d.lgs. n. 50/2016, i risultati di eventuali indagini di customer satisfaction. La previsione di un quinto fattore di valutazione della performance organizzativa comporterà una riparametrazione dei pesi dei fattori, ossia nell'ambito di un punteggio massimo attribuibile alla performance organizzativa pari al 100%, ciascun fattore avrà peso del 20% (Fattori e peso della performance organizzativa dell'Ente, allegato B).

7. Il risultato della valutazione della performance organizzativa viene espresso con le schede di valutazione allegato E).



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

8. Dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi di performance dell'Ente viene altresì dato conto nella relazione annuale sulla performance.

9. Nel prosieguo del presente SVP e nelle schede di valutazione allegate allo stesso vengono rappresentate le modalità in base alle quali i risultati della valutazione della performance organizzativa incidono sui risultati della valutazione della performance individuale.

Articolo 7

Strumento di valutazione della performance individuale: la scheda di valutazione

1. Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione, allegato F), e da quanto contenuto nel presente regolamento.

2. La scheda deve essere integralmente compilata e deve contenere i seguenti elementi:

- indicazione, per ogni fattore di valutazione, di un punteggio espresso in centesimi;
- le eventuali indicazioni per il miglioramento della prestazione;
- la firma del valutatore e quella del valutato;
- la data in cui la scheda stessa è presentata al valutato e la sua firma per presa visione.

Articolo 8

Richiesta di riesame della valutazione della performance individuale

1. Entro 10 giorni dalla data della presentazione della scheda di valutazione, il valutato può presentare al valutatore (O.I.V. o P.O.) una richiesta di riesame in forma scritta, necessariamente motivata e circostanziata. Il valutatore ha 20 giorni di tempo per rispondere a detta richiesta, previa attivazione di un confronto tra dipendente, eventualmente assistito da un sindacalista di sua fiducia, dirigente o P.O. e Segretario Comunale. Per i dirigenti e le P.O. il confronto avviene tra l'interessato, eventualmente assistito da un sindacalista di sua fiducia e l'OIV. Il contraddittorio si conclude con la conferma o la rettifica della valutazione precedentemente operata, da parte dell'OIV per i dirigenti e le posizioni organizzative, da parte dei dirigenti o delle P.O. per il personale dipendente.

Articolo 9

Criteri generali relativi al sistema di incentivazione delle prestazioni lavorative delle Posizioni Organizzative

1. I fattori di valutazione delle prestazioni sono inquadrati nell'ambito di due componenti, "Raggiungimento degli obiettivi" e "Comportamento", secondo il seguente schema:

Fattori	Raggiungimento degli obiettivi	Comportamento
1. Obiettivi performance Ente	X	
2. Obiettivi individuali e/o di struttura (Peg)	X	
3. Motivazione e valutazione dei collaboratori		X
4. Competenze dimostrate		X
5. Contributo alla performance generale		X
6. Comportamenti professionali ed organizzativi		X



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

2. L'amministrazione fissa in via preventiva una percentuale dell'indennità di posizione per i dirigenti e per tutte le posizioni organizzative (dal 10% al 25%), valida ai fini dell'individuazione della potenziale indennità di risultato.

3. In fase consuntiva, l'O.I.V. procederà alla valutazione dei dirigenti e delle posizioni organizzative assegnando a ciascuna un punteggio che servirà a calcolare la percentuale dell'indennità di risultato, preventivamente determinata, che il dirigente o la posizione organizzativa potrà percepire. Dal punto di vista operativo tale punteggio sarà dato dalla somma delle due componenti indicate al comma 1, cioè "Raggiungimento degli obiettivi" (a), max 50 punti attribuibili, e "Comportamento" (b), max 50 punti attribuibili.

a) Raggiungimento degli obiettivi:

Si definisce obiettivo "un risultato di lavoro atteso, definito, misurabile e riferito ad un determinato periodo di tempo".

Ad ogni dirigente e posizione organizzativa saranno assegnati dalla Giunta Comunale più obiettivi individuali e/o di struttura; ognuno di tali obiettivi avrà un suo "peso", potrà avere quindi importanza diversa. Il peso viene attribuito in sede di assegnazione degli obiettivi e dipenderà dai seguenti parametri:

- Strategicità per l'Ente
- Rilevanza esterna
- Complessità
- Rapporto tra obiettivo e attività ordinaria

Ad ogni parametro sarà attribuito un peso compreso tra 10 e 100 punti, come indicato nell'allegato D). La somma dei punti assegnati agli obiettivi sarà poi relativizzata rispetto al punteggio complessivo disponibile (100).

A consuntivo il peso relativizzato assegnato ad ogni obiettivo sarà moltiplicato per il grado di raggiungimento dello stesso, grado che sarà espresso dall'O.I.V. La somma dei punteggi così calcolati verrà poi riproporzionata su base 50 punti (punteggio massimo attribuito alla componente "raggiungimento degli obiettivi").

Gli obiettivi assegnati possono consistere in attività progettuali, innovative o di miglioramento, oppure possono tradursi in azioni volte al mantenimento di livelli qualitativi/quantitativi conseguiti a seguito di azioni di miglioramento.

Gli indicatori di risultato di ogni obiettivo varieranno, quindi, in conseguenza del tipo di attività che si intende monitorare con l'obiettivo e potranno essere di tipo quantitativo, qualitativo, temporale ed economico: in relazione agli indicatori sarà determinata la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo.

Per quanto riguarda la valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance dell'Ente, la stessa sarà espressa moltiplicando la misura percentuale risultante dall'esito della valutazione al peso previsto nell'ambito della scheda di valutazione della performance individuale.

b) Comportamento:

La componente comportamento rappresenta la qualità della prestazione del dirigente o della posizione organizzativa ed è legata ad aspetti che attengono alla personalità ed al comportamento del soggetto.

I fattori di valutazione della componente sono i seguenti:

- Motivazione e valutazione dei collaboratori
- Competenze dimostrate
- Contributo alla performance generale



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

- Comportamenti professionali ed organizzativi (orientamento al cittadino ed al cliente interno, puntualità e precisione delle prestazioni, capacità di soluzione del problema, rispetto delle regole).

Le modalità di attribuzione del punteggio centesimale per tale componente sono individuate nell'allegato C).

4. Non sarà attribuita alcuna indennità di risultato se non verrà raggiunta la soglia minima di 65/100 nella valutazione annuale.

5. Non sarà attribuita alcuna indennità di risultato in caso di provvedimento disciplinare di sospensione dal servizio e/o di licenziamento con o senza preavviso.

Mentre per i provvedimenti di "censura" e/o "multa", ne sarà tenuto conto dall'OIV nella valutazione espressa nella scheda individuale relativa all'anno di emissione del provvedimento disciplinare.

Articolo 10

Criteria generali relativi al sistema di incentivazione delle prestazioni lavorative del personale a tempo indeterminato e determinato

1. Il sistema di attribuzione del fondo si basa sul merito e l'impegno individuale e/o di gruppo e consente di premiare chi, con il maggior impegno, ha partecipato al miglioramento del servizio attraverso il raggiungimento degli obiettivi assegnati dal responsabile di settore.

2. Nell'ambito delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate), la quota da destinare all'erogazione degli incentivi al merito ed all'incremento della produttività (premi annuali collegati alle performance), viene annualmente determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa.

3. I fattori da prendersi in considerazione nella ripartizione del fondo unico di ente sono:

- la categoria di appartenenza;
- la valutazione del Responsabile (dirigente o P.O.), sulla base dei fattori individuati nell'allegato C).

4. La ripartizione delle risorse del fondo unico avviene, in primo luogo, tenendo conto del diverso peso delle categorie di appartenenza secondo i coefficienti previsti per ciascuna categoria:

Categoria	Coefficiente
B	1
C	1,05
D	1,10

La quota di cui al comma 2 del presente articolo, sarà distribuita fra il personale dipendente come segue:

Detti:

p_i coefficiente di categoria (pesatura) per il dipendente i

v_i valutazione del responsabile per il dipendente i

v_i, \max valutazione massima del responsabile per il dipendente $i = 100$

F fondo disponibile.



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

f_i : quota base del fondo per il dipendente i , ovvero fondo massimo assegnabile al medesimo dipendente

$$f_i = \frac{p_i}{\sum p_i} \times F$$

F_i : fondo assegnato al dipendente i

$$F_i = f_i \times \frac{v_i}{v_{\max}}$$

5. L'attribuzione a ciascun dipendente del trattamento accessorio spettante è effettuata in base alla valutazione del Dirigente Responsabile di Servizio/Staff, utilizzando i pesi e i fattori di valutazione individuati nell'allegato C), ponderata in base ai necessari correttivi legati alla durata temporale del rapporto di lavoro, come riportato nei punti seguenti.

5.1 I correttivi legati alla durata del rapporto di lavoro sono così determinati:

- Per i dipendenti part-time (sia orizzontale, verticale o misto), la quota assegnata al dipendente sarà rapportata alla percentuale di part-time.
- Al personale a tempo indeterminato di nuova assunzione, decorso e superato il periodo di prova, sarà corrisposta la produttività in maniera proporzionale al periodo di servizio effettivamente prestato nell'anno di riferimento della valutazione, ad esclusione del periodo di prova. Le frazioni superiori a 15 giorni sono considerate mese intero, le frazioni fino a 15 giorni non vengono conteggiate. Lo stesso vale in caso di cessazione in corso d'anno.
- Al personale a tempo determinato, decorsi sei mesi dall'assunzione (periodo minimo riconosciuto indispensabile per la valutazione), sarà corrisposta la produttività in maniera proporzionale al periodo di servizio effettivamente prestato nell'anno di riferimento dell'incentivo, detratto i suddetti sei mesi. Le frazioni superiori a 15 giorni sono considerate mese intero, le frazioni fino a 15 giorni non vengono conteggiate.

5.2 Pertanto, il trattamento accessorio di cui presente articolo, sarà distribuito fra il personale dipendente con la seguente formula matematica:

Dati:

- v_i = valutazione conseguita dal dipendente "i"
 $v_{i, \max}$ = valutazione massima conseguibile dal dipendente $i = 100$
 m_i = periodo di servizio del dipendente "i" = (n. mesi/12)

fondo assegnato al dipendente "i"

$$F_i = f_i * \frac{v_i}{v_{\max}} * m_i$$



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

6. Il fondo assegnato, nell'anno di riferimento, per l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo, verrà integralmente attribuito senza generare economie.
7. Non sarà attribuito alcun incentivo al merito ed all'incremento della produttività se non verrà raggiunta la soglia minima di 60/100 nella valutazione annuale. A tal fine, in sede di valutazione si terrà in debito conto dell'apporto effettivo prestato dal collaboratore assente dal servizio per periodi prolungati o ripetuti nell'arco dell'anno.
8. Non sarà attribuito alcun incentivo al merito ed all'incremento della produttività in caso di provvedimento disciplinare di sospensione dal servizio e/o di licenziamento con o senza preavviso. Mentre per il provvedimento di "censura" e/o "multa", se ne terrà conto nella valutazione espressa nella scheda individuale relativa all'anno di emissione del provvedimento disciplinare, tenute presenti le motivazioni che hanno portato all'emissione dello stesso.
9. È in ogni caso fatta salva l'applicazione delle decurtazioni del trattamento accessorio previste dall'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008, relativo alle assenze per malattia.

Articolo 11

Progetti Produttività ex art 67, comma 5, lett. b) CCNL 21/05/2018

1. Le risorse rese disponibili dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b) CCNL 21/05/2018 per finanziare il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, saranno riconosciute ai dipendenti interessati mediante l'erogazione, ai sensi dell'art. 68, comma 2 del CCNL 21/05/2018, dei premi correlati alla performance organizzativa e dei premi correlati alla performance individuale.
2. Le risorse assegnate a ciascun progetto sono determinate dalla Giunta Comunale, in conformità alle norme di legge ed alla metodologia vigente presso l'Ente, in relazione alla cd. "pesatura" dell'obiettivo stesso (come definita al precedente articolo 3), ed anche in considerazione del numero dei dipendenti individuati ed assegnati a ciascun progetto (anche a prescindere dalla loro assegnazione ordinaria a diverse aree funzionali), senza correttivi legati alla durata temporale delle prestazioni effettuate (es. rapporti a tempo parziale, cessazione in corso d'anno ecc).
3. Alla fine dell'esercizio, sulla base degli indicatori di risultato individuati per ciascun progetto, si procederà, a cura del Nucleo di Valutazione delle prestazioni, a verificare e stabilire il grado percentuale di conseguimento degli obiettivi prestabiliti ed assegnati.
 - 3.1 A ciascun progetto verrà riconosciuta una quota percentuale pari al grado di raggiungimento degli obiettivi rilevata come sopra, a seguito della validazione del NdV. La formula matematica da applicare è la seguente: $X = K * Y$.
Ove:
X = Budget riconosciuto al singolo progetto
K = Budget Assegnato al progetto
Y = Grado (%) conseguimento obiettivi
 - 3.2 Le somme eventualmente residue per ciascun progetto costituiscono economie di bilancio.
4. Nell'ambito del budget di gruppo per progetto, riconosciuto come previsto al punto 3, si procederà a valutare e determinare l'apporto individuale di ciascun dipendente al grado di raggiungimento dei risultati rilevati, per procedere al riconoscimento dell'incentivo individuale.



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

4.1 L'apporto individuale di ciascun dipendente è determinato, nell'ambito della valutazione generale annuale, dal punteggio ottenuto relativamente al parametro sui risultati rilevati, denominato "Obiettivi di gruppo e/o individuali" nell'allegato C) al presente sistema e relative schede di valutazione.

4.2. Non sarà attribuito alcun incentivo se non verrà raggiunta la soglia minima di 25/50 o equivalente (20/40 o 15/30) a seconda della categoria e dell'incarico, nella valutazione annuale specifica di cui al punto 4.1. A tal fine, in sede di valutazione si terrà in debito conto dell'apporto effettivo prestato dal collaboratore assente, per qualsiasi causa, dal servizio per periodi prolungati o ripetuti nell'arco dell'anno.

4.3 Sulla base delle eventuali percentuali di partecipazione al progetto predeterminate in ciascuna scheda progetto, la valutazione conseguita in base al vigente sistema di valutazione sarà ponderata sulla base della seguente formula: $P_i = v_i * Y/100$.

Ove:

P_i = Punteggio ponderato dipendente partecipante al progetto

v_i = Valutazione individuale del dipendente

Y = Grado (%) di partecipazione al progetto

4.4 La determinazione finale dell'incentivo individuale spettante è articolata secondo la seguente formula: $X_i = Z * P_i$.

Ove:

X_i = Somma spettante a ciascun partecipante

P_i = Punteggio individuale ponderato

S = Sommatoria punteggi individuali ponderati

X = Budget riconosciuto al singolo progetto

Z = importo unitario per ciascun punto valutativo (X/S)

5. Nel caso che nei progetti approvati non sia effettuata alcuna predeterminazione di percentuali di partecipazione al progetto, si procederà con le stesse modalità e formule di cui sopra con esclusione del cd. punteggio individuale ponderato.

Articolo 12

Norme transitorie

Il presente sistema di valutazione, sarà oggetto di verifica, a conclusione del primo anno di applicazione, per eventuali apporti integrativi/correttivi. Della suddetta verifica verrà fornita informazione alle rappresentanze sindacali.



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO
Città Metropolitana di Firenze

ALL. A)

COMUNE DI

**FATTORI E PESO DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE
informato ai principi di cui all'art 9 cc. 1 e 2 D.Lgs 150/2009**

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO
media aritmetica delle valutazioni della performance di ciascun Servizio in relazione agli obiettivi assegnati nel PEG	25
Rispetto del pareggio di bilancio	25
Esito controlli successivi di regolarità amministrativa	25
Grado attuazione PTPCT	25
Totale	100



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO
Città Metropolitana di Firenze

ALL. B)

COMUNE DI

**FATTORI E PESO DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE
informato ai principi di cui all'art 9 cc. 1 e 2 D.Lgs 150/2009
(in caso di opzione per cinque fattori di valutazione)**

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO
media aritmetica delle valutazioni della performance di ciascun Servizio in relazione agli obiettivi assegnati nel PEG	20
Rispetto del pareggio di bilancio	20
Esito controlli successivi di regolarità amministrativa	20
Grado attuazione PTPCT	20
Ulteriore fattore di valutazione	20
Totale	100



ALL. C)

**FATTORI E PESO DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
DEI DIRIGENTI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DEL PERSONALE**

informato ai principi di cui all'art 9 cc. 1 e 2 D.Lgs 150/2009

FATTORI E PESO DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI
E DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE
1 Obiettivi performance Ente	10
2. Obiettivi performance individuale e/o di struttura (PEG)	40
3 Motivazione e valutazione dei collaboratori	10
4 Competenze dimostrate	10
5 Contributo alla performance generale	10
6 Comportamenti professionali e organizzativi:	20
6.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	(5)
6.2 Puntualità e precisione della prestazione	(5)
6.3 Capacità di soluzione del problema	(5)
6.4 Rispetto delle regole	(5)
Totale	100



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

FATTORI E PESO DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE INQUADRATO NELLE CATEGORIE A/B, C e D

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER RESPONSABILI DI UFFICIO CATEGORIE C e D	PESO PER CATEGORIA D e C senza resp. di Ufficio	PESO PER CATEGORIE A e B
1 Obiettivi performance Ente	10	5	5
2 Obiettivi performance individuale e/o di struttura (PEG)	40	35	25
3 Motivazione e coordinamento dei collaboratori	10	-	-
4 Competenze dimostrate	10	10	10
5 Contributo alla performance generale	10	20	20
6 Comportamenti professionali e organizzativi:	20	30	40
6.1 Orientamento al Cittadino e/o al Cliente interno	(5)	(7)	(10)
6.2 Puntualità e precisione della prestazione	(5)	(8)	(10)
6.3 Capacità di soluzione del problema	(5)	(8)	(10)
6.4 Rispetto delle regole	(5)	(7)	(10)
Totale	100	100	100



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

Legenda:

1. Per “obiettivi di performance organizzativa dell’Ente” si intendono quelli individuati all’art. 6 del presente sistema di valutazione.
2. Annualmente l’Ente in sede di approvazione del PEG potrà aggiungere ai suddetti fattori di valutazione un ulteriore eventuale fattore che potrà prendere in considerazione il raggiungimento di un obiettivo ritenuto dall’Amministrazione comunale di elevata rilevanza strategica avente carattere trasversale tra i diversi servizi e staff in cui si articola l’Ente e pertanto tale da coinvolgerli tutti, oppure uno dei fattori che in via solo esemplificativa vengono di seguito riportati: il rispetto del tetto di spesa del personale, l’aumento della capacità di riscossione, il miglioramento della percentuale di raccolta differenziata, la riduzione dei tempi medi di pagamento, il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, la riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti, l’attuazione del programma delle opere di cui all’articolo 21 del d.lgs. n. 50/2016.
3. Per "obiettivi performance individuale e/o di struttura (PEG)" si intendono obiettivi riferiti a specifici indicatori quali – quantitativi, relativi al raggiungimento dei risultati attesi da attività, e/o obiettivi riferiti a specifici indicatori quali – quantitativi relativi al raggiungimento dei risultati attesi da attività/progetti particolarmente rilevanti e/o strategici per il settore di appartenenza e/o per l’Ente (PEG e/o sue fasi intermedie); Per “obiettivi di struttura” si intendono obiettivi riferiti a specifici indicatori quali - quantitativi relativi al raggiungimento dei risultati attesi da attività/progetti particolarmente rilevanti e/o strategici per l’Ente (linee strategiche di Ente);
4. Il presente fattore rappresenta la capacità di motivare, comunicando e orientando i collaboratori al risultato, ivi compresa la creazione di un buon clima organizzativo interno. Per dirigenti e P.O. rappresenta altresì la capacità di valutare i collaboratori anche mediante differenziazione delle valutazioni di performance individuale dei propri collaboratori;
5. Il presente fattore rappresenta il livello di sviluppo delle competenze, maturate anche a seguito di formazione e aggiornamento, nell’arco dell’esercizio da valutarsi;
6. Il presente fattore rappresenta il livello della collaborazione e flessibilità del valutato a favore dei risultati complessivi dell’Ente. Il fattore tiene in considerazione quanto non “strettamente” di competenza del valutato, e in primis la collaboratività nei confronti degli altri colleghi e delle altre strutture, e quindi la capacità di integrazione e interfunzionalità.
7. Il presente fattore rappresenta quegli oggetti di valutazione di natura comportamentale su cui l’Ente ritiene prioritario richiamare l’attenzione delle persone. Detti oggetti di valutazione sono ritenuti necessario prerequisito per dirigenti e Posizioni Organizzative ed i Responsabili di Ufficio.
 - a. Il sotto fattore 5.1 significa che a tutti i livelli l’Ente si attende un attento e puntuale orientamento al Cittadino, o comunque al destinatario del servizio;
 - b. Il sotto fattore 5.2 significa che si attende una prestazione accurata e puntuale e implica la valutazione anche della capacità di gestione del tempo;
 - c. Il sotto fattore 5.3 significa che a tutti i livelli l’Ente si attende la massima cura per una autonoma soluzione dei problemi, in conformità alle responsabilità attribuite attuata in forma individuale o collegiale, senza rinviare i problemi stessi ad altro soggetto (amministratore, dirigente o responsabile di P.O.).
 - d. Il sotto fattore 5.4 esprime la capacità di rispettare le regole senza formalismi eccessivi.



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

Modalità di attribuzione del punteggio centesimale

La prestazione dei fattori comportamentali viene valutata rispetto a uno standard ideale che coincide con la prestazione normalmente attesa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti.

La valutazione consiste nell'assegnazione, per ciascun fattore comportamentale esaminato, del livello di prestazione che meglio esprime il comportamento organizzativo osservato:

<p>Grado 1</p> <p>InSUFFICIENTE</p> <p>Punteggio correlato: non superiore al 25%</p>	<p>Prestazione non rispondente agli standard.</p> <p>Manifestazione di comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione.</p> <p>Necessita di colmare ampie lacune o debolezze gravi.</p>
<p>Grado 2</p> <p>MIGLIORABILE</p> <p>Punteggio correlato: dal 25 al 50%</p>	<p>Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard.</p> <p>Manifestazione di comportamenti vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi.</p> <p>Necessita di migliorare alcuni aspetti specifici.</p>
<p>Grado 3</p> <p>Adeguito</p> <p>Punteggio correlato: dal 51 al 70%</p>	<p>Prestazione mediamente in linea con gli standard.</p> <p>Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.</p>
<p>Grado 4</p> <p>Buono</p> <p>Punteggio correlato: dal 71 al 90%</p>	<p>Prestazione mediamente superiore agli standard.</p> <p>Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità.</p>
<p>Grado 5</p> <p>Eccellente</p> <p>Punteggio correlato: dal 91 al 100%</p>	<p>Prestazione ampiamente superiore agli standard.</p> <p>Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità.</p> <p>Comportamento assumibile quale modello di riferimento.</p>



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

Pesatura degli obiettivi

ALL. D)

✚ Strategicità

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Costruisce un obiettivo secondario per l'Amministrazione			Contribuisce indirettamente a conseguire un obiettivo primario dell'Amministrazione			Costituisce un obiettivo strategico per l'Amministrazione		E' di grande strategicità per l'Amministrazione (costituisce parte del programma elettorale)	

✚ Rilevanza esterna

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Obiettivo a rilevanza esclusivamente interna			Obiettivo di miglioramento del back-office che influisce indirettamente sull'efficienza del front-office			Obiettivo che realizza un miglioramento dell'attività di front-office		Obiettivo che modifica radicalmente il rapporto con l'utenza esterna (es. istituzione di un nuovo servizio) OPPURE Obiettivo che modifica i rapporti dell'Ente con altre istituzioni ed Enti esterni	

✚ Complessità Obiettivo

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
La realizzazione dell'obiettivo richiede soltanto capacità esecutive			La realizzazione dell'obiettivo richiede la messa in gioco di capacità tecniche e specialistiche			La realizzazione dell'obiettivo richiede capacità tecniche e gestionali complesse		La realizzazione dell'obiettivo richiede l'utilizzo di capacità tecniche, di gestione e di coordinamento ed influenza altri servizi; l'obiettivo integra processi ed attività complesse	

✚ Rapporto tra obiettivo e attività ordinaria

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
La realizzazione dell'obiettivo costituisce l'unica attività del servizio			L'obiettivo attiene all'attività ordinaria principale del servizio OPPURE L'obiettivo ha la funzione di migliorare un aspetto della dimensione ordinaria del servizio che presentava livelli di efficacia/efficienza non sufficienti			L'obiettivo apporta un rilevante miglioramento ad una delle attività ordinarie del servizio		L'obiettivo attiene ad attività nuove che vengono svolte mantenendo contemporaneamente il livello qualitativo dell'attività ordinaria	



COMUNE DI

**SCHEDA DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE
informato ai principi di cui all'art 9 cc. 1 e 2 D.Lgs 150/2009**

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE
Media aritmetica delle valutazioni della performance di ciascun Servizio in relazione agli obiettivi assegnati nel PEG	25		
Rispetto del pareggio di bilancio	25		
Esito controlli successivi di regolarità amministrativa	25		
Grado attuazione PTPCT	25		
Totale	100		

Il Nucleo di valutazione



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO
Città Metropolitana di Firenze

COMUNE DI

**SCHEDA DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE
informato ai principi di cui all'art 9 cc. 1 e 2 D.Lgs 150/2009
(in caso di opzione per cinque fattori di valutazione)**

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE
Media aritmetica delle valutazioni della performance di ciascun Servizio in relazione agli obiettivi assegnati nel PEG	20		
Rispetto del pareggio di bilancio	20		
Esito controlli successivi di regolarità amministrativa	20		
Grado attuazione PTPCT	20		
Ulteriore fattore di valutazione	20		
Totale	100		

Il Nucleo di valutazione



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

ALL. F)

COMUNE DI

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE
DIRIGENTI E POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

ANNO _____

Cognome Nome

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGI O MASSIMO	PUNTEGGI O ATTRIBUITI O	NOTE DEL VALUTATORE
Obiettivi performance Ente	10		
1 Obiettivi individuali e/o di struttura (PEG)	40		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	10		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	10		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	(20)		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	5		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	5		
5.3 Capacità di soluzione del problema	5		
5.4 Rispetto delle regole	5		
Totale	100		

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

IL VALUTATO
Per presa visione

IL VALUTATORE

Data:



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

COMUNE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE CATEGORIA D E C RESPONSABILI DI UFFICIO

ANNO _____

Cognome Nome

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGI O MASSIMO	PUNTEGGI O ATTRIBUITI O	NOTE DEL VALUTATORE
Obiettivi performance Ente	10		
1 Obiettivi di gruppo e/o obiettivi individuali (PDO)	40		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	10		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	10		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	(20)		
5.1 Orientamento al Cittadino e/o al Cliente interno	5		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	5		
5.3 Capacità di soluzione del problema	5		
5.4 Rispetto delle regole	5		
Totale	100		

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

IL VALUTATO
Per presa visione

IL VALUTATORE

Data:



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

COMUNE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE CATEGORIE D e C SENZA RESPONSABILITÀ DI UFFICIO ANNO _____

Cognome Nome

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGI O MASSIMO	PUNTEGGI O ATTRIBUITI O	NOTE DEL VALUTATORE
Obiettivi performance Ente	5		
1 Obiettivi di gruppo e/o obiettivi individuali (PDO)	35		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	20		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	(30)		
5.1 Orientamento al Cittadino e/o al Cliente interno	7		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	8		
5.3 Capacità di soluzione del problema	8		
5.4 Rispetto delle regole	7		
Totale	100		

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

IL VALUTATO

Per previsione

Data:

IL VALUTATORE



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO
Città Metropolitana di Firenze

COMUNE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE
CATEGORIE B ed A
ANNO _____

Cognome Nome

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGI O MASSIMO	PUNTEGGI O ATTRIBUITI O	NOTE DEL VALUTATORE
Obiettivi performance Ente	5		
1 Obiettivi di gruppo e/o obiettivi individuali (PDO)	25		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	20		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	(40)		
5.1 Orientamento al Cittadino e/o al Cliente interno	10		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	10		
5.3 Capacità di soluzione del problema	10		
5.4 Rispetto delle regole	10		
Totale	100		

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

IL VALUTATO
per presa visione
Data:

IL VALUTATORE