



LINEE GUIDA DI ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE  
ART. 20 DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE “PRINCIPI  
GENERALI” ANNO 2020

Le presenti Linee Guida, definiscono le modalità di attuazione del sistema di valutazione, per l'anno 2020, per Dirigenti, PO e Dipendenti.

PreMESSO che:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 273 del 31 luglio 2018 avente oggetto: Reingegnerizzazione sistema di misurazione e valutazione della Performance” venivano approvati:
  - il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - Principi Generali;
  - il Sistema di valutazione della Performance Dirigenziale;
  - il Sistema di valutazione della Performance delle Posizioni Organizzative/Alte Professionalità;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 386 del 11 dicembre 2018 veniva approvato il nuovo sistema di valutazione della Performance del personale del Comparto Enti Locali, e non titolare di Posizione Organizzativa/Alta Professionalità, applicato a partire dal Ciclo della Performance dell'anno 2019;
- l'art. 20 del “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - Principi Generali” approvato con deliberazione n. 273/2018, prevede: ...*“il Segretario/Direttore generale, con il supporto del Nucleo indipendente di valutazione, definisce annualmente le Linee guida di attuazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance. Dette Linee guida esplicano gli elementi contingenti del Sistema, declinati sulla base delle regole dettate dal Sistema stesso”*;



- nella predisposizione del PEG/Piano Performance sono stati individuati tre (3) Obbiettivi di Ente che necessitano di una pesatura e che questa è ritenuta la sede più opportuna per assegnarla;
- si prevede che gli Obbiettivi Esecutivi, per l'anno 2020, si intendono equipesati in quanto strutturati in modo equilibrato;
- è prevista la stesura di cronoprogrammi afferenti gli Obbiettivi Esecutivi e se ne chiede il rispetto al 31 dicembre;
- vengono individuati, quest'anno come obiettivo di Ente, item/indicatori anticorruzione e trasparenza che impatteranno sulla premialità e che, in caso di mancato raggiungimento o ritardi, troveranno una penalità applicata ai comportamenti organizzativi;
- sono individuate delle macro aree per la valutazione dei comportamenti i cui criteri sono stati definiti nel sistema di valutazione;
- è predisposta una griglia di valutazione e di peso, delle voci che concorrono a definire la Performance complessiva che è composta da: Obbiettivi di Ente, Obbiettivi Esecutivi, Standard dei Servizi, Attività;
- si prevede che, con riferimento al personale dipendente, l'incidenza dei diversi ambiti di performance organizzativa (obiettivi di Ente / obiettivi di Settore) e dei diversi ambiti di performance individuale (ambito Obiettivi Esecutivi Individuali/ambito Comportamenti) siano definiti nelle Linee Guida;
- è possibile che le PO possano non essere collegate sia ad un Obiettivo Esecutivo che ad uno Standard dei Servizi;
- che nell'eventualità sopra riportata si prevede che i punti attribuiti alla performance non assegnata vengano ridistribuiti sulle altre performance assegnate ad eccezione dei comportamenti;



- La struttura delle schede di valutazione sia per i Dirigenti che per le PO viene mantenuta anche se, per l'anno 2020, le "Attività" non verranno considerate ai fini della valutazione della Performance e quindi verranno proposte con punteggio "0"; per il personale dipendente si rinvia a quanto disciplinato nell'allegato 1 paragrafo 6\_b;
- Il grado di raggiungimento degli obiettivi esecutivi relativo ai dirigenti così come emerge dalla Relazione sulla Performance viene utilizzato anche per le PO ed i dipendenti al fine di enfatizzare la logica del lavoro di squadra. Il contributo del singolo verrà considerato in sede dei comportamenti organizzativi;

Richiamati gli artt. 2 e 6 del Sistema di Sistema di valutazione della Performance Dirigenziale e gli artt.2 e 7 del Sistema di valutazione della Performance delle Posizioni Organizzative/Alte Professionalità che prevedono che la "performance attesa" sia oggetto di validazione da parte del Nucleo Indipendente di Valutazione, di seguito si illustrano le modalità operative della rilevazione della Performance.

**A) VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI E DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Griglie per la valutazione:

GRIGLIA DI PONDERAZIONE OBIETTIVI ESECUTIVI					
OBIETTIVO ESECUTIVO			* Gli Obiettivi Esecutivi vengono pesati in base ai seguenti criteri: Valore prodotto interno/esterno; Strategicità rispetto alle Politiche; Trasversalità; Complessità.		
Valutazione*	Peso Potenziale**	Peso potenziale riparametrato a max somma 100***			
BASSA	1	2,5	** PESO POTENZIALE: (4 Obiettivi esecutivi) * (10 peso massimo) = 40		
MEDIA	5	12,5	*** PESO POTENZIALE riparametrato max somma 100; [peso assegnato all'O.E. (1;5;10)/40]*100		
ALTA	10	25			
GRIGLIE DI VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI					
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE - OBIETTIVI DI ENTE*					Punteggio assegnato somma max 100
Descrizione					
ANTICORRUZIONE: 1) Misure attuate/misure di competenza previste ≥ 70%; 2) Misure attivate nei tempi/misure attuate ≥ 70%					40
GRADO DI TRASPARENZA DELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE (A.C.): Punteggi associati alle attestazioni rilasciate dall'OIV / Totale punteggio potenziale ≥ 95%					30
SMALTIMENTO RESIDUI: Riduzione ammontare dei residui attivi al 31/12/2020, rispetto al 31/12/2019, del 5%. Computando il volume dei residui attivi cancellati ed escludendo quelli relativi a dividendi e crediti di Organismi Partecipati					30
*Saranno individuati dalla Giunta Comunale, su proposta del Direttore Generale, n. 3 Obiettivi di Ente al cui raggiungimento contribuiranno, indistintamente, tutti i Settori					
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE - STANDARD DEI SERVIZI			PERFORMANCE INDIVIDUALE OBIETTIVO ESECUTIVO	Peso Potenziale somma max 100	Peso potenziale assegnato max 40
STANDARD MIGLIORATI/MANTENUTI	Punteggio assegnato somma max 100				
≥ 90%	100		Obiettivo Esecutivo 1	25	10
≥ 70% < 90%	80		Obiettivo Esecutivo 2	25	10
≥ 50% < 70%	60		Obiettivo Esecutivo 3	25	10
≥ 30% < 50%	30		Obiettivo Esecutivo 4	25	10
< 30%	0			100	40
PERFORMANCE INDIVIDUALE VALUTAZIONE ATTIVITA'			Realizzazione		
			Cronoprogramma e Monitoraggio*	SI = 30%	NO = 0
% DI COMPILAZIONE DEGLI ITEM NEI TRIMESTRI	Punteggio somma max 100			Votazione	%realizzazione
4 trim ≥ 95%	100		Target manageriali**	0	0%
4 trim ≥ 80%	95			1	7%
3 trim ≥ 80% e 1 trim ≥ 40% < 80%	80			2	14%
2 trim ≥ 80% e 2 trim ≥ 40% < 80%	75			3	21%
1 trim ≥ 80% e 3 trim ≥ 40% < 80%	70			4	28%
4 trim ≥ 40% < 80%	60			5	35%
3 trim ≥ 80% e 1 trim < 40%	55			6	42%
1 trim < 40% 1 trim ≥ 40% < 80% e 2 trim ≥ 80%	50			7	49%
1 trim < 40% 2 trim ≥ 40% < 80% e 1 trim ≥ 80%	40			8	56%
3 trim ≥ 40% < 80% e 1 trim < 40%	30			9	63%
2 trim < 40%	0		10	70%	
VALUTAZIONE COMPORAMENTI					
Rispetto alle 15 variabili, riferite ai comportamenti, saranno prese in considerazione, dal valutatore, quelle più significative per ogni Dirigente, PO e potranno cambiare annualmente.					
CORRETTIVI ALLA VALUTAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI GESTIONALI					
PENALITA' ANTICORRUZIONE E INTEGRITA' *					
PERCENTUALE DI ITEM MONITORATI CORRETTAMENTE	% DI PENALITA' APPLICATA**				
≥ 100%	0		* max -20% su totale punteggio dirigente, rispetto al raggiungimento dei target degli item/indicatori individuati		
≥ 40% < 100%	-10%				
< 40%	-20%		** Calcolata sul "totale punteggio" derivante dalla scheda di valutazione (sommativa Obiettivi di Ente + Standard dei servizi + Obiettivi Esecutivi + Attività + Comportamenti)		

La suddetta griglia declina il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dei Dirigenti e Posizioni Organizzative (PO) del Comune di Monza che prevede una Performance Organizzativa (Obbiettivi di Ente e Standard dei Servizi), una Performance Individuale (Obbiettivi Esecutivi, Attività - che per l'anno 2020 non verranno considerate ai fini della Performance - e Penalità Anticorruzione e Trasparenza - che per l'anno 2020 viene considerata Obiettivo di Ente - ed i Comportamenti Organizzativi).

Le schede di valutazione sotto riportate mostrano una serie di variabili, contenute nella scheda di valutazione, che hanno come punteggio finale max 100 ed una possibile valenza diversa a seconda che si tratti di Dirigenti o di PO come di seguito riportato:

Scheda Valutazione Dirigente (Totale 100)
1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE - OBIETTIVI DI ENTE (Fino a 15 punti)
2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE - STANDARD DEI SERVIZI (Fino a 10 punti)
3) PERFORMANCE INDIVIDUALE OBIETTIVI ESECUTIVI (Fino a 35 punti)
4) PERFORMANCE INDIVIDUALE VALUTAZIONE ATTIVITA' (Fino a "0" punti) per l'anno 2020
5) VALUTAZIONE COMPORTAMENTI (Fino a 40 punti)

Scheda Valutazione PO (Totale 100)
1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE - OBIETTIVI DI ENTE (Fino a 15 punti)
2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE - STANDARD DEI SERVIZI (Fino a 10 punti)
3) PERFORMANCE INDIVIDUALE OBIETTIVI ESECUTIVI (Fino a 35 punti)
4) PERFORMANCE INDIVIDUALE VALUTAZIONE ATTIVITA' (Fino a "0" punti) per l'anno 2020
5) VALUTAZIONE COMPORTAMENTI (Fino a 40 punti)

Ogni variabile ha specifiche modalità di rilevazione che vengono esplicitate singolarmente al fine di dare chiarezza all'impostazione totale della griglia di rilevazione.

### 1\_a) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE- OBIETTIVI DI ENTE

Per l'anno in corso sono individuati tre (3) Obbiettivi di Ente; la valenza di tale variabile sul totale della performance attesa è stabilita secondo i punteggi della griglia sottostante:

PERFORMANCE DI ENTE - OBIETTIVI DI ENTE* (Fino a 15 punti)	
Descrizione	PUNTEGGIO (somma max 100)
ANTICORRUZIONE: 1) Misure attuate/misure di competenza previste $\geq 70\%$ 2) Misure attuate nei tempi/misure attuate $\geq 70\%$	40
GRADO DI TRASPARENZA DELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE (A.C.): Punteggi associati alle attestazioni rilasciate dall'OIV / Totale punteggio potenziale $\geq 95\%$	30
SMALTIMENTO RESIDUI: Riduzione ammontare dei residui attivi al 31/12/2020, rispetto al 31/12/2019, del 5%. Computando il volume dei residui attivi cancellati ed escludendo quelli relativi a dividendi e crediti di Organismi Partecipati	30

\*Individuati dalla Giunta Comunale n. 3 Obbiettivi di Ente al cui raggiungimento contribuiranno tutti i Settori.

con le seguenti modalità di calcolo:

Performance di Ente	Punteggio assegnato (somma max 100)	*Dirigenti- PO	
		Riparametrazione (punteggio max 15)	es: Punteggio conseguito
<b>ANTICORRUZIONE:</b> 1) Misure attuate/misure di competenza previste $\geq 70\%$ 2) Misure attivate nei tempi/misure attuate $\geq 70\%$	40	6	3
<b>GRADO DI TRASPARENZA A.C.:</b> Punteggi associati alle attestazioni rilasciate dall'OIV / Totale punteggio potenziale $\geq 95\%$	30	4,5	4,5
<b>SMALTIMENTO RESIDUI:</b> Riduzione ammontare dei residui attivi al 31/12/2020, rispetto al 31/12/2019, del 5%. Computando il volume dei residui attivi cancellati ed escludendo quelli relativi a dividendi e crediti di Organismi Partecipati	30	4,5	4,5
			<b>12</b>

Spiegazione formula: Punteggio assegnato/100\*massimo dei punti conseguibili

\*Spiegazione formula Dirigenti/PO: 30/100\*15=4,5.

Punteggio Assegnato al Dirigente/PO: 12

## 2\_a) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE - STANDARD DEI SERVIZI

Quest'anno ogni Direzione concorrerà al raggiungimento di dieci (10) item/indicatori che consentiranno la elevazione degli Standard dei Servizi in un anno in cui la pandemia, riferita all'emergenza sanitaria per il COVID-19, ha stravolto la normale attività di tutto l'Ente. Nonostante ciò molti dei servizi "tradizionali" sono stati comunque erogati garantendo gli standard di performance previsti.

La valenza degli Standard, per le PO per l'anno 2020, sarà sul totale degli standard e non unicamente sugli standard assegnati, come accaduto nel 2019, in quanto l'eccezionalità sanitaria porta ad evidenziare l'importanza del lavoro di squadra e conseguentemente della performance organizzativa di Settore. La performance attesa è stabilita secondo i punteggi della griglia sottostante:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE - STANDARD DEI SERVIZI (Fino a 10 punti per i Dirigenti/PO)	
STANDARD RAGGIUNTI	Punteggio assegnato somma max 100
$\geq 90\%$	100
$\geq 70\% < 90\%$	80
$\geq 50\% < 70\%$	60
$\geq 30\% < 50\%$	30
$< 30\%$	0

con le seguenti modalità di calcolo:

STANDARD RAGGIUNTI (viene valutata la numerosità)	Punteggio assegnato	* Dirigenti/PO	
		Riparametrazione punteggio max 10	es: Punteggio conseguito
$\geq 90\%$	100	10	
$\geq 70\% < 90\%$	80	8	
$\geq 50\% < 70\%$	60	6	<b>6</b>
$\geq 30\% < 50\%$	30	3	
$< 30\%$	0	0	
			<b>6</b>

Spiegazione formula: Punteggio assegnato/100\*massimo punteggio perseguibile

\*Esempio nel caso in cui venga raggiunta la fascia  $\geq 50\% < 70\%$ :

Spiegazione formula Dirigenti/PO: 60/100\*10=6

Punteggio Assegnato al Dirigente/PO: 6

### 3\_a) PERFORMANCE INDIVIDUALE - OBIETTIVI ESECUTIVI

Gli Obiettivi Esecutivi, per i quali ogni Dirigente è responsabile, sono quattro (4), con target manageriali collocati indistintamente sotto i medesimi, con il solo vincolo che per ogni Obiettivo ci sia almeno un driver per la rilevazione quantitativa ed un cronoprogramma da rispettare al 31/12. Per l'anno 2020, ogni PO è responsabile di almeno due (2) Obiettivi Esecutivi riferiti al COVID-19. Per ogni Obiettivo è prevista una pesatura, per l'anno 2020 valida sia per i Dirigenti che per le PO, definita contestualmente al presente atto e nel seguente modo:

OBIETTIVO ESECUTIVO			* Gli Obiettivi Esecutivi vengono pesati in base ai seguenti criteri: Valore prodotto interno/esterno; Strategicità rispetto alle Politiche; Trasversalità; Complessità.
Valutazione*	Peso Potenziale**	Peso potenziale riparametrato a max somma 100***	
BASSA	1	2,5	** PESO POTENZIALE: (4 Obiettivi esecutivi) * (10 peso massimo) = 40 *** PESO POTENZIALE riparametrato max somma 100: [peso assegnato all'O.E. (1;5;10)/40]*100
MEDIA	5	12,5	
ALTA	10	25	

I risultati sotto riportati si riferiscono ad una condizione in cui tutti gli Obiettivi Esecutivi abbiano il massimo peso corrispondente a 10; si riporta la tabella con i punteggi assegnabili ad ogni Dirigente/PO:

OBIETTIVO ESECUTIVO	Peso potenziale assegnato max 40	Dirigente/PO Riparametrazione (punteggio max perseguibile 35)
Obiettivo Esecutivo 1	10	8,75
Obiettivo Esecutivo 2	10	8,75
Obiettivo Esecutivo 3	10	8,75
Obiettivo Esecutivo 4	10	8,75
	40	35

Leggenda formula riparametrazione: Peso potenziale assegnato di ogni O.E./peso potenziale max \* punteggio max perseguibile  
Semplificazione formula Dirigenti/PO: 10/40\*35=8,75;

La valutazione degli Obiettivi Esecutivi viene poi effettuata assegnando il 30% dei punti a disposizione all'osservanza dei cronoprogrammi ed il 70% alla realizzazione dei target manageriali con la seguente modalità:

Realizzazione		
Cronoprogramma e Monitoraggio*	SI = 30%	NO = 0
	Votazione	%realizzazione
Target manageriali**	0	0
	1	7
	2	14
	3	21
	4	28
	5	35
	6	42
	7	49
	8	56
	9	63
	10	70

\* fino al 30% del peso effettivo \*\* fino al 70% del peso effettivo

Per l'anno 2020, tenuto conto della trasversalità degli Obiettivi Esecutivi e del conseguente lavoro di squadra, la valutazione dei medesimi, relativamente ai singoli Dirigenti coinvolti nell'obiettivo, sarà quella complessiva utilizzando per i target manageriali la scala dal 0 a 10.

La stessa valutazione viene applicata alle PO interessate.

**Esempio: assegnazione del punteggio riferito agli Obbiettivi Esecutivi:**

OBBIETTIVO ESECUTIVO	Ipotesi peso assegnato su un massimo di 40 punti	Riparametrazione su valore 100 (peso effettivo)	Punteggio massimo Dirigente su 35 perseguibile (con la pesature degli O.E. differenziata)	Punteggio massimo PO su 35 perseguibile (con la stessa pesatura del Dirigente)
obbiettivo Esecutivo 1	5	12,5	4,375	4,375
obbiettivo Esecutivo 2	10	25	8,75	8,75
obbiettivo Esecutivo 3	10	25	8,75	8,75
obbiettivo Esecutivo 4	1	2,5	0,875	0,875
	26	65	22,75	22,75

Esempio Spiegazione formula riparametrazione su max 100:  $5/40 \times 100 = 12,5$

Esempio Spiegazione formula punteggio max perseguibile Dirigenti/PO:  $12,5/100 \times 35 = 4,375$

Esempio: la valutazione del Dirigente/PO, in questo esempio non parte da 35 punti ma da 22,75 a causa della mancata assegnazione del peso massimo agli Obbiettivi Esecutivi

**Esempio:** gli Obbiettivi Esecutivi sono in linea con i/il cronoprogramma ma con una votazione pari a 8 che corrisponde alla realizzazione del 56%:

Realizzazione		Cronoprogramma in linea		Votazione assegnata	
Cronoprogramma e Monitoraggio*	SI = 30%	NO = 0	SI = 30%		
Target manageriali**	<b>Votazione</b>	<b>%realizzazione</b>	<b>Votazione assegnata</b>	<b>%realizzazione</b>	
	0	0			
	1	7			
	2	14			
	3	21			
	4	28			
	5	35			
	6	42			
	7	49			
	8	56	8	56%	
	9	63			
10	70				

In caso di più cronoprogrammi assegnati e non tutti raggiunti saranno gli organi di valutazione competenti, anche in considerazione dei "fattori oggettivi", che definiranno il raggiungimento o meno del 30%)

**Esempio:** definizione punteggio Obbiettivi Esecutivi:

Descrizione	Dirigente punteggio max perseguibile 35		PO punteggio max perseguibile 35	
Punteggio massimo conseguibile	35		35	
Punteggio assegnato in sede di pesatura (esempio)	22,75		22,75	
	Cronoprogramma e Target			
	Cronoprogramma	Target	Cronoprogramma	Target
Percentuale di riconoscimento	30	70	30	70
Singolo punteggio ottenuto	6,825	12,74	6,825	12,74
<b>Punteggio totale ottenuto per gli Obbiettivi Esecutivi</b>	<b>19,57</b>		<b>19,57</b>	

Cronoprogramma - Spiegazione formula:  $\text{punteggio assegnato in sede di pesatura} / 100 \times \text{Percentuale di riconoscimento cronoprogrammi}$

Esempio: Cronoprogramma - Spiegazione formula Dirigenti/PO:  $22,75/100 \times 30 = 6,825$ .

Target manageriali - Spiegazione formula:  $\text{punteggio assegnato in sede di pesatura} / 100 \times \text{Percentuale di riconoscimento target manageriali}$

Esempio: Target manageriali - Spiegazione formula Dirigenti/PO:  $22,75/100 \times 56 = 12,74$  nel caso preso ad esempio non viene moltiplicato (70) ma per 56;

**Punteggio Assegnato al Dirigente/PO: 19,57**



#### 4\_a) PERFORMANCE INDIVIDUALI – ATTIVITÀ SOSPESO PER L'ANNO 2020

Per attività si intendono tutti gli item/indicatori, inseriti nel direzionale, che rilevano quantitativamente l'intera operatività dei servizi. Per tutti i driver si chiede la compilazione trimestrale, semestrale o annuale a seconda della frequenza per ognuno individuata. Le PO e i dipendenti sono responsabili solo degli item/indicatori afferenti i loro centri di responsabilità. La valenza di tale variabile, sul totale della performance attesa, è stabilita secondo i punteggi della griglia sottostante:

PERFORMANCE INDIVIDUALE VALUTAZIONE ATTIVITA'	
% DI COMPILAZIONE DEGLI ITEM NEI TRIMESTRI	Punteggio somma max 100
4 trim ≥ 95%	100
4 trim ≥ 80%	95
3 trim ≥ 80% e 1 trim ≥ 40% < 80%	80
2 trim ≥ 80% e 2 trim ≥ 40% < 80%	75
1 trim ≥ 80% e 3 trim ≥ 40% < 80%	70
4 trim ≥ 40% < 80%	60
3 trim ≥ 80% e 1 trim < 40%	55
1 trim < 40% 1 trim ≥ 40% < 80% e 2 trim ≥ 80%	50
1 trim < 40% 2 trim ≥ 40% < 80% e 1 trim ≥ 80%	40
3 trim ≥ 40% < 80% e 1 trim < 40%	30
2 trim < 40%	0

con le seguenti modalità di calcolo:

% DI COMPILAZIONE DEGLI ITEM NEI TRIMESTRI	PUNTEGGIO (max 100)	*Dirigente		*PO	
		Dirigente Riparametrazione (punteggio max perseguibile 15)	Esempio performance conseguita	PO Riparametrazione (punteggio max perseguibile 10)	Esempio performance conseguita
4 trim ≥ 95%	100				
4 trim ≥ 80%	95				
3 trim ≥ 80% e 1 trim ≥ 40% < 80%	80				
2 trim ≥ 80% e 2 trim ≥ 40% < 80%	75				
1 trim ≥ 80% e 3 trim ≥ 40% < 80%	70				
4 trim ≥ 40% < 80%	60				
3 trim ≥ 80% e 1 trim < 40%	55				
1 trim < 40% 1 trim ≥ 40% < 80% e 2 trim ≥ 80%	50				
1 trim < 40% 2 trim ≥ 40% < 80% e 1 trim ≥ 80%	40				
3 trim ≥ 40% < 80% e 1 trim < 40%	30				
2 trim < 40%	0				

Spiegazione formula riparametrazione: singolo punteggio/100\*punteggio max perseguibile  
 Esempio spiegazione formula Dirigenti 70/100\*15=10,5. Spiegazione formula PO 70/100\*10=7  
 Esempio nel caso in cui venga raggiunta la fascia 2 trim ≥ 80% e 2 trim ≥ 40% < 80%

Punteggio Assegnato al Dirigente: XX; Punteggio assegnato alla PO: XX

## 5\_a) VALUTAZIONE COMPORAMENTI

I comportamenti sono valutati fino ad un massimo di 40 punti per i Dirigenti e per le PO. Sarà facoltà del valutatore assegnare e definire un peso, per ogni soggetto individuato con la scheda di valutazione, tra i 15 criteri differenti (preferibilmente non più di sei (6)):

5) VALUTAZIONE COMPORAMENTI (Fino a 40 punti per Dirigenti e PO)				
Descrizione	Punteggio perseguibile ( max 100)	massimo punteggio conseguibile 40	Esemplificazione punteggio conseguito	Esemplificazione performance conseguita
<b>CAPACITÀ DI GOVERNANCE TECNICA E DI COMUNICAZIONE</b>	-	-	-	-
- Capacità e qualità di gestione dei processi di comunicazione interna ed esterna con gli Stakeholder*	5	2	2	0,8
<b>CAPACITÀ DI PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO DEI RISULTATI</b>	-	-	-	-
Capacità di motivare le previsioni e attendibilità delle stesse				
Chiarezza della rappresentazione della performance attesa e dei report sulla performance conseguita e rispetto dei tempi di consegna del relativo materiale				
Utilizzo dei report per il ri-orientamento della gestione (utilizzo Direzionale B.I.)	15	6	15	6
Contributo fornito su Obiettivi Esecutivi di altri Settori (cronoprogrammi)				
<b>CAPACITÀ DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE</b>	-	-	-	-
Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità				
Attitudine alla delega	10	4	8	3,2
Capacità di coordinare il personale	20	8	10	4
Capacità di prevenire e/o gestire i conflitti				
Capacità di analisi dei fabbisogni di formazione e chiarezza della definizione delle proposte formative				
Capacità di valutazione del personale				
<b>FLESSIBILITÀ E INNOVAZIONE</b>	-	-	-	-
Adattabilità ai contesti, flessibilità operativa e capacità di problem solving	20	8	18	7,2
Capacità di coordinamento con altri Settori (per attività di routine)				
Capacità di innovazione	30	12	26	10,4
Spirito di iniziativa, assunzione di responsabilità ed empatia				
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>40</b>	<b>79</b>	<b>31,6</b>

Spiegazione formula riparametrazione punteggio conseguibile:  $\text{punteggio perseguibile}/100 \times \text{riparametrazione punteggio perseguibile max 40}$

Esemplificazione formula punteggio performance conseguita:  $\text{esemplificazione punteggio conseguito}/100 \times \text{riparametrazione punteggio perseguibile max 40}$

\*Esempio formula riparametrazione punteggio conseguibile:  $5/100 \times 40 = 2$

\*Esempio formula punteggio performance conseguita:  $2/100 \times 40 = 0,8$

*Punteggio Assegnato al Dirigente/PO: 31,6*

**CORRETTIVO AL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE PENALITA'**

**ANTICORRUZIONE**

**PER L'ANNO 2020 ASSORBITO DA OBIETTIVO DI ENTE**

## 6\_a) SIMULAZIONE - RISULTATI FINALI

### SCHEDA FINALE DIRIGENTI

Scheda Valutazione Dirigente (Totale 100)	Punti Assegnati
1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE - OBIETTIVI DI ENTE (Fino a 15 punti)	12
2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE - STANDARD DEI SERVIZI (Fino a 10 punti)	6
3) PERFORMANCE INDIVIDUALE OBIETTIVI ESECUTIVI (Fino a 35 punti)	19,57
4) PERFORMANCE INDIVIDUALE VALUTAZIONE ATTIVITA' (Fino a 0 punti)	-
5) VALUTAZIONE COMPORTAMENTI (Fino a 40 punti)	31,6
<b>TOTALE VALUTAZIONE FINALE</b>	<b>69,17</b>

### SCHEDA FINALE PO

Scheda Valutazione AP/PO (Totale 100)	Punti Assegnati
1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE - OBIETTIVI DI ENTE (Fino a 15 punti)	12
2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE - STANDARD DEI SERVIZI (Fino a 10 punti)	6
3) PERFORMANCE INDIVIDUALE OBIETTIVI ESECUTIVI (Fino a 35 punti)	19,57
4) PERFORMANCE INDIVIDUALE VALUTAZIONE ATTIVITA' (Fino a 0 punti)	-
5) VALUTAZIONE COMPORTAMENTI (Fino a 40 punti)	31,6
<b>TOTALE VALUTAZIONE FINALE</b>	<b>69,17</b>

## B) VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DEL COMPARTO

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 386 del 11 dicembre 2018 è stato approvato il nuovo sistema di valutazione della performance del personale, applicato a partire dal Ciclo della Performance dell'anno 2019 al personale del comparto Enti Locali non titolare di incarico di Posizione Organizzativa assunto con contratto di lavoro subordinato (nel seguito, per brevità, "personale del comparto").

Si precisa, inoltre, che si applica a tutto il personale del comparto quanto previsto nel documento "Sistema di misurazione e valutazione della Performance – PRINCIPI GENERALI", approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 273 del 31 luglio 2018.

Il nuovo sistema di valutazione della performance del personale del comparto prevede che la performance sia misurata e valutata con riferimento ai seguenti macro ambiti:

- **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**
- **PERFORMANCE INDIVIDUALE**

La scheda di valutazione del personale dipendente è, pertanto, composta da due distinte sezioni:

- SEZIONE 1) - valutazione della PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
- SEZIONE 2) - valutazione della PERFORMANCE INDIVIDUALE

Le valutazioni delle due sezioni sono distinte e non sono cumulate, in quanto, in sede di erogazione della premialità:

- alla valutazione della Performance Organizzativa sarà correlato il Premio Performance Organizzativa ex art. 68, comma 2, lettera **a)** del CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21 maggio 2018;
- alla valutazione della Performance Individuale sarà correlato il Premio Performance Individuale ex art. 68, comma 2, lettera **b)** del CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21 maggio 2018.

La **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA** sarà valutata, per il personale del comparto, rispetto ai seguenti ambiti:

- Performance Organizzativa di ENTE (Obiettivi di Ente) - *vedi successivo punto 1\_b)*
- Performance Organizzativa di SETTORE (Standard dei Servizi) - *vedi successivo punto 2\_b)*

L'incidenza dei due ambiti rispetto alla valutazione complessiva di Performance Organizzativa è riportata nel seguente prospetto:

	Incidenza degli ambiti di Performance Organizzativa
Performance Organizzativa – Obiettivi di Ente	10%
Performance Organizzativa – Standard dei Servizi	90%

La **PERFORMANCE INDIVIDUALE** sarà valutata, per il personale del comparto, con riferimento ai seguenti ambiti:

- Performance Individuale – ambito OBIETTIVI *vedi successivo punto 3\_b)*
- Performance Individuale – ambito COMPORTAMENTI *vedi successivo punto 4\_b)*

L'incidenza dei due ambiti rispetto alla valutazione complessiva di Performance Individuale è differenziata per categoria giuridica di appartenenza del personale come indicato nel seguente prospetto:

	Incidenza degli ambiti di Performance Individuale		
	CAT B	CAT C	CAT D
Performance Individuale – ambito Obiettivi	30%	40%	50%
Performance Individuale – ambito Comportamenti	70%	60%	50%

Nel seguente prospetto è riportata la sintesi degli ambiti di valutazione della performance del personale del comparto:

SINTESI AMBITI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DEL COMPARTO				
<b>SEZIONE 1) Valutazione Performance ORGANIZZATIVA</b>				
AMBITI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		INCIDENZA AMBITI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (indifferenziata rispetto alla categoria giuridica)		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE - OBIETTIVI DI ENTE		10%		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE - STANDARD DEI SERVIZI		90%		
<b>SEZIONE 2) Valutazione Performance INDIVIDUALE</b>				
AMBITI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE		INCIDENZA AMBITI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE (differenziata per categoria giuridica)		
		CAT B	CAT C	CAT D
PERFORMANCE INDIVIDUALE – AMBITO OBIETTIVI		30%	40%	50%
PERFORMANCE INDIVIDUALE – AMBITO COMPORAMENTI		70%	60%	50%

## 1\_b) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE- OBIETTIVI DI ENTE

Come indicato al punto 1\_a) del presente documento, la performance organizzativa di Ente è valutata rispetto ai seguenti tre Obiettivi di Ente; la valenza di tale variabile sul totale della performance attesa è stabilita secondo i punteggi della griglia sottostante:

PERFORMANCE DI ENTE - OBIETTIVI DI ENTE	
Descrizione	PUNTEGGIO (somma max 100)
<b>ANTICORRUZIONE:</b> 1) Misure attuate/misure di competenza previste $\geq 70\%$ 2) Misure attivate nei tempi/misure attuate $\geq 70\%$	40
<b>GRADO DI TRASPARENZA DELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE (A.C.):</b> Punteggi associati alle attestazioni rilasciate dall'OIV / Totale punteggio potenziale $\geq 95\%$	30
<b>SMALTIMENTO RESIDUI:</b> Riduzione ammontare dei residui attivi al 31/12/2020, rispetto al 31/12/2019, del 5%. Computando il volume dei residui attivi cancellati ed escludendo quelli relativi a dividendi e crediti di Organismi Partecipati	30

La valutazione della performance organizzativa di Ente è uguale per tutti i dipendenti dell'Ente.

## 2\_b) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE - STANDARD DEI SERVIZI

Come già illustrato al punto 2\_a) del presente documento, ad ogni direzione sono assegnati 10 item/indicatori che consentono la rilevazione degli Standard dei Servizi.

La performance organizzativa di Settore è valutata rispetto al raggiungimento degli standard di servizio assegnati alla Direzione di appartenenza del dipendente e coerentemente alla griglia di valutazione degli standard dei servizi di seguito riportata:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE - STANDARD DEI SERVIZI	
STANDARD RAGGIUNTI	Punteggio assegnato somma max 100
$\geq 90\%$	100
$\geq 70\% < 90\%$	80
$\geq 50\% < 70\%$	60
$\geq 30\% < 50\%$	30
$< 30\%$	0

La valutazione della performance organizzativa di Settore è uguale per tutti i dipendenti appartenenti alla medesima Direzione/Settore.

### 3\_b) PERFORMANCE INDIVIDUALE – AMBITO OBIETTIVI

La valutazione della Performance Individuale – ambito Obiettivi è riferita agli obiettivi assegnati al dipendente.

Per l'anno 2020, in via eccezionale, si prevede per l'ambito obiettivi, l'assegnazione a tutto il personale di almeno due (2) Obiettivi Esecutivi CODIV-19 assegnati alla direzione o PO di riferimento.

La valutazione degli Obiettivi Esecutivi è effettuata come illustrato al precedente punto 3\_a) e sarà calcolata, rapportando il punteggio assegnato all'Obiettivo Esecutivo (in sede di valutazione della performance dirigenziale), rispetto al massimo punteggio conseguibile.

### 4\_b) PERFORMANCE INDIVIDUALE – AMBITO COMPORAMENTI

La scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi prevede complessivamente dieci item di valutazione, come nel seguito illustrato. E' facoltà del dirigente (il quale può avvalersi della posizione organizzativa o del responsabile sovraordinato di riferimento del dipendente) selezionare solo alcuni dei comportamenti organizzativi, sui quali intende orientare la prestazione del dipendente. A ciascun comportamento organizzativo selezionato, il dirigente (anche avvalendosi della posizione organizzativa o del responsabile sovraordinato di riferimento del dipendente) dovrà attribuire il relativo peso.

PERFORMANCE INDIVIDUALE: AMBITO "COMPORAMENTI"			
Comportamento organizzativo	Descrizione item	PESO dell'item selezionato	Punteggio (da 1 a 10)
Efficacia nella interpretazione del proprio ruolo nella filiera decisionale	Capacità propositiva		
	Capacità attuativa		
Efficacia nella interpretazione del proprio ruolo in caso di delega di attività	Grado di autonomia operativa		
	Capacità di reporting		
Efficacia nella interpretazione del proprio ruolo all'interno di gruppi di lavoro settoriali o intersettoriali	Capacità di lavorare in gruppo		
	Flessibilità operativa		
Efficacia nella interpretazione del proprio ruolo nelle relazioni con altri dipendenti del settore e/o dell'ente	Capacità di relazione		
	Adattabilità al contesto lavorativo		
Orientamento al servizio e all'utente	Capacità di relazione con gli utenti		
	Capacità di gestione dei feedback degli utenti		
		<b>TOT = 100%</b>	

## 5\_b) ALTRE INDICAZIONI

La valutazione di “Performance Organizzativa” e la valutazione di “Performance Individuale – ambito obiettivi”, sarà formulata per ciascun dipendente con riferimento al Settore/Direzione di maggior permanenza nel periodo di riferimento. Nello specifico, per l’anno 2020, per il personale in servizio alla data di approvazione del Piano della Performance, sarà considerata la maggior permanenza in un Settore/Direzione nella finestra temporale dell’annualità 2020 decorrente dalla data di approvazione di tale provvedimento.

Nel caso in cui un dipendente, in corso d’anno, sia trasferito a diversa unità organizzativa, la valutazione di “Performance Individuale – ambito comportamenti” è formulata dall’ultimo dirigente avvalendosi anche del supporto del precedente dirigente (il quale può avvalersi della posizione organizzativa o del responsabile sovraordinato di riferimento del dipendente).

## 6\_b) ESEMPIO SCHEDA DI VALUTAZIONE FINALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL PERSONALE DEL COMPARTO

Nelle pagine seguenti è riportato un esempio di scheda di valutazione della valutazione della performance Individuale e Organizzativa di un dipendente di categoria C, con simulazione di calcolo del punteggio finale dei due ambiti di valutazione.



Esempio valutazione Performance Organizzativa di un dipendente di categoria B

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: AMBITO "OBIETTIVI DI ENTE"					
OBIETTIVI DI ENTE	Punteggio massimo (a)	Valutazione grado di raggiungimento obiettivo (b)	Punteggio Conseguito (a) * (b)	PESO AMBITO "OBIETTIVI DI ENTE"	
ANTICORRUZIONE: 1) Misure attuate/misure di competenza previste ≥ 70% 2) Misure attivate nei tempi/misure attuate ≥ 70%	40	100%	40	10%	
GRADO DI TRASPARENZA DELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE (A.C.): Punteggi associati alle attestazioni rilasciate dall'OIV / Totale punteggio potenziale ≥ 95%	30	100%	30		
SMALTIMENTO RESIDUI: Riduzione ammontare dei residui attivi al 31/12/2020, rispetto al 31/12/2019, del 5%. Computando il volume dei residui attivi cancellati ed escludendo quelli relativi a dividendi e crediti di Organismi Partecipati	30	100%	30		
<b>Punteggio Conseguito Performance Organizzativa di Ente</b>			<b>100</b>	<b>10</b>	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: AMBITO "OBIETTIVI DI SETTORE - Standard dei Servizi"					
Standard dei servizi	SEGNO TARGET (=, >=, <=, >, <)	VALORE TARGET	VALORE CONSUNTIVO	STANDARD RAGGIUNTO	PESO AMBITO "OBIETTIVI DI SETTORE"
Standard di settore 1	>=	10	11	SI	90%
Standard di settore 2	>=	56	56	SI	
Standard di settore 3	>=	20	18	NO	
Standard di settore 4	>=	77	80	SI	
Standard di settore 5	<=	91	85	SI	
Standard di settore 6	>=	62	62	SI	
Standard di settore 7	>=	92	95	SI	
Standard di settore 8	>=	22	22	SI	
Standard di settore 9	<=	47	50	NO	
Standard di settore 10	>=	8	8,5	SI	
<b>N. di Standard di Servizio raggiunti</b>				<b>8</b>	
<b>% Standard raggiunti</b>				<b>80%</b>	
<b>Punteggio Conseguito Performance Organizzativa di Settore</b>			<b>80</b>	<b>72</b>	
		<b>Punteggio Conseguito (a)</b>	<b>Peso Ambito (b)</b>	<b>Valutazione Finale (a) * (b)</b>	
<b>Performance ORGANIZZATIVA DI ENTE</b>		100	10%	10,0	
<b>Performance ORGANIZZATIVA DI SETTORE</b>		80	90%	72,0	
<b>VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ANNO 2020</b>				<b>82</b>	

COPIA CARTACEA DELL'ORIGINALE DIGITALE DEL LIBRO GIURISTICO N° 165 DEL 29/09/2020  
 Riproduzione cartacea del documento in formato PDF con firma digitale  
 SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA  
 Firmato digitalmente da: [Nome e Cognome]

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE DEL LIBRO GIURTA N° 165 DEL 29/09/2020  
 Riproduzione vietata ai sensi del D.Lgs. 58/2010 (art. 17) e successive modificazioni e integrazioni.  
**SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE**  
 firmato da \_\_\_\_\_

Esempio valutazione Performance Individuale di un dipendente di categoria B

PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO OBIETTIVI							
Obiettivi assegnati:	PESO OBIETTIVO	Punteggio massimo (a)	Valutazione grado di raggiungimento obiettivo (b)	Punteggio Conseguito [(a) * (b)]	PESO AMBITO "OBIETTIVI"		
Obiettivo Esecutivo 1	25%	25	100%	25	40%		
Obiettivo Esecutivo 2	25%	25	80%	20			
Obiettivo Esecutivo 3	25%	25	100%	25			
Obiettivo Esecutivo 4	25%	25	80%	20			
Punteggio Conseguito Performance Individuale - Ambito obiettivi				90	36,0		
PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI							
Comportamento organizzativo	Descrizione	Item selezionato (SI/NO)	Peso Item (il peso è assegnato dal dirigente)	Punteggio massimo (a)	Valutazione item (scala da 0 a 10) (b)	Punteggio Riparametrato [(b)/10 * (a)]	PESO AMBITO "COMPORTAMENTI"
Efficacia nella interpretazione del proprio ruolo nella filiera decisionale	Capacità propositiva	SI	15%	15	8	12	60%
	Capacità attuativa	SI	15%	15	7	10,5	
Efficacia nella interpretazione del proprio ruolo in caso di delega di attività	Grado di autonomia operativa	SI	10%	10	10	10	
	Capacità di reporting	NO					
Efficacia nella interpretazione del proprio ruolo all'interno di gruppi di lavoro settoriali o intersettoriali	Capacità di lavorare in gruppo	NO					
	Flessibilità operativa	SI	15%	15	10	15	
Efficacia nella interpretazione del proprio ruolo nelle relazioni con altri dipendenti del settore e/o dell'ente	Capacità di relazione	SI	10%	10	9	9	
	Adattabilità al contesto lavorativo	SI	20%	20	10	20	
Orientamento al servizio e all'utente	Capacità di relazione con gli utenti	SI	15%	15	9	13,5	
	Capacità di gestione dei feedback degli utenti	NO					
Punteggio Conseguito Performance Individuale - Ambito Comportamenti			100%	100	59	90	54,0
				Punteggio Conseguito (a)	Peso Ambito (b)	Valutazione Finale [(a) * (b)]	
Performance INDIVIDUALE AMBITO OBIETTIVI				90	20%	36,0	
Performance INDIVIDUALE AMBITO COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				90	80%	54,0	
VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2020						90,0	



**Matricola:**  
**Anno di Valutazione:**

**Scheda Valutazione del Dirigente**

**Risorsa:**

**1) PERFORMANCE DI ENTE - OBIETTIVI DI ENTE (Fino a 15 punti)**

Descrizione	Punteggio (somma mx 100)
Vedi Performance attesa 2020	

**2) PERFORMANCE DI SETTORE - STANDARD DEI SERVIZI (Fino a 10 punti)**

Descrizione	Osservazione
Miglioramento/Mantenimento	

**3) OBIETTIVI ESECUTIVI (Fino a 35 punti)**

Ob. Strategico	Ob. Operativo	Ob. Esecutivo	Peso Effettivo	Cronoprog. e Monitoraggio	Realizz. (fino al 30% del peso effet.)	Target manageriali	Realizz. (fino al 70% del peso effet.)	Peso Realizzato

**4) VALUTAZIONE ATTIVITA' (Fino a 0 punti) non valutata nel 2020**

Descrizione	Attuazione
% di compilazione degli item nei trimestri	

**5) VALUTAZIONE COMPORTAMENTI (Fino a 40 punti)**

Descrizione	Variabili di dettaglio Considerate	Punteggio Assegnabile	Punteggio (somma max 100)
<b>CAPACITÀ DI GOVERNANCE TECNICA E DI COMUNICAZIONE</b>			
- Capacità e qualità di gestione dei processi di comunicazione interna ed esterna con gli Stakeholder			
<b>CAPACITÀ DI PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO DEI RISULTATI</b>			
- Capacità di motivare le previsioni e attendibilità delle stesse			
- Chiarezza della rappresentazione della performance attesa e dei report sulla performance conseguita e rispetto dei tempi di consegna del relativo materiale			
- Utilizzo dei report per il ri-orientamento della gestione (utilizzo Direzionale B.I.)			
- Contributo fornito su Obiettivi Esecutivi di altri Settori (cronoprogrammi)			
<b>CAPACITÀ DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE</b>			
- Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità			
- Attitudine alla delega			
- Capacità di coordinare il personale			
- Capacità di prevenire e/o gestire i conflitti			
- Capacità di analisi dei fabbisogni di formazione e chiarezza della definizione delle proposte formative			
- Capacità di valutazione del personale			
<b>FLESSIBILITÀ E INNOVAZIONE</b>			
- Adattabilità ai contesti, flessibilità operativa e capacità di problem solving			
- Capacità di coordinamento con altri Settori (per attività di routine)			
- Capacità di innovazione			
- Spirito di iniziativa, assunzione di responsabilità ed empatia			

COPIA CARTELLA DI ORIGINALE DEL DIGITALE DEL DIRIGENTE N° 160 DEL 29/09/2020  
 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI, DI SEGNALE DIGITALE  
 N° 10/05/17  
 - Prot. Generale N° 155364/8/10/2020

## RIEPILOGO VALUTAZIONE PERSONALE DIRIGENTE

Valutazione

Punteggio

Obiettivi di Ente :

Standard dei Servizi :

Obiettivi Esecutivi :

Qualità :

Comportamenti :

TOTALE PUNTEGGIO DIRIGENTE:

**PENALITA' ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA (non applicato nel 2020)**

(max. -20% su totale punteggio dirigente, rispetto al raggiungimento del target degli 8 indicatori individuati)

---

**ESITO VALUTAZIONE :**

---

Giudizio Sintetico :

Data Valutazione:

Firma Direttore Generale:

Firma NIV:

Firma Valutato:

COPIA CARTACEA DI ORIGINE DIGITALE DEL GIUDIZIO SINTETICO  
Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs. 82/2005 successive modifiche e integrazioni  
firmato digitalmente da Giuseppe Cruso - Prot. Generale N° 155/64



Scheda di Valutazione delle Posizioni Organizzative

Risorsa:

Valutatore:

1) PERFORMANCE DI ENTE - OBIETTIVI DI ENTE (Fino a 15 punti)

Descrizione	Punteggio (somma mx 100)
Vedi Performance attesa 2020	

2) PERFORMANCE DI SETTORE - STANDARD DEI SERVIZI (Fino a 10 punti)

Descrizione	Osservazione
Miglioramento/Mantenimento	

3) OBIETTIVI ESECUTIVI (Fino a 35 punti)

Ob. Strategico	Ob. Operativo	Ob. Esecutivo	Cronoprogramma e Monitoraggio	Realizz. (fino al 30% del peso effett.)	Votazione Target manageriali	Realizz. (fino al 70% del peso effett.)	Peso Realizzato

4) VALUTAZIONE ATTIVITA' (Fino a 0 punti) non valutata nel 2020

Descrizione	Attuazione
Di compilazione degli item nei trimestri	

5) VALUTAZIONE COMPORAMENTI (Fino a 40 punti)

Descrizione	Variabili di dettaglio Considerate	Punteggio assegnabile	Punteggio (somma max 100)
CAPACITÀ DI GOVERNANCE TECNICA E DI COMUNICAZIONE	--	0	0
- Capacità e qualità di gestione dei processi di comunicazione interna ed esterna con gli Stakeholder	--	0	0
CAPACITÀ DI PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO DEI RISULTATI	--	0	0
- Capacità di motivare le previsioni e attendibilità delle stesse	--	0	0
- Chiarezza della rappresentazione della performance attesa e dei report sulla performance conseguita e rispetto dei tempi di consegna del relativo materiale	--	0	0
- Utilizzo dei report per il ri-orientamento della gestione (utilizzo Direzionale B.I.)	--	0	0
- Contributo fornito su Obiettivi Esecutivi di altri Settori (cronoprogrammi)	--	0	0
CAPACITÀ DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	--	0	0
- Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità	--	0	0
- Attitudine alla delega	--	0	0
- Capacità di coordinare il personale	--	0	0
- Capacità di prevenire e/o gestire i conflitti	--	0	0
- Capacità di analisi dei fabbisogni di formazione e chiarezza della definizione delle proposte formative	--	0	0
- Capacità di valutazione del personale	--	0	0
FLESSIBILITÀ E INNOVAZIONE	--	0	0
- Adattabilità ai contesti, flessibilità operativa e capacità di problem solving	--	0	0
- Capacità di coordinamento con altri Settori (per attività di routine)	--	0	0
- Capacità di innovazione	--	0	0
- Spirito di iniziativa, assunzione di responsabilità ed empatia	--	0	0

COPIA AUTENTICA DELL'ORIGINALE DIGITALE DELIBERA GIUNTA N° 165 DEL 29/09/2022  
 del D.Lgs. 82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale  
 depositato in data 10/10/2020 10:55:17.  
 Nota Generale N° 155364 / 2020

## RIEPILOGO VALUTAZIONE

Valutazione

Punteggio

Obiettivi di Ente :  
Standard dei Servizi :  
Obiettivi Esecutivi :  
Attività :  
Comportamenti :  
Vizio Sintetico :

ESITO VALUTAZIONE :

**0,00**

Data Valutazione:

Firma Dirigente:

Firma Valutato: