

**COMUNE DI CAIVANO**
*Città Metropolitana di Napoli***SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE**
RESPONSABILE POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO _____

COGNOME:	NOME:
Area/Settore:	Servizio:
Categoria:	Posizione economica:
Profilo Professionale:	

ELEMENTI DI VALUTAZIONE			PUNTI ASSEGNATI	
PERFORMANCE INDIVIDUALE			MAX 50 PUNTI	
			Grado raggiungiment o obiettivo	Assegnati in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI				
OBIETTIVO IN MATERIA DI TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE				15
OBIETTIVO 1	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 2	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 3	PESO	PUNTI		
TOTALE PUNTEGGIO OBIETTIVI				
Competenze professionali, manageriali, comportamenti organizzativi			MAX 40 PUNTI	
<i>Interazione con gli organi di indirizzo politico</i> - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempo ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo.			<i>da 0 a 2</i>	
<i>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità</i> - Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte.			<i>da 0 a 5</i>	
<i>Capacità di assunzione del rischio</i> -			<i>da 0 a 4</i>	
<i>Gestione economica, organizzativa e del personale</i> - Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale.			<i>da 0 a 4</i>	
<i>Orientamento all'innovazione</i> - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione.			<i>da 0 a 4</i>	
<i>Autonomia e flessibilità</i> - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli.			<i>da 0 a 4</i>	
<i>Collaborazione</i> - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i colleghi e con il personale.			<i>da 0 a 5</i>	
<i>Differenziazione</i> - Capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori tenuto conto delle diverse performance degli stessi.			<i>da 0 a 8</i>	
<i>Capacità professionale</i> -			<i>da 0 a 4</i>	
TOTALE PUNTEGGIO COMPETENZE PROFESSIONALI				
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA/OBIETTIVI GENERALI DELL'ENTE			MAX 10 PUNTI	
<i>Fattori declinati nel piano della performance.</i>			<i>da 0 a 7</i>	
<i>Valutazione della performance organizzativa e individuale da parte degli utenti e/o derivante dagli obblighi in materia di trasparenza ed anticorruzione.</i>			<i>da 0 a 3</i>	

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

P.P.V. IL DIPENDENTE

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	
COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
TOTALE	

APPLICAZIONE DEI FATTORI DI INCREMENTO E DI RIDUZIONE

FATTORI DI INCREMENTO	Range di punteggio per ciascun fattore	Punteggio attribuito
a. Eventuali ulteriori attività, di particolare rilevanza, prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione	da 0 a 2	
b. Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	da 0 a 3	
c. Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati	da 0 a 5	
TOTALE		

FATTORI DI RIDUZIONE	Ricorrenza (sì/no)	Riduzione da applicare
Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: a) Risarcimento del danno b) indennizzo c) Commissario ad acta d) Mancata o tardiva emanazione del provvedimento (Art. 2, comma 9, legge 241/90)		
Mancata o incompleta attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa, non riconducibili ai fattori presupposti.		
Mancato rispetto delle direttive impartite dall'Amministrazione (Art. 21, comma 5, D.Lgs. 165/2001) o incompleta attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa, non riconducibili ai fattori presupposti.		
Inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'Ente (articolo 55 sexies) accertate nel contesto della valutazione.		
Rilievi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti		
Indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa		
Avere determinato colpevolmente debiti fuori bilancio		
Rilievi da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio		
TOTALE		

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

Punteggio risultante dall'applicazione dei fattori di valutazione	
Fattori di incremento	+
Fattori di riduzione	-
TOTALE PUNTEGGIO CONSEGUITO	

Data della valutazione _____

Firma del valutatore _____

EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO

L'indennità di risultato è pari ad una determinata percentuale dell'indennità di posizione così determinata:

VALUTAZIONE	PERCENTUALE
Fino a 50 punti	0%
da 51 a 60 punti	5%
da 61 a 64 punti	6%
da 65 a 68 punti	7%
da 69 a 72 punti	8%
da 73 a 76 punti	9%
da 77 a 80 punti	10%
da 81 a 82 punti	11%
da 83 a 84 punti	12%
da 85 a 86 punti	13%
da 87 a 88 punti	14%
da 88 a 90 punti	15%
oltre 90 punti	20%

LAZIO REGIONE DELL'INDUSTRIA DIRIGITO

La presente relazione è da considerarsi parte integrante dell'incarico di
 direzione del dipartimento.

PERCENTUALE	VALUTAZIONE
0%	0
10%	1
20%	2
30%	3
40%	4
50%	5
60%	6
70%	7
80%	8
90%	9
100%	10

**COMUNE DI CAIVANO***Città Metropolitana di Napoli***SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE
RESPONSABILE P.O. PER INCARICO AD INTERIM**

ANNO _____

COGNOME:	NOME:
Area/Settore:	Servizio:
Categoria:	Posizione economica:
Profilo Professionale:	

ELEMENTI DI VALUTAZIONE			PUNTI ASSEGNATI	
PERFORMANCE INDIVIDUALE			MAX 50 PUNTI	
			Grado raggiungiment o obiettivo	Assegnati in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI				
OBIETTIVO IN MATERIA DI TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE				15
OBIETTIVO 1	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 2	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 3	PESO	PUNTI		
TOTALE PUNTEGGIO OBIETTIVI				
Competenze professionali, manageriali, comportamenti organizzativi			MAX 40 PUNTI	
<i>Interazione con gli organi di indirizzo politico</i> - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempo ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo.			<i>da 0 a 2</i>	
<i>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità</i> - Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte.			<i>da 0 a 5</i>	
<i>Capacità di assunzione del rischio</i> -			<i>da 0 a 4</i>	
<i>Gestione economica, organizzativa e del personale</i> - Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale.			<i>da 0 a 4</i>	
<i>Orientamento all'innovazione</i> - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione.			<i>da 0 a 4</i>	
<i>Autonomia e flessibilità</i> - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli.			<i>da 0 a 4</i>	
<i>Collaborazione</i> - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i colleghi e con il personale.			<i>da 0 a 5</i>	
<i>Differenziazione</i> - Capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori tenuto conto delle diverse performance degli stessi.			<i>da 0 a 8</i>	
<i>Capacità professionale</i> -			<i>da 0 a 4</i>	
TOTALE PUNTEGGIO COMPETENZE PROFESSIONALI				
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA/OBIETTIVI GENERALI DELL'ENTE			MAX 10 PUNTI	
<i>Fattori declinati nel piano della performance</i> .			<i>da 0 a 7</i>	
<i>Valutazione della performance organizzativa e individuale da parte degli utenti e/o derivante dagli obblighi in materia di trasparenza ed anticorruzione</i> .			<i>da 0 a 3</i>	

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

P.P.V. IL DIPENDENTE

EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI RISULTATO TITOLARE DI P.O. PER INCARICO AD INTERIM

L'Indennità di risultato è pari ad una percentuale dell'indennità di posizione relativa all'interim stabilita nel regolamento incarichi di Elevata Qualificazione

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI		RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI COLLETTIVI		PUNTI	PUNTI
RAGGIUNGIMENTO	RAGGIUNGIMENTO	RAGGIUNGIMENTO	RAGGIUNGIMENTO	RAGGIUNGIMENTO	RAGGIUNGIMENTO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	NO	SI	



COMUNE DI CAIVANO

Città Metropolitana di Napoli

SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE CATEGORIA D e C non titolare di posizione organizzativa

2021-2022

COGNOME:	NOME:
Area/Settore:	Servizio:
Categoria:	Posizione economica:
Profilo Professionale:	

ELEMENTI DI VALUTAZIONE

Competenze professionali e comportamenti organizzativi	Max 100 punti	
<i>Impegno profuso nell'attività di competenza</i>	<i>0 a 18</i>	
<i>Attenzione alla qualità ed alla soddisfazione dell'utenza</i>	<i>0 a 18</i>	
<i>Rispetto dei tempi</i>	<i>0 a 16</i>	
<i>Precisione ed accuratezza nel lavoro</i>	<i>0 a 16</i>	
<i>Affidabilità nel rispetto degli impegni</i>	<i>0 a 16</i>	
<i>Capacità di lavorare con i colleghi</i>	<i>0 a 16</i>	
PUNTEGGIO TOTALE		

IL RESPONSABILE DI SETTORE

P.P.V. IL DIPENDENTE

APPLICAZIONE DEI FATTORI DI INCREMENTO E DI RIDUZIONE

FATTORI DI INCREMENTO	Range di punteggio per ciascun fattore	Punteggio attribuito
<i>a. Effettuazione di attività nuove per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti</i>	<i>da 0 a 3</i>	
<i>b. Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati</i>	<i>da 0 a 5</i>	
TOTALE		

FATTORI DI RIDUZIONE	Ricorrenza (sì/no)	Riduzione da applicare (1/2 punti)
1) Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: a) Risarcimento del danno b) indennizzo c) Commissario ad acta		
2) Mancata o incompleta attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa, non riconducibili ai fattori presupposti.		
3) Inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'Ente (articolo 55 sexies) accertate nel contesto della valutazione.		
4) Indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa		
5) Avere determinato colpevolmente debiti fuori bilancio		
6) Rilievi da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio		
TOTALE		

RIEPILOGO PUNTEGGIO

Punteggio risultante dall'applicazione dei fattori di valutazione	
Fattori di incremento	+
Fattori di riduzione	-
TOTALE PUNTEGGIO CONSEGUITO	

Data della valutazione _____

Firma del valutatore

**EROGAZIONE DEL PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE PER I DIPENDENTI
NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (CAT. A, B, C, D O EQUIVALENTI
NUOVO CCNL 16 NOVEMBRE 2022)**

VALUTAZIONE	PERCENTUALE
Fino a 50 punti	0%
da 51 a 55 punti	30%
da 56 a 60 punti	35%
da 61 a 65 punti	40%
da 66 a 68 punti	45%
da 69 a 72 punti	50%
da 73 a 75 punti	55%
da 76 a 79 punti	60%
da 80 a 81 punti	65%
da 82 a 83 punti	70%
da 84 a 85 punti	75%
da 86 a 88 punti	80%
89 punti	82%
90 punti	85%
91 punti	88%
92 punti	91%
93 punti	94%
94 punti	97%
oltre 94 punti	100%

DESCRIZIONE	VALORE
RISERVA PER RISCHI	1.000.000,00



COMUNE DI CAIVANO

Città Metropolitana di Napoli

SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE CATEGORIA B e A

2021-2022

COGNOME:	NOME:
Area/Settore:	Servizio:
Categoria:	Posizione economica:
Profilo Professionale:	

ELEMENTI DI VALUTAZIONE

Competenze professionali e comportamenti organizzativi	Max 100 punti	
<i>Capacità di iniziativa nell'esecuzione delle attività affidate al fine di migliorare il servizio e/o evitare criticità</i>	<i>0 a 18</i>	
<i>Attenzione alla qualità ed alla soddisfazione dell'utenza</i>	<i>0 a 18</i>	
<i>Puntualità nel dare esecuzione alle disposizioni dei sovraordinati</i>	<i>0 a 16</i>	
<i>Precisione ed accuratezza nel lavoro</i>	<i>0 a 16</i>	
<i>Grado di autonomia mostrato per la gestione delle emergenze</i>	<i>0 a 16</i>	
<i>Capacità di lavorare con i colleghi</i>	<i>0 a 16</i>	
PUNTEGGIO TOTALE		

IL RESPONSABILE DI SETTORE

P.P.V. IL DIPENDENTE

APPLICAZIONE DEI FATTORI DI INCREMENTO E DI RIDUZIONE

FATTORI DI INCREMENTO	Range di punteggio per ciascun fattore	Punteggio attribuito
<i>a. Effettuazione di attività nuove per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti</i>	<i>da 0 a 3</i>	
<i>b. Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati</i>	<i>da 0 a 5</i>	
TOTALE		

FATTORI DI RIDUZIONE	Ricorrenza (sì/no)	Riduzione da applicare (1/2 punti)
1) Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: a) Risarcimento del danno b) indennizzo c) Commissario ad acta		
2) Mancata o incompleta attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa, non riconducibili ai fattori presupposti.		
3) Inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'Ente (articolo 55 sexies) accertate nel contesto della valutazione.		
4) Indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa		
5) Avere determinato colpevolmente debiti fuori bilancio		
6) Rilievi da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio		
TOTALE		

RIEPILOGO PUNTEGGIO

Punteggio risultante dall'applicazione dei fattori di valutazione	
Fattori di incremento	+
Fattori di riduzione	-
TOTALE PUNTEGGIO CONSEGUITO	

Data della valutazione _____

Firma del valutatore _____

**EROGAZIONE DEL PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE PER I DIPENDENTI
NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (CAT. A, B, C, D O EQUIVALENTI
NUOVO CCNL 16 NOVEMBRE 2022)**

VALUTAZIONE	PERCENTUALE
Fino a 50 punti	0%
da 51 a 55 punti	30%
da 56 a 60 punti	35%
da 61 a 65 punti	40%
da 66 a 68 punti	45%
da 69 a 72 punti	50%
da 73 a 75 punti	55%
da 76 a 79 punti	60%
da 80 a 81 punti	65%
da 82 a 83 punti	70%
da 84 a 85 punti	75%
da 86 a 88 punti	80%
89 punti	82%
90 punti	85%
91 punti	88%
92 punti	91%
93 punti	94%
94 punti	97%
oltre 94 punti	100%

PERCENTUALE	VALUTAZIONE
100%	100
90%	90
80%	80
70%	70
60%	60
50%	50
40%	40
30%	30
20%	20
10%	10
0%	0

SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE
CATEGORIA D e C non titolare di posizione organizzativa

ANNO _____

COGNOME:		NOME:	
Area/Settore:		Servizio:	
Categoria:		Posizione economica:	
Profilo professionale:			
Elementi di valutazione			Punti assegnati
Performance individuale			Max 40 punti
			Grado raggiungime nto obiettivo
			Assegnati in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati			
OBIETTIVO 1	PESO	PUNTI	
OBIETTIVO 2	PESO	PUNTI	
OBIETTIVO 3	PESO	PUNTI	
OBIETTIVO 4	PESO	PUNTI	
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI			
Competenze professionali e comportamenti organizzativi			Max 30 punti
<i>Impegno profuso nell'attività di competenza</i>			<i>0 a 5</i>
<i>Attenzione alla qualità ed alla soddisfazione dell'utenza</i>			<i>0 a 5</i>
<i>Rispetto dei tempi</i>			<i>0 a 5</i>
<i>Precisione ed accuratezza nel lavoro</i>			<i>0 a 5</i>
<i>Affidabilità nel rispetto degli impegni</i>			<i>0 a 5</i>
<i>Capacità di lavorare con i colleghi</i>			<i>0 a 5</i>
PUNTEGGIO TOTALE			
Performance organizzativa -			Max 30 punti
Fattori declinati nel piano della performance.			0 a 20
Valutazione della Performance organizzativa e individuale da parte degli utenti e/o derivante dagli obblighi in materia di trasparenza ed anticorruzione.			0 a 10
TOTALE			Max 100 punti

IL RESPONSABILE DI SETTORE/AREA	P.P.V. IL DIPENDENTE

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
LPERFORMANCE INDIVIDUALE	
COMPETENZE PROFESSIONALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
TOTALE	

APPLICAZIONE DEI FATTORI DI INCREMENTO E DI RIDUZIONE

Fattori di incremento	Range di punteggio per ciascun fattore	Punteggio attribuito
a. Effettuazione di attività nuove per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Da 0 a 3	
b. Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati	Da 0 a 5	

FATTORI DI RIDUZIONE	Ricorrenza (si/no)	Riduzione da applicare
1) Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: a) Risarcimento del danno b) Indennizzo c) Commissario ad acta		
2) Mancata o incompleta attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa, non riconducibili ai fattori presupposti		
3) inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies) accertate nel contesto della valutazione.		
4) indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa		
5) avere determinato colpevolmente debiti fuori bilancio		
6) Rilievi da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio		
TOTALE		

RIEPILOGO

Punteggio risultante dall'applicazione dei fattori di valutazione	
Fattori di incremento	+
Fattori di riduzione	-
Punteggio finale conseguito	

Data della valutazione

Firma del valutatore

**EROGAZIONE DEL PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE PER I DIPENDENTI
NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (CAT. A, B, C, D O EQUIVALENTI
NUOVO CCNL 16 NOVEMBRE 2022)**

VALUTAZIONE	PERCENTUALE
Fino a 50 punti	0%
da 51 a 55 punti	30%
da 56 a 60 punti	35%
da 61 a 65 punti	40%
da 66 a 68 punti	45%
da 69 a 72 punti	50%
da 73 a 75 punti	55%
da 76 a 79 punti	60%
da 80 a 81 punti	65%
da 82 a 83 punti	70%
da 84 a 85 punti	75%
da 86 a 88 punti	80%
89 punti	82%
90 punti	85%
91 punti	88%
92 punti	91%
93 punti	94%
94 punti	97%
oltre 94 punti	100%

PERCENTUALE	VALUTAZIONE
100	100
95	95
90	90
85	85
80	80
75	75
70	70
65	65
60	60
55	55
50	50
45	45
40	40
35	35
30	30
25	25
20	20
15	15
10	10
5	5
0	0

"ALLEGATO 3" SCHEDA N. "3"

SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE

CATEGORIA B e A

ANNO _____

COGNOME:	NOME:
Area/Settore:	Servizio:
Categoria:	Posizione economica:
Profilo professionale:	

Elementi di valutazione			Punti assegnati	
Performance individuale			Max 40 punti	
			Grado raggiungime nto obiettivo	Assegnati in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati				
OBIETTIVO 1	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 2	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 3	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 4	PESO	PUNTI		
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI				
Competenze professionali e comportamenti organizzativi			Max 30 punti	
<i>Capacità di iniziativa nell'esecuzione delle attività affidate al fine di migliorare il servizio e/o evitare criticità</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Attenzione alla qualità ed alla soddisfazione dell'utenza</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Puntualità nel dare esecuzione alle disposizioni dei sovraordinati</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Precisione ed accuratezza nel lavoro</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Grado di autonomia mostrato per la gestione delle emergenze</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Capacità di lavorare con i colleghi</i>			<i>0 a 5</i>	
PUNTEGGIO TOTALE				
Performance organizzativa -			Max 30 punti	
Fattori declinati nel piano della performance.			<i>0 a 20</i>	
Valutazione della Performance organizzativa e individuale da parte degli utenti e/o derivante dagli obblighi in materia di trasparenza ed anticorruzione.			<i>0 a 10</i>	
TOTALE			Max 100 punti	

IL RESPONSABILE DI SETTORE/AREA	P.P.V. IL DIPENDENTE

**EROGAZIONE DEL PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE PER I DIPENDENTI
NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (CAT. A, B, C, D O EQUIVALENTI
NUOVO CCNL 16 NOVEMBRE 2022)**

VALUTAZIONE	PERCENTUALE
Fino a 50 punti	0%
da 51 a 55 punti	30%
da 56 a 60 punti	35%
da 61 a 65 punti	40%
da 66 a 68 punti	45%
da 69 a 72 punti	50%
da 73 a 75 punti	55%
da 76 a 79 punti	60%
da 80 a 81 punti	65%
da 82 a 83 punti	70%
da 84 a 85 punti	75%
da 86 a 88 punti	80%
89 punti	82%
90 punti	85%
91 punti	88%
92 punti	91%
93 punti	94%
94 punti	97%
oltre 94 punti	100%

EROGAZIONE DEL PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE PER I DIPENDENTI
 NON FITIARI DI FESIZIONE ORGANIZZATIVA (A, B, C, D, O EQUIVALENTI)
 NUOVO COLT (6 NOVEMBRE 2015)

VALUTAZIONE	PERCENTUALE
100	100%
95	10%
90	10%
85	10%
80	10%
75	10%
70	10%
65	10%
60	10%
55	10%
50	10%
45	10%
40	10%
35	10%
30	10%
25	10%
20	10%
15	10%
10	10%
5	10%
0	10%



COMUNE DI CAIVANO

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 141 del 07/07/2023

OGGETTO: APPROVAZIONE PROPOSTE DI MODIFICA AL REGOLAMENTO RELATIVO AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'anno duemilaventitre addì sette del mese di Luglio alle ore 14:10, nella sede del Comune di Caivano, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita sotto la presidenza del Il Sindaco Vincenzo Falco la Giunta Comunale. Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale il Segretario Generale Dott. Carmine Testa.

Intervengono i Signori:

N°	Qualifica	Nome	Presente	Assente
<u>1</u>	FALCO VINCENZO	Sindaco	X	
<u>2</u>	ANTONELLI TONIA	Vice Sindaco	X	
<u>3</u>	DONESI MARIA	Assessore	X	
<u>4</u>	MENNILLO PASQUALE	Assessore	X	
<u>5</u>	PELLINO MATTIA	Assessore	X	
<u>6</u>	ZIPPO DOMENICO	Assessore		X

PRESENTI: 5

ASSENTI: 1

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento:

OGGETTO: APPROVAZIONE PROPOSTE DI MODIFICA AL REGOLAMENTO RELATIVO AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

IL SEGRETARIO GENERALE, responsabile ad interim del servizio risorse umane, su specifico indirizzo del Sindaco

Visto l'art 7 del D.Lgs n. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs n. 74/2017, ai sensi del quale *“le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell’Organismo Indipendente di Valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance”*;

Dato atto che con Deliberazione della Giunta Comunale n. 150 del 30.09.2019, è stato approvato il regolamento relativo al sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Caivano;

Considerato che si rende necessario aggiornare il vigente SMVP, nell’ottica di proseguire nel percorso di innovazione e miglioramento, introducendo nel sistema stesso modifiche attinenti le schede di valutazione del personale, e segnatamente:

- 1) per il personale titolare di posizione organizzativa:
 - maggiore rilevanza alla valutazione dei comportamenti organizzativi, che da 30 passano a 40 punti;
 - maggiore rilevanza alla capacità di valutazione dei propri dipendenti mediante una differenziazione dei giudizi, così da valorizzare i più meritevoli;
 - maggiore rilevanza, nell’ambito degli obiettivi, all’Anticorruzione, stabilendo che la stessa ha punti 15/50;
 - l’indennità di risultato è legata all’indennità di posizione, oltre che alla performance, senza che influiscano sulla relativa misura le migliori o peggiori performance degli altri titolari;

- 2) la scheda di valutazione dei titolari di P.O. per incarico ad interim segue le modifiche della scheda ordinaria;

- 3) scheda valutazione personale non titolare di P.O.:
 - a) viene confermata la scheda transitoria anni 2021-2022, per la valutazione del personale non titolare di P.O., nel senso di valutare solo i comportamenti/competenze e non gli obiettivi;
 - b) si gradua diversamente la correlazione della misura del premio della performance alla valutazione della medesima, prevedendo che la prima in

linea di massima aumenti in modo più che proporzionale rispetto alle risultanze della performance;

Atteso che le sopra richiamate proposte di modifica del SMVP, sono state trasmesse all'OIV, il quale ha espresso in data 16.05.2023, il proprio parere favorevole come da verbale n. 4 agli atti di ufficio;

Dato atto che le suddette proposte di modifica sono state portate all'attenzione di parte sindacale ottenendo avviso favorevole come risulta da nota prot. n. 17432 del 30.05.2023;

Richiamati:

il D.Lgs n. 165/2001;

il D.Lgs n. 150/2009;

il CCNL triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16.11.2022;

PROPONE

Per le motivazioni in premessa esposte e che si intendono qui di seguito riportate, di approvare le allegate proposte di modifiche e conferme al regolamento relativo al SMVP approvato con deliberazione n.150 del 30.09.2019;

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta su estesa;

Visti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, espressi dai competenti Responsabili, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.lgs. 18 agosto 2000 nr. 267;

Ritenuto di approvarla;

A voti unanime favorevoli dei presenti, espressi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

-DI APPROVARE, la suddetta proposta;

DELIBERA

Di dichiarare il seguente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. 267/2000

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
Vincenzo Falco

Il Segretario Generale
Dott. Carmine Testa

(atto sottoscritto digitalmente)