



N. 353 registro deliberazione
Settore Personale

COMUNE DI CUNEO

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

Seduta del 20 Dicembre 2011

OGGETTO: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE -

L'anno Duemilaundici addì Venti del mese di Dicembre alle ore 15:00 nella sala delle adunanze, a seguito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale composta dai Signori:

VALMAGGIA ALBERTO (Sindaco)

BOSELLI GIANCARLO (Vicesindaco)

AMBROSINO ERIO (Assessore)

BORELLO ELISA (Assessore)

FANTINO VALTER (Assessore)

GIRAUDO DOMENICO (Assessore)

LERDA GUIDO (Assessore)

MANASSERO PATRIZIA (Assessore)

SPEDALE ALESSANDRO (Assessore)

Assiste il Segretario Generale PANDIANI PIETRO

Il Sindaco, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dispone la trattazione dell'argomento in oggetto indicato.

Su relazione dell' Assessore BORELLO ELISA

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la deliberazione del consiglio comunale n. 115 in data 22/11/2011 con la quale sono stati approvati i principi fondamentali ai quali il comune di Cuneo intende attenersi, in attuazione del decreto legislativo 27/10/2009 n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

Vista la propria deliberazione n. 352 in data odierna con la quale è stato revisionato il “Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi” e, in particolare è stato inserito il capo V, avente per oggetto “ciclo della gestione della performance”;

Visto l’articolo 7 del decreto legislativo 27/10/2009 n. 150, in base al quale le amministrazioni pubbliche devono valutare annualmente la performance organizzativa e individuale, sulla base di un “sistema di misurazione e valutazione della performance”, del quale esse stesse si sono dotate;

Viste le deliberazioni della CIVIT n. 89/2010 avente per oggetto “Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del sistema di misurazione e valutazione della performance” e n. 104/2010 avente per oggetto “Definizione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance”

Visto lo schema di un “sistema di misurazione e valutazione” costruito secondo i citati principi e nel rispetto delle disposizioni regolamentari, affinato attraverso diversi passaggi consultivi, non soltanto presso questo organo, ma presso il nucleo di valutazione nella seduta del 29/11/2011 (verbale n. 5), presso la conferenza dei dirigenti nelle sedute del 12/12/2011 e del 9/1/2012 e presso la R.S.U. nella riunione del 14/12/2012;

Dato atto che il testo che viene apportato in approvazione trova il consenso di tutti gli organismi consultati;

Visto l'art. 48 del T.U. 18 agosto 2000, n. 267;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del signor Pandiani dr. Pietro, dirigente del settore segreteria generale e servizi demografici, espresso ai sensi dell’art. 49 del T.U. 18 agosto 2000, n. 267;

Con voti unanimi espressi nei modi di legge;

DELIBERA

1. di approvare il “Sistema di misurazione e valutazione della performance” ai sensi dell’art. 7 del decreto legislativo 27/10/2009, n. 150, nel testo che si allega alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;
2. di abrogare ogni altra disposizione assunta precedentemente in materia e, particolarmente, con le proprie deliberazioni n. 290 in data 28/12/2001 e n. 31 in data 25/2/2003;
3. di dare atto che responsabile del procedimento connesso con la presente deliberazione è la dr.ssa Tiziana Biamonte.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 134, 4° comma del T.U. 18 agosto 2000, n. 267;

Riconosciuta l'urgenza di provvedere;

Con voti unanimi espressi nei modi di legge;

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

Verbale fatto e sottoscritto

IL PRESIDENTE

F.to Alberto Valmaggia

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Pietro Pandiani

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune ai sensi dell'art. 124 del Testo Unico 18.8.2000, n. 267 per il periodo: dal 09-02-2012 al 24-02-2012.

Cuneo, lì 09-02-2012

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Dr. Pietro Pandiani

Per copia conforme all'originale.

Cuneo, lì 09-02-2012

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Dr. Pietro Pandiani



COMUNE DI CUNEO

SISTEMA di MISURAZIONE e VALUTAZIONE della PERFORMANCE
(Capo II del decreto legislativo 27/10/2009, n. 150)

Approvato con deliberazione della giunta comunale n. 353 in data 20/12/2011

PREMESSA

Il decreto legislativo 27/10/2009 n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ha disciplinato i sistemi di misurazione e valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche “al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance”.

In particolare, il decreto legislativo impone che tutte le amministrazioni sviluppino un ciclo di gestione della performance, coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria, al fine di conseguire un’ottimizzazione delle prestazioni, passando dalla logica dei mezzi a quella dei risultati.

Le amministrazioni pubbliche, pertanto, organizzano il proprio lavoro in base ai seguenti schemi:

- Redazione di un piano triennale nel quale vengono elencati gli obiettivi strategici e quelli operativi, nonché le azioni di miglioramento;
- Individuazione di obiettivi misurabili e sfidanti su varie dimensioni di performance;
- Relazione annuale dei risultati conseguiti, evidenziando gli obiettivi raggiunti e motivando gli scostamenti, il tutto nel rispetto dei principi di trasparenza;
- Correlazione tra performance delle organizzazioni e performance dei dirigenti e dei dipendenti.

L’articolo 7 del decreto dispone, in particolare, che le amministrazioni pubbliche valutino annualmente la performance organizzativa e individuale, sulla base di un “sistema di misurazione e valutazione della performance”, del quale esse stesse si sono dotate.

In particolare, la performance organizzativa si ricollega *“all’amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l’amministrazione”* (articolo 57, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 27/10/2009 n. 150).

L’articolo 7, comma 2, lettera a), del medesimo decreto, assegna la funzione di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura organizzativa nel suo complesso, all’organismo indipendente di valutazione della performance, di cui al successivo articolo 14.

REGOLAMENTO E PRINCIPI

La parte V del “Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi” contiene le linee sulle quali il comune di Cuneo si muove nello sviluppo del cosiddetto “ciclo di gestione della performance” e, conseguentemente, nella valutazione della performance annualmente conseguita.

Il “metodo” che segue, non è altro che lo sviluppo nel dettaglio - possiamo dire aritmetico - della suddetta normativa. Si rimanda, quindi, al testo regolamentare per ricavare i principi ispiratori del “metodo” e, qualora occorresse, trarne spunti interpretativi.

E’, comunque, utile sintetizzare i tre principi cardine che ispirano in materia le scelte del comune di Cuneo:

- Il “ciclo della performance” non deve essere un ulteriore appesantimento procedurale e documentale, ma deve affiancarsi, anzi compenetrarsi, con le procedure, gli atti e gli elaborati già adottati in campo finanziario e programmatico;
- Le esperienze fin qui maturate devono essere conservate, pur opportunamente adattate alle nuove incombenze; da questo principio discende la scelta di preservare il ruolo del nucleo di valutazione;
- Il procedere per obiettivi (performance organizzativa) viene inteso come un utile metodo di programmazione, ma soprattutto come un idoneo sistema per porre in trasparenza l'attività del comune: verso gli amministratori, per verificare il grado di attuazione del loro programma, verso i dipendenti, per misurare il loro operato e verso i cittadini, per trarne elementi di motivato giudizio;
- La responsabilità individuale (performance individuale) rimane un irrinunciabile elemento di valutazione ed il raggiungimento o meno dell'obiettivo non può rappresentare un criterio totalizzante.

METODO

La valutazione si basa su due fattori basilari: la “performance organizzativa” e la “performance individuale”.

Performance organizzativa

Il dirigente di ogni settore, annualmente e prima dell'approvazione del P.E.G. da parte della giunta comunale, predispone degli obiettivi il cui raggiungimento può coinvolgere l'intero settore, uno o più servizi, uno o più uffici o anche singole persone o più persone aggregate per quello specifico fine. Non vi è un limite nel numero degli obiettivi da predisporre, ma è imprescindibile che tutti i dipendenti del settore siano coinvolti in almeno uno. Si ritiene positivo che un dipendente venga impegnato nel raggiungimento di più obiettivi: in tale ipotesi, ai fini della valutazione, ogni obiettivo viene considerato di peso analogo. La pluralità di progetti in capo ad un dipendente rappresenta un elemento positivo di valutazione per la performance individuale ed una opportuna suddivisione del “rischio”, ma non comporta accrescimento del punteggio.

Ogni obiettivo deve recare una sintetica, ma inequivocabile descrizione ed essere affiancato da un misuratore del grado di raggiungimento del risultato. Non è sufficiente la semplice alternativa tra il raggiungimento ed il mancato raggiungimento dell'obiettivo: devono essere previste graduazioni intermedie.

Per le caratteristiche alle quali gli obiettivi devono rispondere si rimanda al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, parte V^a art. 6.

Al termine dell'anno, il dirigente relaziona circa gli obiettivi prefissati e quantifica il grado di raggiungimento del risultato sulla base del rispettivo misuratore. Il nucleo di valutazione verifica le valutazioni dei dirigenti, con facoltà di rettifica in via definitiva.

La sommatoria degli obiettivi di tutti i settori e la relativa misurazione rappresenta la relazione annuale sulla performance.

Performance individuale

La valutazione della performance individuale è correlata con la performance organizzativa ed è, altresì, volta a giudicare, oltre alle personali doti individuali, la flessibilità e disponibilità al cambiamento, la maturazione professionale, il miglioramento nell'erogazione del servizio e le capacità di relazione con la struttura comunale e con l'utenza.

La performance individuale viene suddivisa, al fine della valutazione, in due parti:

- Apporto personale al raggiungimento degli obiettivi
- Competenze e comportamenti

La prima parte viene misurata sulla base di dieci punti massimi e prescinde dal grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito. Si presuppone, infatti, che il punteggio della performance organizzativa, che ricade su tutti i dipendenti coinvolti, necessiti di un minimo correttivo che tenga conto dell'apporto individuale nell'attività di squadra.

La seconda parte viene suddivisa in quattro fattori che attengono alle diverse sfaccettature comportamentali e di competenza, ciascuna con il suo specifico "peso". Per questo riguardo si fa rimando alle schede valutative allegate, ciascuna delle quali differenzia fattori e "pesi" in base alla categoria di appartenenza: dirigente, cat. D titolare di posizione organizzativa, cat. D non titolare di posizione organizzativa, cat. C, cat. B, cat. A.

Per ciascuno dei quattro fattori che costituiscono la parte delle "competenze e comportamenti" è attribuito un punteggio da 1 a 5 (senza decimali), che - ai soli fini di ausilio all'attività del valutatore - corrisponde alla prestazione riportata nel seguente prospetto:

<i>Descrizione della prestazione</i>	<i>Punteggio corrispondente</i>
ottima	5
superiore alle attese	4
in linea con le attese	3
non in linea con le attese	2
inadeguata	1

Il punteggio dei singoli fattori deve essere rapportato al rispettivo "peso".

Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale (art.9, comma 3, del decreto legislativo 27/10/2009, n. 150).

La valutazione della performance individuale compete al dirigente del settore.

Suddivisione del punteggio tra performance organizzativa ed individuale

La suddivisione del punteggio tra le due principali categorie - organizzativa ed individuale - è stata differenziata a seconda della categoria di appartenenza. Si è proceduto dall'assunto che i dipendenti sono chiamati a rispondere circa il raggiungimento degli obiettivi prefissati in misura proporzionale al loro peso decisionale. Ne consegue che la percentuale massima per la performance organizzativa è attribuita ai dirigenti (70%) e la percentuale minima è attribuita alle categorie C, B e A (30%). Con criterio inverso è attribuita la percentuale riguardante la performance individuale. Il tutto come sinteticamente risultante dal seguente prospetto:

<i>qualifica</i>	<i>performance organizzativa</i>	<i>apporto personale agli obiettivi</i>	<i>competenze e comportamenti</i>
Dirigenti	70	=	30
Cat. D – posizione organizzativa	60	=	40
Cat. D	40	10	50
Cat. C	30	10	60
Cat. B	30	10	60
Cat. A	30	10	60

Suddivisione per classi di punteggio

Il risultato finale, cioè la somma tra la valutazione della performance organizzativa e la valutazione della performance individuale, viene raggruppato secondo le seguenti classi

<i>classi di punteggio</i>	<i>classi</i>	<i>distribuzione del fondo</i>
da 81 a 100 punti	1 [^]	200
da 71 a 80 punti	2 [^]	150
da 61 a 70 punti	3 [^]	100
da 0 a 60 punti	4 [^]	0

In rapporto alla classe di appartenenza, il fondo di produttività – annualmente stanziato - viene distribuito con la seguente proporzione:

- Ai dipendenti inseriti nella 4° classe non viene erogata la produttività;
- Ai dipendenti inseriti nella 3[^] classe viene attribuito l'importo base 100;
- Ai dipendenti inseriti nella 2[^] classe è attribuito un importo pari a quello assegnato ai dipendenti inseriti nella 3[^] classe, aumentato del 50%.
- Ai dipendenti inseriti nella 1[^] classe è attribuito un importo pari a quello assegnato al dipendente inserito nella 3[^] classe, aumentato del 100%.

La collocazione nella 1° o nella 2° classe per 3 anni consecutivi ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche (art. 23, comma 3, decreto legislativo 27/10/2009, n. 150) e titolo rilevante ai fini della progressione di carriera (art. 24, comma 3, decreto legislativo 27/10/2009, n. 150)

Dirigenti

I dirigenti vengono valutati per l'apporto al raggiungimento dei risultati complessivi del Comune, per il raggiungimento degli obiettivi loro assegnati, per la qualità dei servizi di competenza, per le capacità organizzative di settore e di gestione del personale, ivi comprendendo la capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, per la competenza professionale nello specifico ramo di attività.

Alla performance organizzativa vengono attribuiti 70 punti ed è costituita dalla totalità degli obiettivi del settore di competenza. Il nucleo di valutazione, in sede di validazione preventiva degli obiettivi annuali, in riferimento ai soli dirigenti, attribuisce un "peso" a ciascun obiettivo in rapporto alla sua rilevanza o difficoltà.

La valutazione della performance organizzativa compete al nucleo di valutazione.

La valutazione della performance individuale compete al segretario generale, che la esercita attribuendo un punteggio, per ogni fattore, da 0 a 1 (0,1 – 0,2 – 0,3 – 0,41) da moltiplicarsi per il peso risultante dalla scheda allegata.

La valutazione del nucleo di valutazione e del segretario generale costituisce proposta al sindaco, che assume il provvedimento definitivo di valutazione e di ripartizione della retribuzione di risultato.

La retribuzione di risultato viene distribuita proporzionalmente al punteggio conseguito da ciascun dirigente e così di seguito fino all'esaurimento del fondo assegnato per l'anno di competenza. Ai dirigenti di fascia inferiore, soggetti alla supervisione del segretario generale, viene attribuita una quota potenziale pari al 50% di quanto attribuito ai dirigenti di fascia superiore, da distribuirsi in proporzione al punteggio conseguito dai dirigenti di tale fascia e così fino all'esaurimento dell'importo destinato.

Categorie D titolari di posizione organizzativa

Alla performance organizzativa vengono attribuiti 60 punti ed è costituita dalla totalità degli obiettivi appartenenti al servizio di competenza. Gli obiettivi sono predisposti dal dirigente, validati dal nucleo di valutazione e valutati al termine dal medesimo nucleo. Tutti gli obiettivi hanno pari peso.

Alla performance individuale vengono attribuiti 40 punti sulla base dei quattro fattori inerenti le competenze ed i comportamenti, ai quali sono attribuiti i pesi risultanti dalla scheda allegata. La performance individuale viene valutata dal dirigente competente per settore.

La retribuzione di risultato viene attribuita nella seguente misura:

<i>punteggio finale</i>	<i>% della retribuzione di posizione</i>
pari o inferiore a 49	10%
tra 50 e 69 punti	20%
tra 70 e 100 punti	25%

Segretario generale

La valutazione del segretario generale è effettuata personalmente dal sindaco sulla base degli incarichi, degli obiettivi attribuitigli personalmente e degli obiettivi dei settori che, eventualmente, dirige; il sindaco può avvalersi della collaborazione dei membri esterni del nucleo di valutazione.

Conferenza dei dirigenti

Il segretario generale può richiedere ai dirigenti di illustrare gli obiettivi proposti ad inizio d'anno e le valutazioni espresse nei riguardi dei dipendenti, nel corso della conferenza dei dirigenti, al fine di omogeneizzare quanto più possibile prospettive e criteri di giudizio.

Comunicazione degli obiettivi

Gli obiettivi attribuiti ad ogni singolo dipendente ed i fattori di valutazione della performance individuale sono notificati agli interessati da parte delle segreterie dei singoli settori. Parimenti viene notificata la scheda contenente la valutazione finale di ciascun dipendente.

Procedura di conciliazione

Il dipendente, entro dieci giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, può proporre al segretario generale le proprie osservazioni in forma scritta; sulle osservazioni decide il segretario generale, eventualmente sentito il dirigente interessato e/o il nucleo di valutazione, entro i successivi dieci giorni.

Primi anni di applicazione

Il sistema viene applicato in via sperimentale per due anni, al termine dei quali verrà valutata l'opportunità di apportare adeguamenti.

Nel primo anno di esperimento, per i dirigenti e le categorie D e C si applicheranno le nuove schede di valutazione e la "performance organizzativa" sarà correlata agli obiettivi individuati nel piano esecutivo di gestione 2011, mentre per le categorie B ed A la valutazione si basa sulla performance individuale alla quale viene attribuita base 100. Alle classi di punteggio 1[^], 2[^], e 3[^] viene riconosciuto il fondo di produttività nella medesima misura; alla classe 4[^] non compete alcunché.

COMUNE DI CUNEO

SETTORE

NOMINATIVO

Personale DIRIGENZIALE

FATTORI per la VALUTAZIONE - anno

Peso % dei fattori	Punteggio finale
--------------------	------------------

A	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio)	70 %	0
----------	---	-------------	----------

Descrizione sintetica Obiettivo 1
 Descrizione sintetica Obiettivo 2
 Descrizione sintetica Obiettivo 3
 Descrizione sintetica Obiettivo 4
 Descrizione sintetica Obiettivo 5
 Descrizione sintetica Obiettivo 6
 Descrizione sintetica Obiettivo 7

B	PERFORMANCE INDIVIDUALE (Competenze e Comportamenti)	30 %	0
----------	--	-------------	----------

Peso	Punti	Peso * Punti
------	-------	--------------

Area delle competenze professionali		
Gestione del tempo	1,5	0
Gestione del controllo	4,5	0
Gestione delle risorse umane (valutazione adeguata dei collaboratori ex art.9 lett.D) D.Lgs. 150/09)	7,5	0

Area dell'autonomia e responsabilità		
Apporto personale specifico	7,5	0

Area relazionale		
Contributo all'integrazione tra Settori e Servizi diversi e adattamento al contesto di intervento anche in relazione alla gestione di crisi	4,5	0

Area del cambiamento		
Rispetto delle regole con metodi non burocratici	3,0	0
Promozione e gestione dell'innovazione riorganizzazione del Settore affidato	1,5	0

TOTALE		0,00
---------------	--	-------------

Cuneo, li _____

IL SINDACO _____

SETTORE _____

NOMINATIVO _____

Personale di Categoria D POSIZIONE ORGANIZZATIVA

FATTORI per la VALUTAZIONE - anno _____

	Peso % dei	Valutazione	Punteggio finale	
A	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio)	60 %	0,00	0,00
	Descrizione sintetica Obiettivo 1			
	Descrizione sintetica Obiettivo 2			
	Descrizione sintetica Obiettivo 3			
	Descrizione sintetica Obiettivo 4			
	Descrizione sintetica Obiettivo 5			
B	PERFORMANCE INDIVIDUALE (Competenze e Comportamenti)	40 %		0,00
B1	Area delle competenze professionali (Capacità professionali - Impegno e qualità delle prestazioni svolte - Gestione risorse umane)	12 %		0,000
B2	Area dell'autonomia e responsabilità (Autonomia e iniziativa, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati - Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette)	10 %		0,000
B3	Area relazionale (Capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi, altri membri dell'Ente e cittadini - Capacità di lavorare in gruppo)	12 %		0,00
B4	Area del cambiamento (Flessibilità - Capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni)	6 %		0,000
PUNTEGGIO TOTALE			0,000	0,00

c ai fini della RETRIBUZIONE di RISULTATO
(di cui all'articolo 10 del NOP - CCNL 31 marzo 1999)

- a Se la valutazione è uguale o inferiore a 60
- b Se la valutazione è compresa tra 61 e 70
- c Se la valutazione è compresa tra 71 e 100

- 10% della retribuzione di**
- 20% della retribuzione di**
- 25% della retribuzione di**

Cuneo, li _____

IL DIRIGENTE DI SETTORE _____

COMUNE DI CUNEO

SETTORE _____

NOMINATIVO _____

Personale di Categoria D (*non* posizione organizzativa)

FATTORI per la **VALUTAZIONE** - anno _____

Peso % dei	Valutazione	Punteggio finale
------------	-------------	------------------

A	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio)	40 %	0,00	0,00
----------	---	-------------	-------------	-------------

Descrizione sintetica Obiettivo 1
Descrizione sintetica Obiettivo 2
Descrizione sintetica Obiettivo 3
Descrizione sintetica Obiettivo 4
Descrizione sintetica Obiettivo 5

B	PERFORMANCE INDIVIDUALE	60 %		0,00
B1	Apporto personale al raggiungimento degli obiettivi	10 %		
B2	Competenze e Comportamenti	50 %		0,00

Area delle competenze professionali (Capacità professionali - Impegno e qualità delle prestazioni svolte - Gestione risorse umane)	15 %		0,00
---	-------------	--	-------------

Area dell'autonomia e responsabilità (Autonomia e iniziativa, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati - Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette)	13 %		0,00
--	-------------	--	-------------

Area relazionale (Capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi, altri membri dell'Ente e cittadini - Capacità di lavorare in gruppo)	14 %		0,00
---	-------------	--	-------------

Area del cambiamento (Flessibilità - Capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni)	8 %		0,00
--	------------	--	-------------

PUNTEGGIO TOTALE			0,000	0,000
-------------------------	--	--	--------------	--------------

Cuneo, li _____

IL DIRIGENTE DI SETTORE _____

(eventuale)

Visto il Responsabile di Servizio _____

COMUNE DI CUNEO

SETTORE _____

NOMINATIVO _____

Personale di Categoria C

FATTORI per la VALUTAZIONE - anno _____

Peso % dei	Valutazione	Punteggio finale
------------	-------------	------------------

A	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio)	30 %	0,00	0,000
----------	---	-------------	-------------	--------------

Descrizione sintetica Obiettivo 1
 Descrizione sintetica Obiettivo 2
 Descrizione sintetica Obiettivo 3
 Descrizione sintetica Obiettivo 4
 Descrizione sintetica Obiettivo 5

B	PERFORMANCE INDIVIDUALE	70 %		0,00
----------	--------------------------------	-------------	--	-------------

B1	Apporto personale al raggiungimento degli obiettivi	10 %		
-----------	--	-------------	--	--

B2	Competenze e Comportamenti	60 %		0,00
-----------	-----------------------------------	-------------	--	-------------

Area delle competenze professionali	21		0,000
-------------------------------------	----	--	--------------

Area dell'autonomia e responsabilità (Autonomia e iniziativa, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati - Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette)	13 %		0,000
--	------	--	--------------

Area relazionale (Capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi, altri membri dell'Ente e cittadini - Capacità di lavorare in gruppo)	17 %		0,000
---	------	--	--------------

Area del cambiamento (Flessibilità - Capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni)	9 %		0,000
--	-----	--	--------------

PUNTEGGIO TOTALE			0,000
-------------------------	--	--	--------------

0,00

Cuneo, li _____

IL DIRIGENTE DI SETTORE _____

(eventuale)

Visto il Responsabile di Servizio _____

COMUNE DI CUNEO

SETTORE _____

NOMINATIVO _____

Personale di Categoria B

FATTORI per la VALUTAZIONE - anno _____

Peso % dei	Valutazione	Punteggio finale
------------	-------------	------------------

A	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio)	30 %	0,00	0,00
	Descrizione sintetica Obiettivo 1			
	Descrizione sintetica Obiettivo 2			
	Descrizione sintetica Obiettivo 3			
	Descrizione sintetica Obiettivo 4			
	Descrizione sintetica Obiettivo 5			
B	PERFORMANCE INDIVIDUALE	70 %		0,00
B1	Apporto personale al raggiungimento degli obiettivi	10 %		
B2	Competenze e Comportamenti	60 %		0,000
	Area delle competenze professionali	21 %		0,000
	Area della responsabilità personale	19 %		0,000
	Area relazionale (Capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi, altri membri dell'Ente e cittadini - Capacità di lavorare in gruppo)	13 %		0,000
	Area del cambiamento (Autonomia e iniziativa - Flessibilità - Capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni)	7 %		0,000
PUNTEGGIO TOTALE				0,000
				0,00

Cuneo, li _____

IL DIRIGENTE DI SETTORE _____

(eventuale)

Visto il Responsabile di Servizio _____

COMUNE DI CUNEO

SETTORE _____

NOMINATIVO _____

Personale di Categoria A

FATTORI per la VALUTAZIONE - anno _____

Peso % dei	Valutazione	Punteggio finale
------------	-------------	------------------

A	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio)	30 %	0,00	0,00
	Descrizione sintetica Obiettivo 1			
	Descrizione sintetica Obiettivo 2			
	Descrizione sintetica Obiettivo 3			
	Descrizione sintetica Obiettivo 4			
	Descrizione sintetica Obiettivo 5			
B	PERFORMANCE INDIVIDUALE	70 %		0,00
B1	Apporto personale al raggiungimento degli obiettivi	10 %		
B2	Competenze e Comportamenti	60 %		0,000
	Area delle competenze professionali	17 %		0,000
	Area della responsabilità personale	24 %		0,000
	Area relazionale <small>(Capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi, altri membri dell'Ente e cittadini - Capacità di lavorare in gruppo)</small>	13 %		0,000
	Area del cambiamento <small>(Autonomia e iniziativa - Flessibilità - Capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni)</small>	6 %		0,000
PUNTEGGIO TOTALE				0,000
				0,00

Cuneo, li _____

IL DIRIGENTE DI SETTORE _____

(eventuale)

Visto il Responsabile di Servizio _____