



Città di Caserta

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

Delibera n° 133

Oggetto: **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE NEL COMUNE DI CASERTA.**

L'Anno **DUEMILATREDICI** addì **31** del mese di **OTTOBRE** alle ore 11.00 in Caserta nella Casa Comunale :

La Giunta Comunale, convocata a norma di legge, si è riunita sotto la Presidenza del SINDACO Dott. Pio DEL GAUDIO:

Con la presenza dei seguenti Assessori:

				P	A
1	Sindaco	Pio	DEL GAUDIO	X	
2	Assessore – Vice Sindaco	Vincenzo Mario	FERRARO	X	
3	Assessore	Emilio	CATERINO	X	
4	“	Felicita	DE NEGRI	X	
5	“	Giuseppe	GRECO	X	
6	“	Pasquale	NAPOLETANO	X	
7	“	Massimiliano	PALMIERO	X	
8	“	Aniello	SPIRITO	X	

Partecipa il Segretario Generale del Comune Dott. Luigi MARTINO
Il SINDACO, riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e sottopone all'esame della Giunta la pratica relativa all'oggetto.

x) ATTO CON IMMEDIATA ESECUZIONE : art. 134 comma 4° L. 267/2000

Oggetto: Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nel Comune di Caserta

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

PREMESSO che:

- il D.Lgs. 150 del 27/10/2009 e s.m.i. (Attuazione della legge 04/03/2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni) ha introdotto principi fondamentali ed innovativi finalizzati ad ottimizzare e rendere sempre più efficiente e trasparente l'attività delle PP.AA.;
- il Titolo II, Capo I del citato decreto disciplina il sistema di 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 organizzativa ed individuale*";
- l'art. 3 del medesimo decreto stabilisce che metodi e strumenti adottati dalle AA.PP. per misurare, valutare e premiare la performance organizzativa ed individuale sono definiti in relazione al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi;
- l'art. 7 dello stesso decreto dispone che le AA.PP. adottino un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;

RILEVATO che il citato provvedimento legislativo segna un punto di svolta nella gestione delle risorse umane e nell'organizzazione interna delle PP.AA., disponendo che le stesse debbano dotarsi di nuovi approcci, logiche e strumenti metodologici in grado di incrementare la propria capacità di generare valore aggiunto per la collettività, interpretandone i reali bisogni, anche attraverso un efficiente utilizzo delle risorse a disposizione;

PRESO ATTO delle finalità che, attraverso l'applicazione del processo di riforma, si intendono conseguire che riguardano, in particolare:

- l'incremento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi;
- il miglioramento dell'organizzazione complessiva del lavoro all'interno dell'Ente Pubblico;
- l'incentivazione della qualità della prestazione;
- una spiccata selettività nelle progressioni e nei percorsi di carriera;
- il riconoscimento sostanziale del merito;
- l'incremento dell'efficienza complessiva del lavoro pubblico;
- l'incremento della trasparenza informativa relativamente all'operato delle PP.AA.;

RITENUTO, per il raggiungimento delle sopradescritte finalità, dover adottare un adeguato Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nel quale vengono descritti la struttura e la disciplina del sistema stesso, ossia le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità di processo;

VISTO il Regolamento sul "Sistema di Valutazione, Misurazione e Trasparenza della performance organizzativa e individuale", approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 67 del 28/12/2010, che definisce i principi e le linee generali del sistema in parola;

DATO ATTO:

ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Luigi MARTINO)

LA GIUNTA COMUNALE

Letta la proposta di deliberazione presentata dal responsabile della struttura allegata alla presente;

Ritenuto di dover provvedere in merito;

Visti i pareri favorevoli, resi ai sensi dell'art. 49 del T. U. del 18.8.2000 n° 267, di regolarità tecnica e di regolarità contabile.

Con voti unanimi, favorevolmente resi dai presenti.

DELIBERA

1. **APPROVARE** il “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nel Comune di Caserta” descritto nel documento allegato alla presente deliberazione di G.C., di cui lo stesso forma parte integrante e sostanziale, comprensivo delle accluse schede, individuate dalla lett. A alla lett. D;
2. **DARE ATTO** che, dall'approvazione del presente regolamento, non derivano nuovi oneri a carico del bilancio dell'Ente, sia in fase di predisposizione che futuri;
3. **ATTESA** l'urgenza di provvedere la Giunta, previa regolare votazione, all'unanimità dichiara immediatamente eseguibile il presente provvedimento ai sensi dell'art. 134, comma 4 del T.U. D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267.

ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Luigi MARTINO)



Pareri su proposta di deliberazione ex art. 49 D.lgs 267/2000

Oggetto: Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nel Comune di Caserta

Il responsabile del servizio, esaminati gli atti inerenti il presente provvedimento, esprime il seguente parere in ordine alla regolarità tecnica favorevole

Caserta, li _____

IL DIRETTORE

Il responsabile dei servizi finanziari, esaminati gli atti inerenti il presente il presente provvedimento, esprime, in ordine alla regolarità contabile il seguente parere: non dovuto

Caserta, li 30/10/2013

IL RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI

Ai sensi dell'art. 97 2° comma del T.U.E.L. n. 267/2000 si esprime parere: _____

Caserta, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE

ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Luigi MARTINO)



Città di Caserta
Medaglia d'Oro al Merito Civile

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. DEL

**SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
NEL COMUNE DI CASERTA**

CAPO 1
PRINCIPI GENERALI

Art. 1

Presupposti

Presupposti del sistema di valutazione sono la definizione degli obiettivi e delle fasi del ciclo di gestione delle performance, come previsti dal D.Lgs n. 150/2009 e dal Regolamento dell'Ente, nonché l'effettuazione, in via preventiva, dell'attività di misurazione delle performance, sia organizzativa che individuale.

Elemento centrale del sistema di valutazione è costituito dalla comunicazione, sia nelle fasi iniziali (in particolare per la indicazione delle aspettative di risultato e di prestazione), che nel periodo intermedio (in particolare per la individuazione degli elementi di criticità) nonché nei colloqui finali (in particolare per la comunicazione degli esiti delle valutazioni).

Una importanza rilevante assume il rispetto dei vincoli di trasparenza dettati dal legislatore e dai regolamenti interni, sia nella forma della pubblicazione delle informazioni sul sito internet sia nella forma della rendicontazione agli utenti, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli organi di governo etc.

Saranno progressivamente sperimentate modalità di coinvolgimento dell'utenza esterna dei servizi tramite la definizione, la somministrazione e l'analisi di questionari mirati per la verifica della soddisfazione dell'utenza, con particolare riferimento a quella esterna.

Pertanto ai fini della rispettiva valutazione, ogni dirigente dovrà documentare di avere svolto almeno un'indagine di customer satisfaction nel corso dell'anno.

La valutazione tiene conto anche del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore.

Art. 2

Soggetti della valutazione e regole generali

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

- a) il Sindaco;
- b) la Giunta (per l'approvazione del PEG e del PDO)
- c) l'Organismo Indipendente di Valutazione(OIV) o altro organismo;
- d) i singoli dirigenti;
- e) i titolari di posizione organizzativa e le alte professionalità e i responsabili del procedimento(con compiti di proposta);

In particolare:

1. il Sindaco valuta il Segretario Generale, anche per le eventuali funzioni di dirigente di un Servizio, tenendo conto dei rispettivi contratti di riferimento e con il supporto dei componenti dell'OIV;
2. l'OIV valuta i Direttori di Area e i Dirigenti;
3. i Dirigenti valutano gli incaricati di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità; la valutazione di tali incaricati è effettuata dal dirigente di riferimento, previo confronto con il Direttore di Area;

ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Luigi MARTINO)



Città di Caserta
Medaglia d'Oro al Merito Civile

4. i Dirigenti valutano i dipendenti assegnati al Settore su proposta, non vincolante, degli incaricati di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità o dei Responsabili del procedimento.

Il processo si avvia con l'adozione del PdO e del PEG che definiscono, da un lato, gli obiettivi strategici dell'Ente e, dall'altro, quelli di carattere ordinario. A partire dalla data della loro approvazione gli obiettivi si intendono dati per noti a tutti i Dirigenti e Dipendenti dell'Amministrazione, previa comunicazione della loro adozione e pubblicazione sul sito e sull'intranet dell'Ente.

La valutazione viene effettuata a fine anno, ma è previsto un monitoraggio intermedio entro metà settembre, che evidenzia eventuali criticità.

La valutazione finale sarà effettuata entro i primi tre mesi dell'anno successivo, compatibilmente con la messa a disposizione dei dati necessari per la valutazione da parte dei responsabili.

CAPO 2

DIRIGENZA

Art. 3

Sistema di valutazione

La valutazione della Dirigenza si effettua tenendo conto dei seguenti fattori, ad ognuno dei quali è assegnato un punteggio massimo:

- a) Valutazione della Performance Organizzativa della Struttura Diretta (max 40 punti);
- b) Valutazione della Performance Individuale (max 30 punti);
- c) Valutazione delle Capacità Manageriali Espresse (max 20 punti);
- d) Valutazione della Capacità di Valutare i Collaboratori (max 10 punti).

Complessivamente il valutatore ha a disposizione punti 100 che assegnerà secondo quanto previsto ai successivi articoli del presente capo.

Art. 4

Valutazione della Performance Organizzativa della Struttura Diretta

Per la valutazione della performance organizzativa sono assegnati complessivamente punti 40, da distribuire sui seguenti fattori, per ognuno dei quali è previsto un peso:

- a. stato di attuazione degli obiettivi di programmazione strategica: Peso 12;
- b. rispetto degli indirizzi politico-amministrativi degli organi di governo dell'ente: Peso 10;
- c. indicatori di "outcome" al fine di assicurare la funzione di valutazione dell'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e degli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico in termini di congruenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi predefiniti: Peso 8;
- d. esiti della valutazione degli utenti. La valutazione del grado di soddisfazione degli utenti ha come punto di riferimento l'esito della indagine e/o delle indagini di customer satisfaction annuali svolte, dalla struttura dirigenziale. Si tiene conto degli esiti e delle iniziative assunte per dare risposta alle esigenze che emergono da tali indagini: Peso 6;
- e. rispetto dei vincoli dettati dal legislatore e che devono essere accertati dall'OIV: Peso 4.

La valutazione si effettua sulla base dei seguenti criteri:

- > da 0 a 49% in caso di giudizio insufficiente;
- > da 50% a 69% in caso di giudizio sufficiente;
- > da 70% a 89% in caso di giudizio significativo;
- > da 90% a 95 % in caso di giudizio adeguato alle aspettative;
- > da 96 % a 100% in caso di giudizio ottimale.

Scheda allegata B1

ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dot. Luigi MARTINO)



**Città di Caserta
Medaglia d'Oro al Merito Civile**

Art. 5

Valutazione della Performance Individuale

La performance individuale ha ad oggetto esclusivamente il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati alla struttura.

Gli obiettivi sono corredati dalla loro descrizione, dagli indicatori di misurazione, dalla descrizione del risultato atteso e dal peso che ciascuno di essi ha nella strategia del risultato.

Per la valutazione della performance individuale si assegnano complessivamente punti 30, che vengono attribuiti sulla base dei seguenti giudizi:

- fino al 30% quando l'obiettivo non è stato raggiunto; giudizio: insufficiente;
- dal 31% al 50% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto giudizio sufficiente;
- dal 51% al 90 % quando l'obiettivo è stato raggiunto completamente giudizio: buono;
- dal 91% al 100% quando l'obiettivo è stato raggiunto completamente, con lode del valutatore giudizio: eccellente.

Il punteggio relativo al singolo obiettivo è determinato dal prodotto della percentuale corrispondente al grado di raggiungimento dell'obiettivo per il peso attribuito (indicato nel PDO). Il punteggio complessivo relativo a tutti gli obiettivi assegnati è dato dalla somma dei punteggi relativi ai singoli obiettivi.

La somma dei pesi ponderali attribuiti agli obiettivi non può essere superiore a 30.

Scheda allegata B2

Art. 6

Valutazione delle Capacità Manageriali Espresse

Per la valutazione delle capacità manageriali espresse si assegnano complessivamente punti 20.

Per capacità manageriale si intende l'effettiva incidenza del soggetto valutato, ai fini del buon andamento organizzativo della struttura e di come essa abbia inciso sui risultati ottenuti.

Essa si misura non mediante astratte "capacità" e "idoneità", bensì avendo riguardo a concreti atti e funzioni, quali:

- a. quantità di atti organizzativi prodotti, finalizzati a specificare per gruppi di lavoro o singoli dipendenti modalità attuative degli obiettivi: Peso 1;
- b. effettiva spinta verso l'utilizzo di sistemi gestionali informatizzati, attestati dal ricorso al mercato elettronico, al ricorso alla Pec ed alla firma digitale nelle relazioni e negoziazioni con terzi, attivazione di sistemi di erogazione di prodotti on-line o di gestione interna mediante sistemi informativi: Peso 4;
- c. periodicità delle funzioni di controllo sull'andamento della gestione, attraverso reportistica interna: Peso 3;
- d. interventi sostitutivi o sussidiari nei confronti dei funzionari o titolari di funzioni e responsabilità specifiche, finalizzate ad evitare scostamenti nei risultati della gestione di natura endogena: Peso 3;
- e. interventi organizzativi per garantire standard nella tempistica dei procedimenti amministrativi: Peso 3;
- f. capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione: Peso 3;
- g. capacità di far bene le cose e di attivarsi per il miglioramento nella redazione degli atti: Peso 1;
- h. capacità di stabilire un clima di collaborazione attiva: Peso 2.

ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Luigi MARTINO)



Città di Caserta

La valutazione si effettua sulla base dei seguenti criteri:

- da 0 a 49% quando sono state manifestate capacità manageriali insufficienti;
- da 50% a 69% quando sono state manifestate capacità manageriali sufficienti;
- da 70% a 89% quando sono state manifestate capacità manageriali significative;
- da 90% a 95 % quando sono state manifestate capacità manageriali adeguate al ruolo ricoperto;
- da 96 % a 100% quando sono state manifestate capacità manageriali in maniera ottimale.

Scheda allegata B3

Art.7

Valutazione della Capacità di Valutare i Collaboratori.

Per la valutazione delle capacità di valutare i collaboratori si assegnano complessivamente punti 10.

La capacità di valutare attraverso una significativa differenziazione dei giudizi consiste nell'attribuire le valutazioni ai dipendenti, nel rispetto del Sistema, in modo da valorizzare i più meritevoli, facilitando la costituzione delle "fasce valutative" previste, mediante:

- a) l'annullamento o il contenimento al minimo possibile di valutazioni ex aequo;
- b) rispetto delle percentuali teoriche di dipendenti ascrivibili alle varie tipologie di fasce;

Nel caso di mancata differenziazione (cioè assegnazione di uno stesso punteggio ai titolari di posizione organizzativa e di alta professionalità ed ai dipendenti), il punteggio finale sarà pari a 0 punti.

Nel caso di insufficiente differenziazione (cioè differenziazione limitata e non significativa dei titolari di posizione organizzativa e di alta professionalità e dei dipendenti) il punteggio finale può variare da 0,1 a 5 punti.

La valutazione differenziata in misura adeguata dei titolari di posizione organizzativa e di alta professionalità e dei dipendenti verrà valutato con un punteggio variabile da 5,1 a 10 punti.

Scheda allegata B4

CAPO 3

SPECIFICHE IN ORDINE AL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA DIRIGENZA

Art.8

Valutazione del Segretario Generale

La valutazione del Segretario Generale viene effettuata sulla scorta di criteri che tengono conto delle peculiarità del ruolo cui non sono assegnate funzioni gestionali, ma correlato a funzioni di sovrintendenza e coordinamento dei dirigenti; di consulenza agli organi istituzionali e agli uffici; di controllo di regolarità amministrativa degli atti di gestione; di responsabilità della prevenzione della corruzione; di responsabilità di aggiornamento; di risoluzione di situazioni di particolare complessità giuridica e simili.

Pertanto, la valutazione del Segretario Generale viene effettuata dal Sindaco, sulla base dei seguenti fattori:

- a) preparazione complessiva ed aggiornamento;
- b) capacità di collocare le conoscenze nel contesto d'intervento e validità delle soluzioni amministrative proposte e dell'attività consulenziale fornita;
- c) tempestività nell'assicurare i propri interventi;
- d) espletamento delle funzioni di garanzia e controllo;
- e) chiarezza nella formulazione dei pareri;
- f) completezza dell'attività di rogito.

Il punteggio da attribuire ai suddetti fattori e le relative modalità sono riportate nell'allegato "A" del presente sistema.

ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Luigi MARTINO)



**Città di Caserta
Medaglia d'Oro al Merito Civile**

Il punteggio da attribuire ai suddetti fattori e le relative modalità sono riportate nell'allegato "A" del presente sistema.

Art. 9

Valutazione dei Direttori di Area

Gli obiettivi dell'Area vengono desunti dal P.d.O, e, con il concorso delle proposte del Direttore di Area, corredati delle risorse economiche, umane e strumentali desunte dal P.E.G.. Gli obiettivi sono muniti di pesatura e di indicatori di risultato, per la valutazione della performance individuale.

Entro il 30 settembre gli obiettivi assegnati possono essere, su proposta del Direttore di Area o su iniziativa dell'amministrazione, rinegoziati. Eventuali obiettivi che emergano durante l'anno dovranno essere negoziati con il Sindaco.

Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabili al Direttore, lo stesso non sarà considerato valutabile e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulandone in proporzione il peso.

Art. 10

Valutazione dei Dirigenti

Gli obiettivi del Settore vengono desunti dal PdO e definiti dal Direttore di Area, su proposta del Dirigente. Le proposte sono corredate delle risorse economiche, umane e strumentali necessarie e contengono indicatori e pesi.

Entro il 30 settembre gli obiettivi assegnati possono essere, su proposta del Dirigente o su iniziativa del Direttore, rinegoziati. Eventuali obiettivi che emergano durante l'anno dovranno essere negoziati con il Direttore.

Art.11

Valutazione dei Dirigenti di Strutture Fuori Area

Gli obiettivi sono assegnati dal Segretario Generale. Si applicano le suddette disposizioni.

Art. 12

Attribuzione della Retribuzione di Risultato al personale Dirigente

La retribuzione di risultato dei singoli Dirigenti è determinata sulla base del punteggio complessivamente ottenuto e del peso differenziato della retribuzione di posizione in godimento.

Per la formula, si rinvia al relativo Contratto Decentrato.

CAPO 4

LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DELLE P.O. E DELLE A.P.

Art. 13

Fattori di Valutazione dei Titolari delle P.O. e delle A.P.

La valutazione dei titolari di PO e di AP si effettua tenendo conto dei seguenti fattori, ad ognuno dei quali è assegnato un punteggio massimo:

- a) VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE max punti 65;
- b) VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA max punti 35;

Complessivamente il valutatore ha a disposizione punti 100 che assegnerà secondo quanto previsto ai successivi articoli del presente capo.

ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dot. Luigi MARTINO)



Città di Caserta
Medaglia d'Oro al Merito Civile

Per un modello di procedimento si rinvia alle schede allegate C.

Art. 14

Valutazione della Performance Individuale

Per performance individuale si intende:

- il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati al titolare della PO e dell'AP;
- l'andamento e gli esiti della customer satisfaction.

Per la valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali sono previsti punti 55.

Per la valutazione dell'andamento e degli esiti di customer satisfaction sono previsti punti 10.

Gli obiettivi assegnati all'interessato vengono desunti dal PdO e definiti dal dirigente, su proposta del valutato. Le proposte sono corredate delle risorse economiche, umane e strumentali necessarie e contengono indicatori di misurazione e pesi.

Entro il 30 settembre gli obiettivi assegnati possono essere, su proposta del dirigente o su iniziativa del valutato, rinegoziati. Eventuali obiettivi che emergano durante l'anno dovranno essere negoziati con il dirigente.

In sede di formulazione del giudizio per la valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali si tiene conto dei seguenti criteri:

- | | | |
|----|---|--------------------------|
| a) | Da 0 a 49% quando l'obiettivo non è stato raggiunto | giudizio: insufficiente; |
| b) | Da 50 a 79% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto | giudizio: sufficiente; |
| c) | Da 80 a 94% quando l'obiettivo è stato raggiunto completamente | giudizio: buono; |
| d) | Da 95 a 100% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato | giudizio: eccellente. |

Il punteggio relativo al singolo obiettivo è determinato dal prodotto della percentuale corrispondente al grado di raggiungimento dell'obiettivo per il peso attribuito all'obiettivo. Il punteggio complessivo relativo a tutti gli obiettivi assegnati è dato dalla somma dei punteggi relativi ai singoli obiettivi. La somma dei pesi, singolarmente definiti in sede di attribuzione dei relativi obiettivi, non può essere superiore a 55.

Per la formulazione del giudizio sull'andamento e sugli esiti di customer satisfaction si tiene conto dello svolgimento di indagini effettuate o di altri strumenti finalizzati allo stesso scopo, dei suoi esiti concreti e delle iniziative che sono state assunte/proposte.

Il valutatore formulerà il giudizio attenendosi ai seguenti criteri:

- | | | |
|----|------------------------------|--------------------|
| a) | giudizio insufficiente: | fino a punti 3; |
| b) | giudizio appena sufficiente: | punti da 3,1 a 6; |
| c) | giudizio buono: | punti da 6,1 a 9; |
| d) | giudizio eccellente: | punti da 9,1 a 10. |

Per la valutazione vedi schede allegate C1.1 e C1.2.

Art. 15

Valutazione dei Comportamenti Organizzativi

Per la valutazione della performance organizzativa si tiene conto dei seguenti elementi:

- a) innovazione e propositività. S'intende la capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta. Il peso è pari a 10.
- b) gestione delle risorse umane. S'intende la capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse umane nel rispetto degli obiettivi concordati. Il peso è pari a 8.
- c) gestione economica ed organizzativa. S'intende la capacità di utilizzare al meglio le risorse disponibili con criteri di economicità, ottimizzando il rapporto tempi/costi/qualità. Il peso è pari a 9.

ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Luigi MARTINO)



Città di Caserta
Medaglia d'Oro al Merito Civile

- d) **Autonomia.** S'intende la capacità di agire per ottimizzare attività e risorse individuando le soluzioni migliori, valutando rischi ed opportunità. Il peso è pari a 3.
- e) **Flessibilità.** S'intende la capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro. Il peso è pari a 3.
- f) **Attenzione alla qualità.** S'intende la capacità di stabilire un clima di collaborazione attiva. Il peso è pari a 2.

La valutazione si effettua sulla base dei seguenti criteri:

- > da 0 a 49% quando sono stati manifestati comportamenti organizzativi insufficienti;
- > da 50% a 69% quando sono stati manifestati comportamenti organizzativi sufficienti;
- > da 70% a 89% quando sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
- > da 90% a 95 % quando sono stati manifestati comportamenti organizzativi adeguati al ruolo ricoperto;
- > da 96 % a 100% quando sono stati manifestati comportamenti organizzativi in maniera ottimale.

Il punteggio è determinato dal prodotto della percentuale raggiunta per il peso attribuito all'elemento.

Scheda allegata C2

Art. 16

Attribuzione della Retribuzione di Risultato ai titolari delle P.O. e delle A.P.

La retribuzione di risultato dei titolari delle P.O. e delle A.P. è determinata sulla base del punteggio complessivamente ottenuto e del peso differenziato della retribuzione di posizione in godimento.

Per la formula, si rinvia al relativo Contratto Decentrato.

CAPO 5

VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Art. 17

Procedimento di valutazione

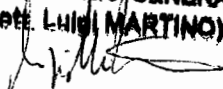
Ciascun dirigente valutatore dovrà formalizzare l'assegnazione ad ogni dipendente di uno o più obiettivi, individuati di concerto con il responsabile della P.O. e dell'A.P., se presente, o del Responsabile del procedimento, che concorre, compatibilmente con la categoria di appartenenza, al miglioramento dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa della struttura di appartenenza, in linea con gli obiettivi strategici fissati nel PDO dell'Ente.

L'assegnazione dell'obiettivo, da formalizzare con la sottoscrizione della scheda allegata D1, deve essere condivisa dal valutato e dal valutatore. In caso di non condivisione, il dipendente avrà diritto di verbalizzare le proprie considerazioni. Resta ferma la facoltà del dirigente di confermare l'obiettivo, con apposita motivazione.

Per ciascun dipendente, il dirigente valutatore ha a disposizione:

- a. per la valutazione intermedia 100, punti da assegnare sulla base delle prestazioni rese nel 1° semestre dell'anno, tenuto conto anche del grado di partecipazione alla realizzazione in itinere dell'obiettivo assegnato;
- b. per la valutazione finale ulteriori 100 punti.

Per entrambe le valutazioni, i 100 punti sono come di seguito articolati:

ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. LUIGI MARTINO)




Città di Caserta
Medaglia d'Oro al Merito Civile

Categoria	PESO Comportamento	Totale Pesi Obiettivi
A	80	20
B	60	40
C e D senza P.O. e A.P.	40	60

La valutazione intermedia sarà espressa secondo quanto riportato nell'allegata scheda D2 mentre la valutazione finale sarà espressa secondo quanto riportato nell'allegata scheda D3. Dette schede, debitamente firmate dal valutato e dal valutatore, nonché siglate dal responsabile di P.O./A.P, se presente, o dal responsabile del procedimento, dovranno pervenire, unitamente ai corrispondenti riepiloghi (allegati D4 e D5) al competente ufficio del Servizio Risorse Umane, su supporto cartaceo ed informatico, per la valutazione intermedia entro e non oltre il 5 luglio dell'anno di valutazione e per la valutazione finale entro e non oltre il 7 gennaio dell'anno successivo.

All'atto conclusivo dei processi di valutazione, in caso di assenza dei soggetti valutati, il dirigente valutatore dovrà provvedere alla notifica agli stessi delle relative schede.

A conclusione del processo di valutazione intermedia, ciascun dirigente valutatore, nel trasmettere le schede, dovrà accompagnare le stesse con una propria certificazione in cui dichiara:

- che tutte le schede inviate sono state regolarmente controfirmate dai dipendenti valutati;
- che i dati riportati nei file informatici sono corretti e corrispondenti a quelli riportati nelle singole schede inviate.

Le schede dovranno, inoltre, essere accompagnate dai relativi atti di liquidazione dell'incentivo.

Ai settori che ometteranno la suddetta dichiarazione o che invieranno la documentazione oltre le date indicate non sarà possibile garantire la conclusione della procedura nel rispetto dei termini di seguito fissati.

L'incentivo spettante ai dipendenti, sia per la valutazione intermedia che per quella finale, avverrà sulla base delle seguenti fasce di punteggio:

fino a 40 punti	0 (zero)
da 41 a 60 punti	60% dell'importo medio procapite assegnato al settore per categoria
da 61 a 80 punti	80% dell'importo medio procapite assegnato al settore per categoria
da 81 a 100 punti	100 % dell'importo medio procapite assegnato al settore per categoria

I residui saranno ridistribuiti all'interno di ciascun settore.

Con riferimento alla valutazione intermedia, l'importo massimo erogabile è non inferiore al 50% di quello complessivo.

Il dirigente valutatore è tenuto a esplicitare in modo puntuale le motivazioni che hanno determinato l'assegnazione del punteggio.

Il compenso sarà erogato al Personale:

- a. per la valutazione intermedia con le competenze del mese di Luglio, per le schede la cui documentazione completa perverrà entro il 5 dello stesso mese ;
- b. per la valutazione finale con le competenze del mese di Febbraio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione, per le schede la cui documentazione completa perverrà entro il 7 gennaio del medesimo anno.

ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dot. Luigi MARTINO)



Città di Caserta
Medaglia d'Oro al Merito Civile

Avverso il punteggio di valutazione, il dipendente interessato può presentare, entro 15 giorni dalla data di sottoscrizione della scheda, ricorso al Comitato di Direzione per le valutazioni operate dai Direttori di Area, al Direttore di Area per le valutazioni operate dai Dirigenti di Settore. Nel caso di dipendenti assegnati a settori fuori area, il ricorso è comunque presentato al Comitato di Direzione. Il Comitato di Direzione o i singoli Direttori di Area, di concerto con il Dirigente valutatore, entro 10 giorni dalla data di presentazione del ricorso, provvedono a convocare il dipendente interessato; quest'ultimo ha la facoltà di essere assistito da un rappresentante sindacale appartenente ad una delle sigle firmatarie del contratto decentrato. Per l'avvio della procedura è indispensabile la sottoscrizione per presa visione dei contenuti della valutazione.

Il Direttore di Area o, negli altri casi, il Comitato di Direzione, dovranno assicurare la conclusione della controversia entro 30 gg. dalla data di presentazione del ricorso.

La mancata sottoscrizione della scheda non dà luogo all'erogazione di alcun compenso di produttività (la sottoscrizione della scheda sancisce non solo la presa visione della valutazione espressa dal valutatore, ma anche l'assunzione di responsabilità di quanto dichiarato che è condizione indispensabile per l'erogazione degli importi spettanti).

In caso di trasferimento del dipendente ad altri Settori, la valutazione, previa assegnazione di nuovo obiettivo, è espressa dal Dirigente dell'ultimo settore di appartenenza di concerto con il/i Dirigente/i del/i Settore/i precedente/i.

Gli eventuali compensi spettanti al personale part-time sono ridotti in misura proporzionale al regime orario adottato.

Le valutazioni espresse valgono solo ai fini della erogazione della produttività.

Laddove inizi il procedimento di contestazione da parte del dipendente, la liquidazione del compenso da attribuire sarà garantita al dipendente nei trenta giorni successivi alla definizione della "controversia".

CAPO 6
ASPETTI PROCEDURALI E PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

Art. 18

Aspetti procedurali e procedura di conciliazione personale dirigente

La retribuzione di risultato sarà riconosciuta solo ai dirigenti che hanno totalizzato, nell'anno oggetto di valutazione, almeno 56 giorni di effettiva presenza (3/12 di 225, intendendo per tale il numero teorico annuo di giorni lavorativi). In caso di aspettativa o di altre assenze cumulativamente superiori a 60 giorni, escluso il periodo feriale, la retribuzione di risultato è commisurata ai giorni di effettiva presenza.

Il documento di valutazione finale va comunicato direttamente al Dirigente interessato e da lui sottoscritto per accettazione, anche via e-mail, salvo il caso di osservazioni sulla valutazione, le quali dovranno essere comunicate entro 10 giorni dal ricevimento del documento all'Organismo Interno di Valutazione. Spetta all'OIV l'effettuazione dell'istruttoria per fornire gli elementi per la decisione definitiva al Sindaco. Nel caso di valutazione particolarmente negativa, prima della trasmissione del documento, l'OIV potrà convocare il Dirigente per un colloquio.

ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Luigi MARTINO)



Città di Caserta
Medaglia d'Oro al Merito Civile

Nel caso fossero sopravvenute nel corso dell'anno cause indipendenti dalla volontà del Dirigente, sia di ruolo che a tempo determinato, che abbiano comportato il parziale o il mancato raggiungimento dell'obiettivo, ai fini della valutazione del Dirigente, l'obiettivo verrà considerato raggiunto, in toto o parzialmente, in ragione delle condizioni di impedimento accertate dall'OIV purché il dirigente dimostri di aver fatto tutto quello che era nella sua potenziale discrezionalità per attuarlo.

In ogni caso, il Direttore dell'Area di riferimento, a seguito di segnalazione del Dirigente o, in mancanza, di propria iniziativa, ha la responsabilità di segnalare al Sindaco ed al Presidente dell'OIV, tempestivamente, la presenza di eventuali ostacoli, non dipendenti dalla volontà del Dirigente interessato e che lo stesso non può rimuovere, che rendono l'obiettivo non conseguibile. Anche la mancata segnalazione al proprio Direttore di Area di tale situazione, avendo incidenza sul percorso finalizzato alla realizzazione dell'obiettivo assegnato, sarà oggetto di valutazione del Dirigente interessato.

Ai Dirigenti che, nel corso dell'anno oggetto di valutazione, hanno percepito incentivi ai sensi dell'art. 92 del D. Lgs. 163/2006 o altra tipologia di incentivo, hanno percepito una somma pari o superiore al:

- al doppio della retribuzione di risultato mediamente assegnabile, la R.R. spettante sarà ridotta del 20%;
- triplo della retribuzione di risultato mediamente assegnabile, la R.R. spettante sarà ridotta del 50%;
- al quadruplo della retribuzione di risultato mediamente assegnabile, la R.R. non sarà erogata.

I valori degli indicatori utili per misurare gli obiettivi del Piano della Performance vengono forniti dai singoli responsabili. In qualsiasi momento l'OIV può chiedere prova dei valori di raggiungimento degli indicatori. In caso di scostamento tra quanto indicato dal dirigente e le risultanze di altre forme di monitoraggio e valutazione (controllo di gestione, controllo strategico, ecc.). L'OIV potrà discostarsi dai valori proposti dal responsabile, motivando.

Art. 19

Aspetti procedurali e procedura di conciliazione personale titolare di P.O. e A.P.

La retribuzione di risultato sarà riconosciuta solo ai titolari di P.O. e A.P. che hanno totalizzato, nel corso dell'anno oggetto di valutazione, almeno 56 giorni di effettiva presenza (3/12 di 225, intendendo per tale il numero teorico annuo di giorni lavorativi). In caso di aspettativa o di altre assenze cumulativamente superiori a 60 giorni, escluso il periodo feriale, la retribuzione di risultato è commisurata ai giorni di effettiva presenza.

Il documento di valutazione finale va comunicato direttamente al responsabile e da questi sottoscritto per accettazione, salvo il caso di osservazioni sulla valutazione, le quali dovranno essere comunicate entro 10 giorni dal ricevimento del documento, al rispettivo dirigente che procederà all'effettuazione dell'istruttoria per la decisione definitiva.

Nel caso di valutazione particolarmente negativa il responsabile potrà essere convocato per un colloquio.

Nel caso fossero sopravvenute nel corso dell'anno cause indipendenti dalla volontà del Responsabile, che abbiano comportato il parziale o il mancato raggiungimento dell'obiettivo, ai fini della valutazione del Responsabile, l'obiettivo verrà considerato raggiunto, in toto o parzialmente, in ragione delle condizioni di impedimento, accertate dal dirigente, purché il responsabile dimostri di aver fatto tutto quello che era nella sua potenziale discrezionalità per attuarlo.

In ogni caso il responsabile ha la responsabilità di segnalare al proprio dirigente, tempestivamente, la presenza di eventuali ostacoli non dipendenti dalla sua volontà e che non può rimuovere, che rendano l'obiettivo non attuabile.

Ai titolari di P.O. e di A.P. che, nel corso dell'anno oggetto di valutazione, a titolo di incentivo di cui all'art. 92, D. Lgs. 163/2006 o altra tipologia di incentivo, hanno percepito una somma pari o superiore al:

- al doppio della retribuzione di risultato mediamente assegnabile, la R.R. spettante sarà ridotta del 20%;



**Città di Caserta
Medaglia d'Oro al Merito Civile**

- triplo della retribuzione di risultato mediamente assegnabile, la R.R. spettante sarà ridotta del 50%;
- al quadruplo della retribuzione di risultato mediamente assegnabile, la R.R. non sarà erogata.

I valori degli indicatori utili per misurare gli obiettivi del Piano della Performance vengono forniti dai singoli responsabili e dovranno essere validati dal Dirigente.

Art. 20

Aspetti procedurali personale di ctg A – B – C – D non titolare di P.O. e A.P.

L'incentivo alla produttività sarà riconosciuto solo ai dipendenti che hanno totalizzato, nel corso dell'anno oggetto di valutazione, almeno 56 giorni di effettiva presenza (3/12 di 225, intendendo per tale il numero teorico annuo di giorni lavorativi). In caso di aspettativa o di altre assenze cumulativamente superiori a 60 giorni, escluso il periodo feriale, l'incentivo è commisurato ai giorni di effettiva presenza.

Le schede di valutazione intermedie e finali, di norma, vengono comunicate ai dipendenti, rispettivamente, entro il 31 luglio dell'anno oggetto della valutazione ed entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

La scheda di valutazione viene sottoscritta dal Dirigente/Direttore di Area e comunicata al dipendente attraverso la P.O./A.P. o dal Responsabile del procedimento, ove presente, o direttamente dal Dirigente/Direttore di Area.

Al personale che, nel corso dell'anno oggetto di valutazione, a titolo di incentivo di cui all'art. 92, D. Lgs. 163/2006 o altra tipologia di incentivi, ha percepito una somma pari o superiore al :

- doppio dell'incentivo alla produttività mediamente assegnabile, la quota di produttività spettante sarà ridotta del 20%;
- triplo dell'incentivo alla produttività mediamente assegnabile, la quota di produttività spettante sarà ridotta del 50%;
- quadruplo dell'incentivo mediamente assegnabile, la quota di produttività spettante non sarà erogata.

Art. 21

Personale assunto/cessato in corso d'anno

Al personale (anche dirigenziale) assunto o cessato dal servizio nel corso dell'anno, spetteranno le quote di produttività generale rapportate, in 365/esimi, al periodo lavorativo prestato. In ogni caso avrà diritto alla valutazione e alla relativa retribuzione solo il dipendente con un'attività lavorativa non inferiore a 30 giorni.

Schede allegate: A, B, C, D.

ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dot. Luigi MARTINO)

ALLEGATO A

CRITERI DI

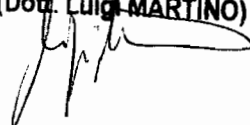
VALUTAZIONE

DELLA PERFORMANCE

DEL

SEGRETARIO GENERALE

ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Luigi MARTINO)



ALLEGATO A

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO GENERALE

ANNO DI VALUTAZIONE : _____

La valutazione sui sei fattori da a) ad f) di cui all'art. 8) del Sistema di misurazione e valutazione della performance, viene effettuata dal Sindaco il quale, al fine di esprimere la propria valutazione può chiedere informazioni anche ai componenti della Giunta ovvero ai Dirigenti dell'Ente.

La valutazione tiene conto del comportamento che il Segretario ha avuto nel corso dell'anno rispetto agli ambiti di intervento di cui sopra.

Per ciascun fattore il Sindaco esprime un punteggio, secondo questa scala:

PUNTI	SCALA
0	Comportamenti non adeguati
1	Comportamenti sufficienti
2	Comportamenti abbastanza adeguati
3	Comportamenti adeguati
4	Comportamenti più che adeguati
5	Comportamenti ottimi

Sulla base di punteggi assegnati a ciascun fattore di valutazione viene quindi calcolato il punteggio totale, che può variare da un minimo di 0 ad un massimo di 30.

Il collegamento tra valutazione e somma da erogare è effettuato in relazione a fasce di punteggi, secondo il seguente schema:

FASCE	PUNTEGGI	Percentuale di premio rispetto al massimo attribuibile
1^ fascia	tra 25 e 30 punti	100%
2^ fascia	tra 21 e 24 punti	80%
3^ fascia	tra 16 e 20 punti	50%
4^ fascia	meno di 16 punti	0%

ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Luigi MARTINO)

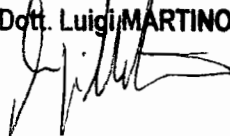


ALLEGATO B

VALUTAZIONE

DIRETTORI DI AREA E DIRIGENTI

ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Luigi MARTINO)



ALLEGATO B

VALUTAZIONE DIRETTORI DI AREA/DIRIGENTI

SCHEDA RIEPILOGATIVA

ANNO DI VALUTAZIONE : _____

DIRETTORE DI AREA /DIRIGENTE: _____

AREA/SETTORE _____

B1 - Valutazione Performance Organizzativa della Struttura Diretta(maxPUNTI 40) PUNTI TOTALI _____

di cui:

- | | |
|--|-----------------|
| a. per lo stato di attuazione degli obiettivi di programmazione strategica (Peso 12) | Punteggio _____ |
| b. per il rispetto degli indirizzi politico-amministrativi degli organi di governo (Peso 10) | Punteggio _____ |
| c. per gli indicatori di outcome (Peso 8) | Punteggio _____ |
| d. per gli esiti della valutazione degli utenti (Peso 6) | Punteggio _____ |
| e. per il rispetto dei vincoli legislativi (Peso 4) | Punteggio _____ |

B2 - Valutazione della Performance Individuale (max PUNTI 30) PUNTI TOTALI _____

di cui:

- | | |
|----------------|-----------------|
| 1. OBIETTIVO 1 | Punteggio _____ |
| 2. OBIETTIVO 2 | Punteggio _____ |
| 3. OBIETTIVO 3 | Punteggio _____ |
| 4. OBIETTIVO 4 | Punteggio _____ |
| 5. OBIETTIVO 5 | Punteggio _____ |

B3 - Valutazione delle Capacità Manageriali Espresse(max PUNTI 20) PUNTI TOTALI _____

di cui:

- | | |
|--|-----------------|
| a. per la quantità di atti organizzativi prodotti (Peso 1) | Punteggio _____ |
| b. per la spinta verso l'utilizzo di sistemi gestionali informatizzati (Peso 4) | Punteggio _____ |
| c. per la periodicità delle funzioni di controllo sull'andamento della gestione (Peso 3) | Punteggio _____ |
| d. per interventi sostitutivi o sussidiari nei confronti di funzionari o titolari di funzioni e responsabilità specifiche(Peso 3) | Punteggio _____ |
| e. per interventi organizzativi per garantire standard nella tempistica dei procedimenti amministrativi (Peso 3) | Punteggio _____ |
| f. per capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione (Peso 3) | Punteggio _____ |
| g. per capacità di far bene le cose e di attivarsi per il miglioramento nella redazione degli atti (Peso 1) | Punteggio _____ |
| h. per capacità di stabilire un clima di collaborazione attiva (Peso 2) | Punteggio _____ |

B4 - Valutazione della Capacità di Valutare i Collaboratori(max PUNTI 10) PUNTI TOTALI _____

di cui:

- | | |
|---|-----------------|
| <input type="radio"/> mancata differenziazione (0 punti) | Punteggio _____ |
| <input type="radio"/> insufficiente differenziazione (punti da 0,1 a 5) | Punteggio _____ |
| <input type="radio"/> valutazione differenziata | Punteggio _____ |

PUNTEGGIO COMPLESSIVO (B1 +B2 + B3 +B4) _____

ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dot. Luigi MARTINO)

B1 - Valutazione Performance Organizzativa della Struttura Diretta (max PUNTI 40)

• **Stato di attuazione degli obiettivi di programmazione strategica - Peso 12**

Descrizione _____

Giudizio _____ % _____ PUNTI _____

• **Rispetto degli indirizzi politico-amministrativi degli organi di governo - Peso 10**

Descrizione _____

Giudizio _____ % _____ PUNTI _____

• **Esiti degli indicatori di outcome - Peso 8**

Descrizione _____

Giudizio _____ % _____ PUNTI _____

• **Esiti della valutazione degli utenti - Peso 6**

Descrizione _____

Giudizio _____ % _____ PUNTI _____

• **Rispetto dei vincoli legislativi - Peso 4**

Descrizione _____

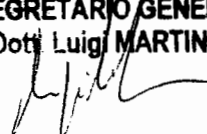
Giudizio _____ % _____ PUNTI _____

TOTALE PUNTI _____

La valutazione si effettua sulla base dei seguenti criteri:

- da 0 a 49% in caso di giudizio insufficiente;
- da 50% a 69% in caso di giudizio sufficiente;
- da 70% a 89% in caso di giudizio significativo;
- da 90% a 95 % in caso di giudizio adeguato alle aspettative;
- da 96 % a 100% in caso di giudizio ottimale.

ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Luigi MARTINO)



B2 - Valutazione della Performance Individuale (max PUNTI 30)

SOMMA DEI PESI ASSEGNATI AGLI OBIETTIVI MAX 30

(N.B. Il numero delle schede da compilare è variabile in funzione del numero degli obiettivi assegnati. La somma dei pesi non può superare il valore di 30)

Criteri di Valutazione

- | | |
|---|--------------------------|
| a) fino al 30% quando l'obiettivo non è stato raggiunto; | giudizio: insufficiente; |
| b) da 31% a 50% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto | giudizio sufficiente; |
| c) da 51% a 90 % quando l'obiettivo è stato raggiunto completamente | giudizio: buono; |
| d) Da 91% a 100% quando l'obiettivo è stato raggiunto completamente, con lode de valutatore | giudizio: eccellente. |

OBIETTIVO N. 1

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO _____

DESCRIZIONE DEL RISULTATO ATTESO _____

PESO(frazione di 30): _____

INDICATORI DI MISURAZIONE

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____

AZIONI OPERATIVE PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

Grado di raggiungimento dell'obiettivo	Giudizio	Peso	Punteggio (prodotto del grado di raggiungimento dell'obiettivo per il peso)

ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Luigi MARTINO)

B3 - Valutazione delle Capacità Manageriali Espresse (max PUNTI 20)

• In relazione alla quantità di atti organizzativi prodotti (Peso 1)

Descrizione _____

Giudizio _____ % _____ PUNTI _____

• In relazione alla spinta verso l'utilizzo di sistemi gestionali informatizzati (Peso 4)

Descrizione _____

Giudizio _____ % _____ PUNTI _____

• In relazione alla periodicità delle funzioni di controllo sull'andamento della gestione (Peso 3)

Descrizione _____

Giudizio _____ % _____ PUNTI _____

• In relazione ad interventi sostitutivi o sussidiari nei confronti di funzionari o titolari di funzioni e responsabilità specifiche (Peso 3)

Descrizione _____

Giudizio _____ % _____ PUNTI _____

• In relazione ad interventi organizzativi per garantire standard nella tempistica dei procedimenti amministrativi (Peso 3)

Descrizione _____

Giudizio _____ % _____ PUNTI _____

• In relazione alla capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione (Peso 3)

Descrizione _____

Giudizio _____ % _____ PUNTI _____

• In relazione alla capacità di far bene le cose e di attivarsi per il miglioramento nella redazione degli atti (Peso 1)

Descrizione _____

Giudizio _____ % _____ PUNTI _____

• In relazione alla capacità di stabilire un clima di collaborazione attiva (Peso 2)

Descrizione _____

Giudizio _____ % _____ PUNTI _____

TOTALE PUNTI _____

La valutazione si effettua sulla base dei seguenti criteri:

- > da 0 a 49% quando sono state manifestate capacità manageriali insufficienti;
- > da 50% a 69% quando sono state manifestate capacità manageriali sufficienti;
- > da 70% a 89% quando sono state manifestate capacità manageriali significative;
- > da 90% a 95 % quando sono state manifestate capacità manageriali adeguate al ruolo ricoperto;
- > da 96 % a 100% quando sono state manifestate capacità manageriali in maniera ottimale.

ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Luigi MARTINO)

B4 - Valutazione della Capacità di Valutare i Collaboratori (max PUNTI 10)

mancata differenziazione (0 punti)

Descrizione _____

PUNTI _____

insufficiente differenziazione (punti da 0,1 a 5)

Descrizione _____

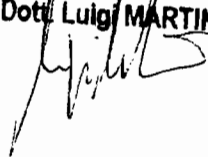
PUNTI _____

valutazione differenziata (punti da 5,1 a 10)

Descrizione _____

PUNTI _____

ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Luigi MARTINO)



ALLEGATO C

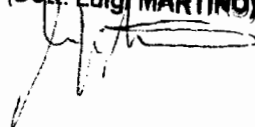
VALUTAZIONE

TITOLARI POSIZIONE

ORGANIZZATIVA E ALTA

PROFESSIONALITA'

ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Luigi MARTINO)



ALLEGATO C

VALUTAZIONE TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA ED ALTA PROFESSIONALITA'

SCHEDA RIEPILOGATIVA

ANNO DI VALUTAZIONE : _____

DIPENDENTE : _____

PROFILO PROFESSIONALE _____

P.O. /A.P. _____

C1 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – max PUNTI 65

di cui:

C1.1 – Grado di conseguimento degli obiettivi (max 55) PUNTEGGIO OTTENUTO _____

C1.2 – Andamento ed esiti della Customer Satisfaction (max 10) PUNTEGGIO OTTENUTO _____

C2 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA – max PUNTI 35

PUNTEGGIO OTTENUTO _____

PUNTEGGIO COMPLESSIVO (C1 + C2) _____

ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Luigi MARTINO)

C1.1 – VALUTAZIONE DEL GRADO DI ONSGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI - MAX 55

SOMMA DEI PESI ASSEGNATI AGLI OBIETTIVI MAX 55

(N.B. Il numero delle schede da compilare è variabile in funzione del numero degli obiettivi assegnati. La somma dei pesi non può superare il valore di 55.)

Criteria di Valutazione

- | | |
|--|--------------------------|
| a) Da 0 a 49% quando l'obiettivo non è stato raggiunto; | giudizio: insufficiente; |
| b) Da 50 a 79% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto | giudizio sufficiente; |
| c) Da 80 a 94% quando l'obiettivo è stato raggiunto completamente | giudizio: buono; |
| d) Da 95 a 100% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato | giudizio: eccellente. |

OBIETTIVO N. 1

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO _____

DESCRIZIONE DEL RISULTATO ATTESO _____

PESO (frazione di 55): _____

INDICATORI DI MISURAZIONE

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____

AZIONI OPERATIVE PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

Grado di raggiungimento dell'obiettivo	Giudizio	Peso	Punteggio (prodotto del grado di raggiungimento dell'obiettivo per il peso)

ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Luigi MARTINO)

C1.2 - VALUTAZIONE DELLA CUSTOMER SATISFACTION - MAX 10 PUNTI

Si tiene conto dello svolgimento di indagini effettuate o di altri strumenti finalizzati allo stesso scopo, dei suoi esiti concreti e delle iniziative che sono state assunte/proposte.

Criteri di valutazione

Giudizio insufficiente: fino a punti 3;
Giudizio sufficiente: punti da 3,1 a 6;
Giudizio buono: punti da 6,1 a 9;
Giudizio eccellente: punti da 9,1 a 10.

Descrizione _____

GIUDIZIO: _____ PUNTI: _____

ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Luigi MARTINO)



C2 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - MAX PUNTI 35

- **Innovazione e propositività – Peso 10**

Descrizione _____

- **Gestione delle risorse umane - Peso 8**

Descrizione _____

- **Gestione economica ed organizzativa – Peso 9**

Descrizione _____

- **Autonomia – Peso 3**

Descrizione _____

- **Flessibilità – Peso 3**

Descrizione _____

- **Attenzione alla qualità - Peso 2**

Descrizione _____

Criteria di valutazione

- Da 0 a 49% quando sono stati manifestati comportamenti organizzativi insufficienti;
- Da 50% a 69% quando sono stati manifestati comportamenti organizzativi sufficienti;
- Da 70% a 89% quando sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
- Da 90% a 95 %quando sono stati manifestati comportamenti organizzativi adeguati al ruolo ricoperto;
- Da 96 a 100 quando sono stati manifestati comportamenti organizzativi in maniera ottimale.

Tabella di Valutazione

Fattori di valutazione	PESO	GIUDIZIO	%	PUNTI
Innovazione e propositività	10			
Gestione delle risorse umane	8			
Gestione economica ed organizzativa	9			
Autonomia	3			
Flessibilità	3			
Attenzione alla qualità	2			
PUNTEGGIO TOTALE CONSEGUITO				

ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Luigi MARTINO)

ALLEGATO D

VALUTAZIONE

PERSONALE DIPENDENTE

CATEGORIE A – B- C- D

ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Luigi MARTINO)

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Luigi Martino', written over the typed name in the stamp above.

ALLEGATO D2

Scheda di valutazione individuale intermedia

Area Comparto Cat. _____

Area	
Settore	
Ufficio	
Sessione di valutazione	dal 01/01/ _____ al 30/06/ _____
Nominativo	matr.
CTG Profilo Professionale	
Dirigente	
Valutatore	

Leggenda gradi di valutazione

- 1 = insoddisfacente**
- 2 = da migliorare**
- 3 = soddisfacente/adequato**
- 4 = buono**
- 5 = ottimo**

Valutazione delle prestazioni rese

Peso / **100**

<i>Gradi di valutazione</i>	<i>Peso</i> / 100				
	1	2	3	4	5
Impegno Lavorativo					
Qualità delle prestazioni					
Assiduità in servizio					
Capacità di governare gli imprevisti					
Capacità di relazionarsi con i colleghi					
Orientamento all'utente esterno/interno					
Flessibilità					
Sviluppo professionale					

Punteggi parziali

Totale punteggio

Valutazione prestazioni = (Totale punteggio * Coefficiente) =

ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Luigi MARTINO)



ALLEGATO D3

Scheda di valutazione individuale finale

Area Comparto Cat. _____

Area	
Settore	
Ufficio	
Sessione di valutazione	dal 01/07/ ____ al 31/12/ ____
Nominativo	matr.....
CTG Profilo Professionale	
Dirigente	
Valutatore	

Leggenda gradi di valutazione

- 1 = insoddisfacente**
- 2 = da migliorare**
- 3 = soddisfacente/adeguato**
- 4 = buono**
- 5 = ottimo**

Valutazione delle prestazioni rese

Peso / **100**

<i>Gradi di valutazione</i>	<i>Peso</i> / 100				
	1	2	3	4	5
Impegno Lavorativo					
Qualità delle prestazioni					
Assiduità in servizio					
Capacità di governare gli imprevisti					
Capacità di relazionarsi con i colleghi					
Orientamento all'utente esterno/interno					
Flessibilità					
Sviluppo professionale					

Punteggi parziali

Totale punteggio

Valutazione prestazioni = (Totale punteggio * Coefficiente) =

ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Luigi MARTINO)

IL SINDACO
Dott. Pio DEL GAUDIO

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Luigi MARTINO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è stata affissa all'ALBO PRETORIO ON LINE, ai sensi della Legge n. 69/2009 art. 32, in data odierna per la prescritta pubblicazione per 15 gg. naturali e consecutivi.

Caserta, 5 NOV. 2013

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
IL FUNZIONARIO INCARICATO
Dott. Giovanni DI VIVO

Per copia conforme,

Caserta, li _____

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO