



# **Comune di Esanatoglia**

*Provincia di Macerata*

## **COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**NUMERO 48 del 21-11-12**

**OGGETTO: IL NUOVO SISTEMA DI MERITO ED IL RELATIVO ASSETTO  
PREMIANTE. MONITORAGGIO, MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE  
PRESTAZIONI DELLE RISORSE UMANE E DELLE STRUTTURE IN  
ADEGUAMENTO AL D.LGS. N. 150/2009. PROVVEDIMENTI.**

L'anno duemiladodici il giorno ventuno del mese di novembre , alle ore 20:45  
nella Residenza Municipale in seguito a convocazione, disposta nei modi di legge, si è riunita la Giunta  
Municipale nelle persone dei signori:

**PIZZI GIORGIO**

**BARTOCCI LUIGI NAZZARENO**

**BRUGNOLA DEBORA**

**TIZZONI FABIOLA**

**SINDACO P**

**VICESINDACO P**

**ASSESSORE P**

**ASSESSORE P**

Assegnati n. 4, In carica n. 4, Assenti n. 0, Presenti n. 4.

Assiste in qualità di segretario verbalizzante il SEGRETARIO COMUNALE Dr. Secondari Alessandra.

Constatato il numero legale dei presenti, assume la presidenza il Sig. PIZZI GIORGIO nella sua  
qualità di SINDACO ed invita la Giunta Comunale alla discussione dell'oggetto su riferito.



# Comune di Esanatoglia

Provincia di Macerata

## LA GIUNTA MUNICIPALE

**VISTO** il decreto legislativo 27.10.2010, n.150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

**DATO ATTO** che, a seguito della sua entrata in vigore, le amministrazioni locali sono chiamate ad adeguare, nei termini fissati, il proprio ordinamento alle "norme di principio", individuate dal decreto 150/2009 negli articoli 16 e 31 in quanto si tratta di norme di diretta attuazione dei principi di imparzialità e buona amministrazione enunciati dall'art.97 della Costituzione e che, di conseguenza, costituiscono "principi generali dell'ordinamento" validi, quindi, anche per le amministrazioni dotate di autonomia regolamentare;

**RILEVATO** ancora che le disposizioni indicate negli articoli 16 e 31 costituiscono "principi generali dell'ordinamento" per cui sussiste il predetto obbligo di adeguamento da parte dell'ente locale, esattamente nelle seguenti materie:

### *Misurazione, valutazione e trasparenza della performance*

- Obbligo di misurare e valutare la performance organizzativa ed individuale (intesa come valutazione della prestazione), condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance e di pubblicizzare le relative informazioni (art. 3);
- Obbligo di sviluppare il ciclo di gestione della performance e di utilizzare sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito, con rendicontazione dei risultati agli Organi di indirizzo politico - amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, nonché ai cittadini (art 4, 5, comma 2);
- Adozione di un sistema di misurazione e valutazione della performance (art 7);
- Misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti (art. 9);
- Promozione da parte degli Organi di indirizzo politico amministrativo della cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità (art 15, comma 1).

### *Merito e Premi*

- Obbligo dell'Amministrazione di utilizzare, per l'applicazione delle nuove regole sul merito e la premialità, le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, in modo che non derivino nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica (art. 17, comma 2);
- Obbligo di utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, e divieto di distribuire incentivi e premi in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi (art. 18);
- Modalità selettive per le progressioni economiche e di carriera (artt. 23, comma 1 e 2, 24, commi 1 e 2);



# Comune di Esanatoglia

Provincia di Macerata

- Promozione della crescita professionale e della responsabilizzazione dei dipendenti pubblici ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti (art. 25);
- Assegnazione di incarichi e responsabilità sulla base della professionalità sviluppata ed attestata dal sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 25);
- Valorizzazione dei contributi individuali e delle professionalità sviluppate dai dipendenti (art. 26);
- Premi di efficienza (art 27, comma 1);

**DATO ATTO** che l'adeguamento prescritto deve essere realizzato specificamente attraverso la modifica del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'ente e/o l'adozione o la modifica di regolamenti allo stesso collegati, atti di competenza della Giunta Comunale da assumere nel rispetto dei criteri generali in merito stabiliti dal Consiglio Comunale (art. 42, comma 2, lett. a) e art. 48 comma 3, del decreto legislativo 18.08.2000, n. 267);

**DATO ATTO** che il Consiglio Comunale ha provveduto con l'atto n. 05 del 03.03.2011 a disporre dei criteri generali con cui realizzare il predetto adeguamento;

**PRECISATO** che tali criteri rappresentano linee-guida, finalizzate ad orientare l'attività normativa riservata alla Giunta Comunale nei limiti di legge;

**VISTO** quindi il regolamento degli uffici e dei servizi approvato con atto della Giunta Comunale n. 80 del 03/06/1999 come integrato con atto di G.M. n. 32 del 15.04.2008 e come parzialmente modificato con delibera di G.M. n. 45 del 10.10.2012;

**VISTO** il decreto legislativo 18.08.2000, n.267 e successive modifiche ed integrazioni, in particolare gli articoli 7 e 89;

**VISTO** il decreto legislativo 30.03.2001, n.165, come da ultimo modificato dal decreto legislativo 27.10.2009, n.150, in particolare l'art.2, comma 1;

**RITENUTO** di iniziare con la revisione dello stesso l'opera di adeguamento, riservandosi a breve tempo di giungerne al completamento con le dovute, conseguenti, modifiche anche dei regolamenti collegati;

**CONSIDERATO** che la revisione, cui si è dato l'avvio, ha indotto a ritenere che per conseguire un migliore ripartizione dei contenuti normativi è necessario approvare gli articoli allegati al presente provvedimento come allegato B) del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

**VISTO** il vigente Statuto Comunale;

**RICONOSCIUTA** la propria competenza in merito all'adozione di questo atto per effetto degli articoli 48 e 89 del D.L.vo 18.08.2000, n.267 e successive modifiche;

**RILEVATO** che sulla proposta relativa alla presente deliberazione, poiché atto non comportante né impegno di spesa né diminuzione di entrata, è stato espresso il solo parere di regolarità tecnica e ciò ai sensi dell'art.49 dello stesso decreto legislativo n.267/2000;



# **Comune di Esanatoglia**

*Provincia di Macerata*

Con voti favorevoli unanimi espressi in forma palese;

## **DELIBERA**

1. Di integrare il vigente Regolamento Uffici e Servizi con la normativa relativa al nuovo sistema di merito ed al relativo assetto premiante, monitoraggio, misurazione e valutazione delle prestazioni delle risorse umane e delle strutture in adeguamento al D.Lgs. n. 150/2009, approvando l'allegato "B" composto di n. 12 articoli che forma parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di dare atto che della proposta relativa al regolamento qui approvato verranno informate le organizzazioni sindacali;
3. Di dichiarare il presente provvedimento con successiva votazione unanime e palese immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134,comma 4, del decreto legislativo n. 267/2000.



# **Comune di Esanatoglia**

*Provincia di Macerata*

**ALLEGATO B)**

## **Indice**

**Adeguamento del Regolamento comunale per l'organizzazione degli Uffici e dei Servizi al Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150.**

Premessa

Art. 1 Contenuti del regolamento.

Titolo I Misurazione e Valutazione della Performance

Art. 2 Ruolo dell'organo di indirizzo politico amministrativo.

Art. 3 Performance organizzativa e individuale.

Art. 4 Gli obiettivi

Art. 5 Il Nucleo di Valutazione

Art. 6 La misurazione e la valutazione della performance individuale.

Art. 7 La misurazione e la valutazione della performance organizzativa.

Art. 8 Il ciclo di gestione della Performance

Art. 9 Il Piano della Performance

Titolo II La Trasparenza

Art. 10 Trasparenza

Titolo III Merito e Premi

Art. 11 Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance

Art. 12 Premi

Art. 13 Fasce di merito.



# **Comune di Esanatoglia**

*Provincia di Macerata*

## **PREMESSA**

### **Art. 1**

#### **Contenuti del regolamento.**

Il presente regolamento costituisce adeguamento del regolamento comunale per il funzionamento degli uffici e dei servizi ai principi contenuti nel decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, “Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” in esecuzione:

- dell’art. 16 del decreto: alle disposizioni dell’art. 11 commi 1 e 3, degli artt. 3,4,5 comma 2, 7, 9 e 15 comma 1;

- dell’art. 31 del decreto: alle disposizioni degli artt. 17 comma 2, 18, 23 commi 1 e 2, 24 commi 1 e 2, 25, 26, 27 comma 1;

## **Titolo I**

### **MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

#### **Art. 2**

##### **Ruolo dell’organo di indirizzo politico amministrativo.**

L’organo di indirizzo politico amministrativo dell’ente partecipa attivamente alla realizzazione dei percorsi di valorizzazione delle prestazioni di lavoro per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell’integrità.

La valutazione delle prestazioni lavorative dovranno avere come riferimento il soddisfacimento dell’interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi, ponendo al centro dell’azione dell’ente l’aspettativa dei cittadini utenti e fruitori dei servizi forniti dall’Amministrazione comunale.

Gli organi di indirizzo politico – amministrativo verificano l’andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

Il conseguimento degli obiettivi programmati costituisce condizione per l’erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

#### **Art. 3**

##### **Performance organizzativa e individuale.**

In attuazione dei principi generali previsti dall’art. 3 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, la valorizzazione del merito e la conseguente erogazione dei premi deve essere effettuata con riferimento



# **Comune di Esanatoglia**

*Provincia di Macerata*

all'amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente ed ai singoli dipendenti.

## **Art. 4**

### **Gli obiettivi.**

Gli obiettivi, programmati dagli organi di indirizzo politico – amministrativo dovranno essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie della amministrazione;
- commisurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati;
- confrontabili con dati relativi all'amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

## **Art. 5**

### **Il Nucleo di Valutazione.**

Il Nucleo di Valutazione è un organismo indipendente, cui il Comune affida il compito di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica dell'intero sistema di gestione della performance, nonché la sua corretta applicazione.

Il Nucleo di Valutazione, costituito ai sensi dell'art. 147 del D. lgs. 267/2000, è composto dal Segretario comunale con funzioni di Presidente, dal Revisore dei Conti e da altro Segretario comunale o funzionario con qualifica direttiva di altro Ente.

Il Nucleo di Valutazione viene nominato dal Sindaco con decreto e dura in carica fino al termine del mandato amministrativo.

Il Nucleo di Valutazione opera in posizione di piena autonomia e, nell'esercizio delle sue funzioni, risponde esclusivamente al Sindaco ed alla Giunta, a cui periodicamente riferisce della propria attività.

Il Nucleo di Valutazione esercita le seguenti attività:

- effettua la valutazione annuale delle posizioni organizzative (Responsabili di Settore), accertando il reale conseguimento degli obiettivi programmati, ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;



# **Comune di Esanatoglia**

*Provincia di Macerata*

- garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e di attribuzione dei premi al personale, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità nonché di premialità;

- collabora con l'Amministrazione e con i Responsabili per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'Ente.

Il Nucleo di Valutazione può essere costituito in forme e modalità differenti, qualora le funzioni vengano svolte in modo associato attraverso l'Unione dei Comuni di cui l'Ente è parte.

## **Art. 6**

### **La misurazione e la valutazione della performance individuale.**

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dai Responsabili delle singole Posizioni Organizzative ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa (allegato "B"). Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e-bis del D. Lgs n. 165/2001, la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale Responsabile di Posizioni Organizzativa è attribuita al Nucleo di Valutazione (allegato "A").

La valutazione del Segretario comunale è attribuita alla competenza del Sindaco.

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizioni organizzativa è collegata:

1. alla presenza di eventuali indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
2. al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
3. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente;
4. alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
5. al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi;
6. alle capacità di relazione con l'utenza;
7. alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili di posizione organizzativa è collegata:

1. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;



# **Comune di Esanatoglia**

*Provincia di Macerata*

2. alla qualità del contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
3. alle competenze dimostrate;
4. ai comportamenti professionali e organizzativi;
5. alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
6. alle capacità di relazione con l'utenza.

## **Art. 7**

### **La misurazione e la valutazione della performance organizzativa.**

La misurazione e valutazione della performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso ed alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente, è svolta dal Segretario comunale e da tutti i responsabili delle singole posizioni organizzativa, i quali si esprimono ciascuno per i risultati di seguito indicati riferiti alle proprie aree di responsabilità.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa è collegata ai seguenti risultati:

1. la soddisfazione finale dei bisogni complessivi della collettività servita;
2. il livello complessivo degli obiettivi raggiunti in sede di attuazione dei piani e programmi previsti;
3. la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
4. l'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
5. la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
6. il contenimento dei costi nell'erogazione dei servizi.

La valutazione della performance organizzativa è trasmessa alla Giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi e l'adozione della relazione sulla performance contenuta all'interno della relazione al rendiconto della gestione.

## **Art.8**

### **Il Ciclo di Gestione della Performance.**

Il Comune di Esanatoglia sviluppa in maniera coerente con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, il seguente ciclo di gestione della Performance:



# **Comune di Esanatoglia**

*Provincia di Macerata*

a) definizione e assegnazione degli obiettivi, conformi alle caratteristiche definite dal secondo comma dell'art. 5 del D.Lgs. 150/2009, attraverso il Piano esecutivo di gestione (Peg) approvato dalla Giunta Comunale sulla base del Bilancio di previsione, della Relazione Previsionale e Programmatica, della Programmazione Triennale del Fabbisogno di personale e della Programmazione Triennale del Piano delle Opere Pubbliche;

b) identificazione delle risorse collegate ai singoli obiettivi in due specifiche modalità:

- Relazione previsionale e programmatica: analisi dei programmi e dei progetti con particolare attenzione alle fonti di finanziamento;

- Piano esecutivo di gestione (Peg) o Piano degli Obiettivi (PDO): assegnazione delle risorse alle aree, ai settori e agli uffici per la piena operatività gestionale;

c) monitoraggio in corso di esercizio attraverso i seguenti momenti specifici:

- 31 maggio di ciascun anno con il Referto del controllo di gestione;

- 30 settembre di ciascun anno nell'ambito della deliberazione che verifica lo stato di attuazione dei programmi e dei progetti;

- 30 novembre di ciascun anno nell'ambito della deliberazione di assestamento generale al bilancio dell'esercizio in corso;

d) misurazione e valutazione della performance:

- organizzativa: attraverso il controllo di gestione;

- individuale: attraverso il sistema di valutazione del personale;

e) utilizzo dei sistemi premianti: gli strumenti sono definiti dai Contratti nazionali di lavoro e dai principi, tempi, modalità e fasi del sistema di valutazione di cui al presente regolamento;

f) rendicontazione: l'attività viene riassunta nella relazione al rendiconto della gestione da approvarsi entro il 30 aprile dell'anno successivo. In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la comunità amministrata e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

Il Ciclo di gestione della performance viene pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Amministrazione nella sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito", fatte salve diverse e più specifiche attività informative di volta in volta stabilite.

## **Art.9**

### **Il Piano della Performance.**

Il piano della Performance del Comune è costituito dall'insieme dei documenti programmatori previsti dal D. Lgs. n. 267/2000 e precisamente:

- Relazione previsionale e programmatica;



# **Comune di Esanatoglia**

*Provincia di Macerata*

- Bilancio pluriennale;
- Bilancio annuale di previsione;
- Programma triennale dei lavori pubblici;
- Programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- Piano esecutivo di gestione;
- Referto del Controllo di Gestione.

Il piano esecutivo di gestione costituisce sviluppo del piano della Performance. Il documento contiene gli obiettivi, le disponibilità di risorse umane e finanziarie, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale.

L'approvazione del bilancio di previsione e degli allegati da parte del Consiglio comunale e del piano esecutivo di gestione da parte della Giunta comunale costituiscono piena esecuzione in attuazione del D.lgs. n. 150/2009 e non è pertanto necessaria una specifica ed apposita deliberazione relativa al piano della performance. Non si applicano altresì le sanzioni previste dall'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009 in quanto con riferimento all'attuale contenuto del D.lgs. n. 267/2000 non può essere imputata ai dirigenti responsabili dei servizi l'eventuale mancata adozione ed approvazione degli strumenti programmatori come sopra evidenziati.

Al termine di ciascun esercizio nell'ambito dell'approvazione del rendiconto della gestione entro il 30 aprile dell'anno successivo, la Giunta comunale analizza il grado di raggiungimento della performance organizzativa ed individuale all'interno della relazione al rendiconto prevista dall'ordinamento. Tale analisi costituisce, senza apposita e specifica deliberazione, attuazione delle disposizioni relative al Piano della performance ed alla Relazione sulla performance.

## **Titolo II**

### **La Trasparenza**

#### **Art. 10**

##### **Trasparenza.**

L'intera attività dell'ente si ispira al principio generale di trasparenza che costituisce, ai sensi dell'art. 117 della Costituzione, livello essenziale delle prestazioni erogate.

La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali dell'ente delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti.

L'ente garantisce la trasparenza di ogni fase di attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, in primo luogo ai soggetti oggetto della valutazione, il cui coinvolgimento nel procedimento



# **Comune di Esanatoglia**

*Provincia di Macerata*

di valutazione è contenuto nel sistema di misurazione e valutazione della Performance approvato dalla Giunta.

L'ente individua nel dettaglio gli ulteriori documenti da pubblicare, tenuto conto delle indicazioni di cui al D.lgs. 150/2009.

Rimane ferma la pubblicazione di documenti, atti e resoconti previsti da specifiche normative.

## **Titolo III**

### **MERITO E PREMI**

#### **Art. 11**

##### **Criteria e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance.**

L'amministrazione promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici e di carriera.

Gli incentivi e premi collegati alla performance non possono essere corrisposti in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

#### **Art. 12**

##### **Premi.**

Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità del personale sono individuati in:

- a) progressioni economiche;
- b) progressioni di carriera;
- c) attribuzione di incarichi e responsabilità;

Con apposito provvedimento la Giunta Comunale potrà prevedere, adattandoli opportunamente alla specificità del proprio ordinamento, gli ulteriori seguenti strumenti per premiare il merito e le professionalità:

- bonus annuale delle eccellenze;
- premio annuale per l'innovazione;
- accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale;
- premio di efficienza.



# Comune di Esanatoglia

Provincia di Macerata

Gli strumenti elencati sopra sono riconosciuti sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

## Allegato "A"

### Scheda di valutazione del titolare di posizione organizzativa

Anno:

Cognome:

Nome:

Servizio:

Categoria:

Profilo professionale:

	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio attribuito
contributo alla performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità	10	
contributo assicurato alla performance generale dell'ente	10	
grado di raggiungimento di specifici obiettivi individuali	20	
competenze professionali e manageriali dimostrate	20	
capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità	20	
soddisfazione dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi	10	
capacità di relazione con l'utenza	10	



# **Comune di Esanatoglia**

*Provincia di Macerata*

TOTALE	100	

## **IL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

**IL PRESIDENTE**

\_\_\_\_\_

**IL REVISORE DEI CONTI**

\_\_\_\_\_

**MEMBRO:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



# Comune di Esanatoglia

Provincia di Macerata

## Allegato B

### Scheda di valutazione del personale

Anno:

Cognome:

Nome:

Servizio:

Categoria:

Profilo professionale:

	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio attribuito
grado di raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;	20	
contributo alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;	20	
competenze dimostrate	20	
comportamenti professionali e organizzativi	20	
disponibilità alla collaborazione	10	
alle capacità di relazione con l'utenza	10	
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	

Data \_\_\_\_\_

**Il Responsabile del Settore**

**Il Dipendente**

Per presa visione e consegna



# Comune di Esanatoglia

Provincia di Macerata

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

*IL PRESIDENTE*  
F.to PIZZI GIORGIO

*IL SEGRETARIO COMUNALE*  
F.to Dr. *Secondari Alessandra*

---

- La presente deliberazione è stata pubblicata nel sito informatico istituzionale di questo comune (art.32,c.1,L.18/2009) dal 12.12.2012 al 26.12.2012 e contestualmente trasmessa, in elenco, ai capigruppo consiliari.

E' copia conforme all'originale e si rilascia in carta libera per uso amministrativo e d'ufficio.

*Esanatoglia: 12.12.2012*

*IL SEGRETARIO COMUNALE*  
Dr. *Secondari Alessandra*

---

- La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 21-11-2012 :

( x ) - perché dichiarata immediatamente esecutiva.

( ) - trascorsi dieci gg. dalla data di pubblicazione.

*Esanatoglia: 12.12.2012*

*IL SEGRETARIO COMUNALE*

---