

VERBALE DELLA SEDUTA DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DEL GIORNO 13/04/2015

L'anno duemilaQUINDICI, il giorno TREDICI del mese di APRILE, alle ore 9,00, si riuniscono nella sede comunale i componenti del Nucleo di Valutazione del Comune di Fiano Romano, nelle persone di:

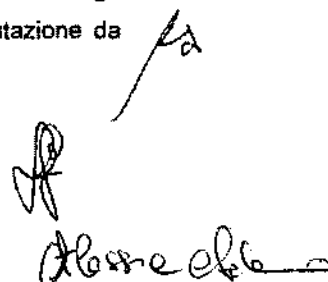
- Ing. Ruggia Augusto – Presidente;
- Avv. Giovangrossi Lucia – Componente;
- Dott.ssa Adamo Alessia – Componente.

I componenti del Nucleo di Valutazione sono riuniti per proporre all'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente la valutazione annuale delle Performance del Dirigente Dott. Fraticelli e dei seguenti Responsabili dei Servizi incaricati di Posizione Organizzativa: Arch. Messina, Ing. Curcio e Comandante della P.L. Arpino.

La valutazione delle performance dei Responsabili dei Servizi compresi nell'Area Organizzativa diretta da Dott. Fraticelli (incaricati di P.O. Marsicola, Parlati, Benedetti) viene svolta dal precitato Dirigente dell'Area Amministrativa e Finanziaria dell'Ente.

Nell'attività di valutazione viene applicata la metodologia unitaria di valutazione di cui al "Sistema Integrato", approvato con la deliberazione della Giunta comunale n. 97 del 30/05/2016.

Nell'attività di valutazione il Nucleo applica dunque l'insieme delle procedure previste dal vigente sistema premiante per il calcolo della Performance Individuale e della Performance Organizzativa: la Performance Individuale viene calcolata attraverso il bilanciamento fra la valutazione del grado raggiungimento degli obiettivi assegnati al Dirigente e ai Responsabili di P.O., come risultante dalle schede allegate al monitoraggio sullo stato di raggiungimento degli obiettivi, da parte di ciascun Servizio / Centro di Responsabilità, al 31/12/2014, e la valutazione delle competenze e delle capacità manageriali (per il Dirigente) e delle competenze e dei comportamenti organizzativi (per gli incaricati di P.O.), come declinati nei fattori di valutazione previsti dalla procedura di valutazione. Il bilanciamento fra le due valutazioni, al fine di ottenere la valutazione complessiva della Performance Individuale, viene operato attraverso l'inserimento dei risultati delle valutazioni (punteggi) nell'apposita griglia di valutazione, come stabilito dalla metodologia, per assicurare che il valore preponderante della valutazione venga assegnato al raggiungimento degli obiettivi. Si tiene conto anche della valutazione da parte dell'utenza, come risulta dalle allegate schede individuali di valutazione.



Alex Adamo

Ai fini del calcolo della Performance Organizzativa, Il Nucleo di Valutazione, come previsto dal "Sistema Integrato", propone di valutare il grado di raggiungimento dell'Obiettivo Trasversale legato alla Performance Organizzativa, affidato a tutti i Responsabili apicali dell'Ente (incentrato sull'attuazione delle misure previste dal Piano Comunale Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ed Integrità), agganciato al seguente indicatore, comune per tutti i Servizi:

"Adeguamento alla normativa sia in materia di anticorruzione e trasparenza dell'attività amministrativa, che di miglioramento dell'efficienza dei pagamenti dei fornitori della P.A.

I componenti del Nucleo prendono atto del raggiungimento al 100%, da parte del Dirigente e dei Responsabili dei Servizi, dell'Obiettivo Strategico Trasversale affidato dall'Amministrazione ai fini della performance organizzativa.

Della attività di valutazione che il Nucleo ha svolto nella odierna riunione viene elaborato uno schema esplicativo e riassuntivo ("Quadro delle valutazioni del Dirigente e delle P.O. valutati dall'OIV"), oltre alle singole schede individuali (per il Dirigente e tutti gli incaricati di posizione organizzativa), che allegati al presente verbale ne formano parte integrante e sostanziale.

Nella seduta odierna il Nucleo provvede all'adempimento prescritto dall'art 14, comma 4 lett. c) del D.Lgs 150/2009, per il quale l'Organismo di Valutazione è tenuto a validare la Relazione sulla performance di cui all' articolo 10, tenuto conto che, ai sensi e del medesimo art. 14, comma 6, è previsto che la validazione della Relazione sulla performance è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito, di cui al Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009. Il Documento di Validazione della Relazione, redatto dall'OIV, viene allegato al presente Verbale quale parte integrante e sostanziale dello stesso.

Della attività svolta dal Nucleo nella odierna riunione viene redatto il presente verbale.

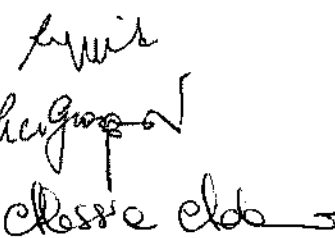
La seduta termina alle ore 13,00.

Il Nucleo di Valutazione

F.to Ing. Augusto Ruggia

F.to Avv. Lucia Giovangrossi

F.to Dott.ssa Alessia Adamo



Documento di validazione della Relazione sulla performance al 31/12/2014

Il Nucleo di Valutazione

- visti l'art. 10 del D.Lgs 150/2009 e la delibera Civit n. 6/2012 ad oggetto "Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance (art. 14, comma 4, lettera c, del D.Lgs. n. 150/2009)";

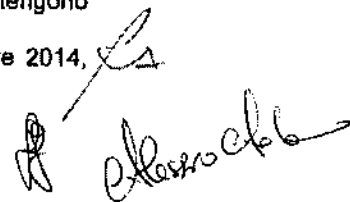
- considerato che l'art 14 del D.Lgs 150/2009, al comma 4, lett. c), prevede che l'Organismo di Valutazione valida la Relazione sulla performance di cui all' articolo 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione, e che il medesimo art. 14, al comma 6, stabilisce che la validazione della Relazione sulla performance è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del D.Lgs. 150/2009;

procede all'analisi della "Relazione al Piano della Performance e Monitoraggio sullo stato di avanzamento dei programmi al 31 dicembre 2014" elaborata e adottata dal Comune di Fiano Romano.

Il Nucleo svolge il lavoro di validazione della Relazione sulla base degli accertamenti compiuti sui documenti di programmazione e del ciclo della performance, tenendo conto dei dati e degli elementi risultanti dalle schede analitiche sullo stato di avanzamento dei programmi e raggiungimento degli obiettivi di PEG elaborate per ciascuno dei Servizi della struttura organizzativa del Comune.

Nell'attività di validazione il nucleo ha preso inoltre in considerazione:

- Il Sistema Premiante e Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dei Dirigenti, degli incaricati di Posizioni Organizzative e dei dipendenti c.d. "Sistema Integrato", approvato con la delibera della G.C. n. 97 del 30/5/2013;
- il Regolamento del Sistema dei Controlli Interni, approvato con deliberazione del C.C. n. 5 del 31/1/2013, come modificato ad opera della delibera C.C. n. 30 del 9/7/2013, in particolare l'art. 4 dello stesso ("Controllo successivo all'adozione dell'atto");
- i Verbali dei controlli interni di regolarità amministrativa delle sedute 2/2014 e 3/2014, con reports allegati, trasmessi al Nucleo con note del Segretario Generale prot. n. 25961 del 7/10/2014 e prot. n. 3934 del 2/2/2015;
- i Piani Esecutivi di Gestione Anno 2014, approvati con le deliberazioni della G.C. n. 125 del 23/7/2014 e successivamente integrati dalla delibera G.C. n. 168 del 22/10/2014;
- la delibera di Consiglio Comunale n. 42 del 30/09/2014 avente ad oggetto la "Salvaguardia Equilibri di Bilancio Esercizio 2014 - Art. 193 D.Lgs. 267/2000", nella quale l'Amministrazione ha dato atto che i programmi e i progetti inseriti nella Relazione Previsionale e Programmatica al Bilancio di Previsione 2014 e al Pluriennale 2014 - 2016, e negli altri documenti di programmazione, mantengono sostanzialmente la loro validità;
- il Monitoraggio dello stato di avanzamento dei programmi al 30 settembre 2014, redatto dal Controllo di Gestione;



- il Conto Consuntivo anno 2013 approvato con la deliberazione del Consiglio comunale n. 13 dell'8/5/2014 "Approvazione Rendiconto della Gestione dell'Esercizio Finanziario anno 2013" e la relativa relazione redatta ai sensi del combinato disposto degli artt. 151, comma 6, e 231 del D.Lgs 267/2000;
- il Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Il Nucleo ritiene i contenuti della Relazione conformi al dettato normativo e alle linee guida indicate dalla delibera Civit 5/2012; precisa di aver approfondito gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione nella seduta del 13 aprile 2015.

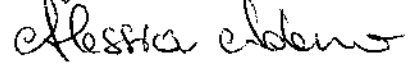
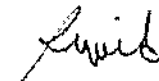
Stante quanto premesso, il nucleo di Valutazione valida la Relazione finale sulla Performance al 31/12/2014, in adempimento di quanto previsto dall'art. 14, comma 4, del D.Lgs 150/2009.

L'Organismo di Valutazione

F.to Ing. Augusto Ruggia

F.to Avv. Lucia Giovangrossi

F.to Dott.ssa Alessia Adamo



COMUNE DI FIANO ROMANO

ANNO 2014 - VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA DEL DIRIGENTE FRANCESCO FRATICELLI

PERFORMANCE INDIVIDUALE = 90%

Valutazione obiettivi (da 0 a 5)						Valutazione comportamenti (da 0 a 5)												
n.	obiettivo	indicatori	Valut.	P. totale	Valut. Tipo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	P Tot.	Valut. Tipo
1	vedi Contr. Gest.	vedi Contr. Gest.	5	15	E	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	E
2	vedi Contr. Gest.	vedi Contr. Gest.	5															
3	vedi Contr. Gest.	vedi Contr. Gest.	5															

PF = Percentuale Finale della performance Individuale

Tipo	(X)	Obiettivi+Comportamenti (da 0 a 80)	Valutaz. Utente (fino a 10)	Differenz. Valutaz. (fino a 10)	Altra val. (0)	PF (%)
nulla	0%					
insuffic.	0%					
sufficiente	da 50 a 50%					
buona	da 61 a 70%					
eccellente	da 71% a 80%	80	10	10	0	100

Dati:

IR = Indennità di risultato max.
 Q1 = Quota Prevalente spettante alla performance individuale = 90%

$Ipi = \text{Indennità spettante come contributo dovuto per la performance Individuale} = PF \times 0,90 = 90$

Dove:

Il raggiungimento dell'obiettivo è valutato in una scala da 1 a 5:

- Per punteggio fino a 3 punti: valutazione di tipo A
- Per punteggio da 4 a 6 punti: valutazione di tipo B
- Per punteggio da 7 a 9 punti: valutazione di tipo C
- Per punteggio da 10 a 12 punti: valutazione di tipo D
- Per punteggio da 13 a 15 punti: valutazione di tipo E

Nota sulla valutazione degli obiettivi:

- 1- non raggiunto
- 2- parzialmente raggiunto
- 3- raggiunto come concordato
- 4- raggiunto e superato
- 5- superato significativamente

Il comportamento è valutato in una scala da 1 a 5:

- Per punteggio fino a 11 punti: valutazione di tipo A
- Per punteggio da 12 a 22 punti: valutazione di tipo B
- Per punteggio da 23 a 33 punti: valutazione di tipo C
- Per punteggio da 34 a 44 punti: valutazione di tipo D
- Per punteggio da 45 a 55 punti: valutazione di tipo E

Nota sulla valutazione dei comportamenti:

- 1- non ha espresso il comportamento
- 2- ha espresso parzialmente il comportamento
- 3- ha espresso il comportamento adeguatamente
- 4- ha espresso ampiamente il comportamento
- 5- ha espresso il comportamento in maniera ottimale

Comportamenti

- 1-Competenza tecnica
- 2-Competenza di aggiornamento
- 3-Progettualità
- 4-Gestione delle risorse umane
- 5-Gestione economica ed organizzativa
- 6-Autonomia
- 7-Decisionalità
- 8-Tensione al risultato
- 9-Flessibilità
- 10-Attenzione alla qualità
- 11-Innovazione

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA = 10%					
OBIETTIVI STRATEGICI COMUNI	INDICATORI DI SERVIZIO	PESO PONDERALE	TARGET	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO	VALUTAZIONE
a	b	c	d	e	f=cxe
1. Adeguamento alla Trasparenza e alla Prevenzione della Corruzione	Adempimenti di pubblicazione	100	1	100	100
PT = PUNTEGGIO TOTALE 100					

Dati:

IR = Indennità di risultato max. del Responsabile
 Q2 = Quota non prevalente spettante alla performance organizzativa = 10%

Ipo = Indennità spettante come contributo dovuto per la performance organizzativa = 0,10 x PT = 10

INDENNITA' TOTALE SPETTANTE =ipi+Ipo=100% IR

	COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
	A	B	C	D	E	
RISULTATO	A	Nulla	Nulla	Insuffic.	Insuffic.	Suffic.
	B	Nulla	Insuffic.	Insuffic.	Suffic.	Buona
	C	Insuffic.	Insuffic.	Suffic.	Buona	Buona
	D	Insuffic.	Suffic.	Buona	Buona	Eccell.
	E	Suffic.	Buona	Buona	Eccell.	Eccell.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Augusto Ruggia
 Lucia Giovangrossi
 Alessia Adamo
Alessia Adamo
 Fiano Romano 13 04.2015

COMUNE DI FIANO ROMANO

ANNO 2014 - VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA DI FABRIZIO ARPINO

PERFORMANCE INDIVIDUALE = 90%

Valutazione obiettivi (da 0 a 5)						Valutazione comportamenti (da 0 a 5)													
n.	obiettivo	indicatori	Valut.	P. totale	Valut. Tipo	1	2	3	4	5	6	7	8				P. Tot.	Valut. Tipo	
1	vedi Contr. Gest.	vedi Contr. Gest.	5	15	E														
2	vedi Contr. Gest.	vedi Contr. Gest.	5			5	5	5	5	4	5	5						39	E
3	vedi Contr. Gest.	vedi Contr. Gest.	5																

PF = Percentuale Finale della performance individuale

Tipo	(X)	Obiettivi+Comportamenti (da 0 a 80)	Valutaz. Utente (fino a 10)	differenz. valut. (fino a 10)	PF (%)
nulla	0%				
insuffic.	0%				
sufficiente	da 50 a 60%				
buona	da 61 a 70%				
eccellente	da 71% a 80%	79	10	10	99

Dati:

IR = Indennità di risultato max.
 Q1 = Quota Prevalente spettante alla performance individuale = 90%

Ipi = Indennità spettante come contributo dovuto per la performance individuale = $PF \times 0,90 = 89,10$

Dove:

Il raggiungimento dell'obiettivo è valutato in una scala da 1 a 5:

- Per punteggio fino a 3 punti: valutazione di tipo A
- Per punteggio da 4 a 6 punti: valutazione di tipo B
- Per punteggio da 7 a 9 punti: valutazione di tipo C
- Per punteggio da 10 a 12 punti: valutazione di tipo D
- Per punteggio da 13 a 15 punti: valutazione di tipo E

Nota sulla valutazione degli obiettivi:

- 1- non raggiunto
- 2- parzialmente raggiunto
- 3- raggiunto come concordato
- 4- raggiunto e superato
- 5- superato significativamente

Il comportamento è valutato in una scala da 1 a 5:

- Per punteggio fino a 8 punti: valutazione di tipo A
- Per punteggio da 9 a 16 punti: valutazione di tipo B
- Per punteggio da 17 a 24 punti: valutazione di tipo C
- Per punteggio da 25 a 32 punti: valutazione di tipo D
- Per punteggio da 33 a 40 punti: valutazione di tipo E

Nota sulla valutazione del comportamento:

- 1- non ha espresso il comportamento
- 2- ha espresso parzialmente il comportamento
- 3- Ha espresso il comportamento adeguatamente
- 4- Ha espresso ampiamente il comportamento
- 5- Ha espresso il comportamento in maniera ottimale

Comportamenti

- 1-Competenza tecnica
- 2-Competenza di aggiornamento
- 3-Gestione delle risorse umane
- 4-Gestione economica ed organizzativa
- 5-Tensione al risultato
- 6-Flessibilità
- 7-Attenzione alta qualità
- 8-innovazione

[Handwritten signatures and notes]

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA = 10%					
OBIETTIVI STRATEGICI COMUNI	INDICATORI DI SERVIZIO	PESO PONDERALE	TARGET	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO	VALUTAZIONE
a	b	c	d	e	f=cxe
1 Adeguamento alla Trasparenza e alla Prevenzione della Corruzione	Adempimenti di pubblicazione	100	1	100	100
PT = PUNTEGGIO TOTALE 100					

Dati:

IR = Indennità di risultato max. del Responsabile
 Q2 = Quota non prevalente spettante alla performance organizzativa = 10%

lpo = Indennità spettante come contributo dovuto per la performance organizzativa = 0,10 x PT = 10

INDENNITA' TOTALE SPETTANTE = lpi+lpo=99,1% IR

	COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO				
	A	B	C	D	E
A	Nulla	Nulla	Insuffic.	Insuffic.	Suffic.
B	Nulla	Insuffic.	Insuffic.	Suffic.	Buona
C	Insuffic.	Insuffic.	Suffic.	Buona	Buona
D	Insuffic.	Suffic.	Buona	Buona	Eccell.
E	Suffic.	Buona	Buona	Eccell.	Eccell.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Augusto Ruggia
 Lucia Giovangrossi
 Alessia Adamo

Augusto Ruggia
Lucia Giovangrossi
Alessia Adamo

Fiano Romano 13 04 2015

COMUNE DI FIANO ROMANO

ANNO 2014 - VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA DI GIANCARLO CURCIO

PERFORMANCE INDIVIDUALE = 90%

Valutazione obiettivi (da 0 a 5)					Valutazione comportamenti (da 0 a 5)												
nr.	obiettivo	indicatori	Valut.	P. totale	Valut. Tipo	1	2	3	4	5	6	7	8			P Tot.	Valut. Tipo
1	Ind. Contr. Gest.	Ind. Contr. Gest.	5	15	E	5	4	5	5	5	5	4	5			38	E
2	Ind. Contr. Gest.	Ind. Contr. Gest.	5														
3	Ind. Contr. Gest.	Ind. Contr. Gest.	5														

PF = Percentuale Finale della performance individuale

Tipo	(X)	Obiettivi+Comportamenti (da 0 a 80)	Valutaz. Utente fino a 10	differenz. valut. fino a 10	PF (%)
nulla	0%				
insuffic.	0%				
sufficiente	da 50 a 60%				
buona	da 61 a 70%				
eccellente	da 71% a 80%	79	10	10	99

Dati:
 IR = Indennità di risultato max.
 Q1 = Quota Prevalente spettante alla performance individuale = 90%

Ipl = Indennità spettante come contributo dovuto per la performance individuale = PF x 0,90 = 89,10

Dove.

Il raggiungimento dell'obiettivo è valutato in una scala da 1 a 5:
 Per punteggio fino a 3 punti: valutazione di tipo A
 Per punteggio da 4 a 6 punti: valutazione di tipo B
 Per punteggio da 7 a 9 punti: valutazione di tipo C
 Per punteggio da 10 a 12 punti: valutazione di tipo D
 Per punteggio da 13 a 15 punti: valutazione di tipo E


Nota sulla valutazione degli obiettivi:
 1- non raggiunto
 2- parzialmente raggiunto
 3- raggiunto come concordato
 4- raggiunto e superato
 5- superato significativamente

Il comportamento è valutato in una scala da 1 a 5:
 Per punteggio fino a 8 punti: valutazione di tipo A
 Per punteggio da 9 a 16 punti: valutazione di tipo B
 Per punteggio da 17 a 24 punti: valutazione di tipo C
 Per punteggio da 25 a 32 punti: valutazione di tipo D
 Per punteggio da 33 a 40 punti: valutazione di tipo E

Nota sulla valutazione dei comportamenti:
 1- non ha espresso il comportamento
 2- ha espresso parzialmente il comportamento
 3- ha espresso il comportamento adeguatamente
 4- ha espresso ampiamente il comportamento
 5- ha espresso il comportamento in maniera ottimale

Comportamenti

- 1-Competenza tecnica
- 2-Competenza di aggiornamento
- 3-Gestione delle risorse umane
- 4-Gestione economica ed organizzativa
- 5-Tensione al risultato
- 6-Flessibilità
- 7-Attenzione alla qualità
- 8-Innovazione

es

 Classe Admin

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA = 10%					
OBIETTIVI STRATEGICI COMUNI	INDICATORI DI SERVIZIO	PESO PONDERALE	TARGET	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO	VALUTAZIONE
a	b	c	d	e	f=cxe
1. Adeguamento alla Trasparenza e alla Prevenzione della Corruzione	Adempimenti di pubblicazione	100	1	100	100
PT = PUNTEGGIO TOTALE 100					

Dati

IR = Indennità di risultato max. del Responsabile
 Q2 = Quota non prevalente spettante alla performance organizzativa = 10%

$lpo = \text{Indennità spettante come contributo dovuto per la performance organizzativa} = 0,10 \times PT = 10$

INDENNITA' TOTALE SPETTANTE = $lpi + lpo = 99,1\%$ IR

	COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO					
	A	B	C	D	E	
RISULTATO	A	Nulla	Nulla	Insuffic.	Insuffic.	Suffic.
	B	Nulla	Insuffic.	Insuffic.	Suffic.	Buona
	C	Insuffic.	Insuffic.	Suffic.	Buona	Buona
	D	Insuffic.	Suffic.	Buona	Buona	Eccell.
	E	Suffic.	Buona	Buona	Eccell.	Eccell.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Augusto Ruggia
 Lucia Giovangrossi
 Alessia Adamo

Augusto Ruggia
Lucia Giovangrossi
Alessia Adamo

Fiano Romano 13.04.2015

COMUNE DI FIANO ROMANO

ANNO 2014 - VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA DI DOMENICO MESSINA

PERFORMANCE INDIVIDUALE = 90%

Valutazione obiettivi (da 0 a 5)					Valutazione comportamenti (da 0 a 5)													
n.	obiettivo	indicatori	Valut.	P. totale	Valut. Tipo	1	2	3	4	5	6	7	8			P Tot.	Valut. Tipo	
1	vedi Contr. Gest.	vedi Contr. Gest.	5	14	E													
2	vedi Contr. Gest.	vedi Contr. Gest.	5															
3	vedi Contr. Gest.	vedi Contr. Gest.	4			5	4	4	4	4	4	5	4				34	E

PF = Percentuale Finale della performance individuale

Tipo	(X)	Obiettivi+Comportamenti (da 0 a 80)	Valutaz. Utente (fino a 10)	differenz. valut. (fino a 10)	PF (%)
nulla	0%				
insuffic.	0%				
sufficiente	da 50 a 60%				
buona	da 61 a 70%				
eccellente	da 71% a 80%	74	10	10	94

Dati:

IR = Indennità di risultato max.

Q1 = Quota Prevalente spettante alla performance individuale = 90%

Ipi = Indennità spettante come contributo dovuto per la performance individuale = PFx0,90= 84,6

Dove:

Il raggiungimento dell'obiettivo è valutato in una scala da 1 a 5:

- Per punteggio fino a 3 punti: valutazione di tipo A
- Per punteggio da 4 a 6 punti: valutazione di tipo B
- Per punteggio da 7 a 9 punti: valutazione di tipo C
- Per punteggio da 10 a 12 punti: valutazione di tipo D
- Per punteggio da 13 a 15 punti: valutazione di tipo E

Nota sulla valutazione degli obiettivi:

- 1- non raggiunto
- 2- parzialmente raggiunto
- 3- raggiunto come concordato
- 4- raggiunto e superato
- 5- superato significativamente

Il comportamento è valutato in una scala da 1 a 5:

- Per punteggio fino a 8 punti: valutazione di tipo A
- Per punteggio da 9 a 16 punti: valutazione di tipo B
- Per punteggio da 17 a 24 punti: valutazione di tipo C
- Per punteggio da 25 a 32 punti: valutazione di tipo D
- Per punteggio da 33 a 40 punti: valutazione di tipo E

Nota sulla valutazione dei comportamenti:

- 1- non ha espresso il comportamento
- 2- ha espresso parzialmente il comportamento
- 3- Ha espresso il comportamento adeguatamente
- 4- Ha espresso ampiamente il comportamento
- 5- Ha espresso il comportamento in maniera ottimale

Comportamenti

- 1-Competenza tecnica
- 2-Competenza di aggiornamento
- 3-Gestione delle risorse umane
- 4-Gestione economica ed organizzativa
- 5-Tensione al risultato
- 6-Flessibilità
- 7-Attenzione alla qualità
- 8-Innovazione

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA = 10%					
OBIETTIVI STRATEGICI COMUNI	INDICATORI DI SERVIZIO	PESO PONDERALE	TARGET	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO	VALUTAZIONE
a	b	c	d	e	f=cxe
1- Adeguamento alla Trasparenza e alla Prevenzione della Corruzione	Adempimenti di pubblicazione	100	/	100	100
					PT = PUNTEGGIO TOTALE 100

Dati:

IR = Indennità di risultato max. del Responsabile
 Q2 = Quota non prevalente spettante alla performance organizzativa = 10%

Ipo = Indennità spettante come contributo dovuto per la performance organizzativa = 0,10 x PT = 10

INDENNITA' TOTALE SPETTANTE = Ipi+Ipo=94,60% IR

	COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
	A	B	C	D	E	
RISULTATO	A	Nulla	Nulla	Insuffic.	Insuffic.	Suffic.
	B	Nulla	Insuffic.	Insuffic.	Suffic.	Buona
	C	Insuffic.	Insuffic.	Suffic.	Buona	Buona
	D	Insuffic.	Suffic.	Buona	Buona	Eccell.
	E	Suffic.	Buona	Buona	Eccell.	Eccell.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Augusto Ruggia

Lucia Giovangrossi

Alessia Adamo

Fiano Romano 13.04.2015

Augusto Ruggia
Lucia Giovangrossi
Alessia Adamo