



**COMUNE di FRANCOLISE**  
**provincia di Caserta**

**Regolamento comunale**  
**recante**

**“Il Ciclo di Gestione della Performance e del connesso Sistema di  
Misurazione e Valutazione della Performance”**

**in adeguamento al 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”**

**ALLEGATI**

## ALLEGATO "A" - Sistema di valutazione

La distribuzione dei fattori di valutazione è così distinta:

<b>Categoria</b>	<b>Risultati</b>	<b>Comportamento</b>	<b>Competenze</b>	<b>Totale</b>
A - B	10	80	10	100
C - D	40	20	40	100
C - D (P.O.)	60	20	20	100
Segretario comunale	40	10	50	100

Il calcolo dell'indennità di risultato per i titolari di P.O. è dato dalla seguente formula:

$$\% \text{ percentuale attribuita} = (\text{punteggio conseguito} \times 25) / 100$$

Il calcolo dell'indennità di risultato per il Segretario comunale è dato dalla seguente formula:

$$\% \text{ percentuale attribuita} = (\text{punteggio conseguito} \times 10) / 100$$

L'attribuzione dei punteggi avviene utilizzando le seguenti griglie di valutazione

<b>1. Obiettivi</b>		
<b>Percentuale attribuita</b>	<b>Valore</b>	<b>Valutazione</b>
0%	Insufficiente	L'obiettivo non può considerarsi raggiunto
25%	Sufficiente	L'obiettivo è da considerarsi raggiunto in modo parziale
50%	Discreto	L'obiettivo è stato raggiunto in modo pieno e nei tempi previsti
75%	Buono	L'obiettivo è stato raggiunto con sensibile anticipo rispetto ai tempi programmati
100%	Ottimo	L'obiettivo è stato raggiunto con rilevante anticipo rispetto ai tempi programmati

<b>2. Comportamento 3. Competenze</b>		
<b>Percentuale attribuita</b>	<b>Valore</b>	<b>Sintesi del giudizio</b>
0%	Insufficiente	Prestazione non rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo e dei compiti assegnati. Necessita di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
25%	Sufficiente	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessita di migliorare alcuni aspetti specifici.
50%	Discreto	Prestazione quasi in linea con gli standard. Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.
75%	Buono	Prestazione adeguata agli standard. Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità. Giudizio "perfettamente adeguato alle attese".
100%	Ottimo	Prestazione superiore agli standard. Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.

## Allegato "B" – Schede di valutazione

### Scheda di valutazione del personale con categoria professionale A e B

Anno:

Cognome:

Nome:

Servizio:

Categoria:

Profilo professionale:

	<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>Punteggio attribuito</b>
<b>1. Obiettivi</b>	<b>10</b>	
1.1 La valutazione del parametro tiene conto dell'apporto dato dal dipendente alla performance dell'Ente, agli obiettivi della struttura e a quelli individuali		
<b>Sub totale</b>		
<b>2. Comportamento</b>	<b>80</b>	
2.1 Capacità di ascolto e risposta all'utente interno-esterno	40	
2.2 Capacità di lavorare all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri uffici e servizi	40	
<b>Sub totale</b>		
<b>3. Competenze</b>	<b>10</b>	
3.1 Conoscenze teoriche ed applicative richieste per l'esercizio del ruolo	3	
3.2 Capacità di soluzione di problemi in autonomia, nel rispetto della legalità formale e sostanziale	2,5	
3.3 Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro, tensione verso il risultato	2,5	
3.4 Aggiornamento professionale svolto sia in modo autonomo che attraverso corsi di aggiornamenti	2	
<b>Sub totale</b>		
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	

**Osservazioni del valutatore**

**Osservazioni del valutato**

**Data**

**Firma del Valutatore**

**Firma del Valutato**

## Scheda di valutazione del personale con categoria professionale C e D

Anno:

Cognome:

Nome:

Servizio:

Categoria:

Profilo professionale:

	<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>Punteggio attribuito</b>
<b>1. Obiettivi</b>	<b>40</b>	
1.1 La valutazione del parametro tiene conto dell'apporto dato dal dipendente alla performance dell'Ente, agli obiettivi della struttura e a quelli individuali		
<b>Sub totale</b>		
<b>2. Comportamento</b>	<b>20</b>	
2.1 Capacità di ascolto e risposta all'utente interno-esterno	10	
2.2 Capacità di lavorare all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri uffici e servizi	10	
<b>Sub totale</b>		
<b>3. Competenze</b>	<b>40</b>	
3.1 Conoscenze teoriche ed applicative richieste per l'esercizio del ruolo	15	
3.2 Capacità di soluzione di problemi in autonomia, nel rispetto della legalità formale e sostanziale	10	
3.3 Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro, tensione verso il risultato	10	
3.4 Aggiornamento professionale svolto sia in modo autonomo che attraverso corsi di aggiornamenti	5	
<b>Sub totale</b>		
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	

**Osservazioni del valutatore**

**Osservazioni del valutato**

**Data**

**Firma del Valutatore**

**Firma del Valutato**

**Scheda di valutazione del personale con categoria professionale C e D (P.O.)**

Anno:

Cognome:

Nome:

Servizio:

Categoria:

Profilo professionale:

	<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>Punteggio attribuito</b>
<b>1. Obiettivi</b>	<b>60</b>	
1.1 La valutazione del parametro tiene conto dell'apporto dato dal dipendente alla performance dell'Ente, agli obiettivi della struttura e a quelli individuali		
<b>Sub totale</b>		
<b>2. Comportamento</b>	<b>20</b>	
2.1 Capacità di ascolto e risposta all'utente interno-esterno	10	
2.2 Capacità di lavorare all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri uffici e servizi	10	
<b>Sub totale</b>		
<b>3. Competenze</b>	<b>20</b>	
3.1 Conoscenze teoriche ed applicative richieste per l'esercizio del ruolo	5	
3.2 Capacità di soluzione di problemi in autonomia, nel rispetto della legalità formale e sostanziale	5	
3.3 Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro, tensione verso il risultato	5	
3.4 Aggiornamento professionale svolto sia in modo autonomo che attraverso corsi di aggiornamenti	5	
<b>Sub totale</b>		
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	

**Osservazioni del valutatore****Osservazioni del valutato****Data****Firma del Valutatore****Firma del Valutato**

## Scheda di valutazione del Segretario comunale

Anno:

Cognome:

Servizio:

Nome:

Categoria:

Profilo professionale:

	<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>Punteggio attribuito</b>
<b>1. Obiettivi</b>	<b>40</b>	
1.1 La valutazione del parametro tiene conto dell'apporto dato dal dipendente alla performance dell'Ente, agli obiettivi della struttura e a quelli individuali		
<b>Sub totale</b>		
<b>2. Comportamento</b>	<b>10</b>	
2.1 Capacità di ascolto e risposta all'utente interno-esterno	5	
2.2 Capacità di lavorare all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri uffici e servizi	5	
<b>Sub totale</b>		
<b>3. Competenze</b>	<b>50</b>	
3.1 Conoscenze teoriche ed applicative richieste per l'esercizio del ruolo	10	
3.2 Capacità di soluzione di problemi in autonomia, nel rispetto della legalità formale e sostanziale	15	
3.3 Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro, tensione verso il risultato	15	
3.4 Aggiornamento professionale svolto sia in modo autonomo che attraverso corsi di aggiornamenti	10	
<b>Sub totale</b>		
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	

**Osservazioni del valutatore**

**Osservazioni del valutato**

**Data**

**Firma del Valutatore**

**Firma del Valutato**

**ALLEGATO "C"**  
**Scheda obiettivo PEG**

PEG ANNO \_\_\_\_\_

Riferimento Missione/Programma \_\_\_\_\_

Obiettivo \_\_\_\_\_

**NOME OBIETTIVO**

**Descrizione/finalità:**

**Destinatari:**

**Risultati attesi:**

**Impatti attesi (interni – esterni):**

**Impegno di risorse finanziarie: € \_\_\_\_\_**

**Peso: \_\_\_\_\_**

**Inizio previsto:**

**Fine prevista :**

**Indicatori:**

**Note:**

**Personale coinvolto:**