

ALLEGATO F

**METODOLOGIA PERMANENTE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE – SCHEDE -**

**CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA CATEGORIA “A” (posizione A1).  
SCHEDA VALIDA ANCHE PER LE PROGR. ORIZZ.**

Dipendente	Settore	Servizio	Categoria	Posizione Economica	
<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b>		<b>0</b>	Valore	Punteggio	Annotazioni
<b>RISULTATI OTTENUTI E GRADO DI COINVOLGIMENTO</b>			0 – 27	<b>0</b>	
<i>Collaborazione generale per il raggiungimento degli obiettivi PEG assegnati alla struttura di appartenenza (esclusi i finanziati da specifiche risorse – per es.: art. 15 commi 2 e/o 5 CCNL ¼/99, progettazione, ici, sponsorizzazioni, notifiche messi e simili):</i>					
irrelevante:		punti 0			
minima:		punti 1			
modesta:		punti 3			
media:		punti 5			
significativa:		punti 8			
rilevante:		punti 10			
elevata:		punti 12			
<p>Il punteggio di cui sopra verrà assegnato sulla base del grado di partecipazione diretto agli obiettivi richiamati.</p> <p>Il grado di partecipazione verrà misurato con riferimento alla performance realizzata dall'interessato per ogni obiettivo considerato, secondo le modalità riportate nella nota (1) in calce al presente allegato “F”.</p>					
<i>Media (come dettagliatamente determinata secondo le modalità e gli abbattimenti indicate nell'esempio n.1 dell'allegato “C” al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi– titolato – procedure e criteri di pesatura degli obietti di PEG, di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati delle attività svolte dalle posizioni organizzative e dalle alte professionalità-), del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi di PEG individuali e/o di gruppo, formalmente assegnati all'interessato (esclusi eventuali obiettivi finanziati da specifiche risorse – per es.: art. 15 commi 2 e/o 5 CCNL ¼/99, progettazione, ici, sponsorizzazioni, notifiche messi e simili -):</i>					
nessun obiettivo assegnato o media raggiunta inferiore al 30%:		punti 0			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 30 ed il 40%:		punti 1			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 41 ed il 50%:		punti 3			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 51 ed il 60%:		punti 5			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 61 ed il 70%:		punti 7			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 71 ed l' 80%:		punti 9			
media obiettivi raggiunta in misura tra l' 81 ed il 90%:		punti 11			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 91 ed il 95%:		punti 13			
media obiettivi raggiunta in misura oltre il 95%:		punti 15			

<b>ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE</b>	0-18	<b>0</b>	
<i>Partecipazione a corsi/seminari di formazione o aggiornamento (anche tenuti internamente ed autogestiti dal personale dell'ente purchè debitamente documentati):</i>			
superiore a 6 ore e fino a 12 ore:	punti 0,5		
superiore a 12 ore e fino a 25 ore:	punti 1		
superiore a 25 ore:	punti 2		
<i>Abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese anche (ma non solo) conseguenti a interventi formativi o autoformativi:</i>			
scarsa:	punti 0		
minima:	fino a punti 1		
buona:	oltre 1 fino a punti 4		
significativa:	oltre 4 fino a punti 8		
elevata:	oltre 8 fino a punti 16		
<b>IMPEGNO</b>	0 - 25	<b>0</b>	
<i>Assiduità espressa nell'assolvimento funzionale:</i>			
scarsa:	punti 0		
minima:	fino a punti 4		
buona:	oltre 4 fino a punti 8		
significativa:	oltre 8 fino a punti 16		
elevata:	oltre 16 fino a punti 25		
<b>QUALITA' DELLA PRESTAZIONE, COMPETENZA PROFESSIONALE E COMPORTAMENTO</b> consente un efficiente, efficace e rapido svolgimento delle proprie ordinarie mansioni nell'ambito dell'area professionale di appartenenza, evidenzia il rispetto dei termini procedurali ed il rispetto delle direttive organizzative interne e degli atti di microorganizzazione, di competenza dei dirigenti o funzionari apicali nell'esercizio del loro potere di privato datore di lavoro. <b>(fino a 3 punti per ogni voce)</b>	0 - 30	<b>0</b>	Scala punteggio: scarsa: punti 0; minima: fino a 0,5; buona: oltre 0,5 fino a 1; significativa: oltre 1 fino a 2; elevata: oltre 2 fino a 3
mantiene costantemente con colleghi e superiori un atteggiamento corretto e costruttivo cercando sempre di instaurare e mantenere un sereno clima lavorativo:	fino a punti 3		

valuta le situazioni e trae conclusioni appropriate:	fino a punti 3		
capace di assumere comportamenti adeguati e proporre soluzioni corrette al mutare delle situazioni:	fino a punti 3		
capace nell'organizzarsi:	fino a punti 3		
polifunzionale rispetto alle esigenze lavorative	fino a punti 3		
nell'ambito dei propri compiti, riesce a gestire la situazione in modo adeguato anche in caso di assenza in organico o in servizio, nell'ambito della struttura di appartenenza di personale inquadrato in categoria o infracategoria immediatamente superiore a quella in cui risulta collocato	fino a punti 3		
adempie ed osserva correttamente gli atti e i provvedimenti interni di conformazione della prestazione lavorativa	fino a punti 3		
dimostra costantemente competenza ed adeguata preparazione nell'assolvimento dei propri compiti	fino a punti 3		
rispetta i termini, previamente comunicati dai diretti responsabili di struttura, stabiliti da leggi o regolamenti (finali e infraprocedimentali), dei procedimenti assegnati nell'ambito dei propri compiti	fino a punti 3		
adempie regolarmente e correttamente alle attività previste e contenute nella descrizione delle declaratorie/mansioni fissate nel contratto collettivo nazionale e dal contratto decentrato locale, oltre che quelle previste nel contratto individuale di lavoro	fino a punti 3		
Giudizio generale:			

**Qualora l'attività prestata comporti omissioni o ritardi nell'espletamento delle ordinarie pratiche e scadenze d'ufficio (così come individualmente o per gruppo assegnate), le P.O. (o chi per esse), per il personale di settore, valuteranno, sulla base delle tipologie, dell'importanza, della gravità e delle conseguenze per l'ente derivanti dalle inadempienze nell'ordinaria attività, l'opportunità di abbattere d'ufficio il punteggio come sopra ottenuto dall'interessato o dai gruppi interessati e ciò anche in presenza di parziale o pieno raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati.**

**Al fine di ottemperare al disposto dell'art. 9 comma 3 del D.L.gs 150/09, ai soli fini dell'erogazione del salario accessorio di cui al punto 1 del precedente allegato "D" e della formazione della graduatoria annuale per l'eventuale attribuzione delle progressioni orizzontali, in caso di assenza dal servizio per congedo di maternità, di paternità e parentale, il punteggio acquisito dovrà essere abbattuto in misura proporzionale ai suddetti periodi di assenza (per esempio: punteggio acquisito = a 80; periodi di assenza in congedo parentale = gg. 40; punteggio effettivo da attribuire e considerare = 71,23 cioè  $80:365 \times 325$ ).**

**Qualora nei confronti dell'interessato, nell'anno di riferimento, risultino accertate violazioni del codice di comportamento, sia generale che specifico, tali da comportare l'irrogazione di sanzioni pari al rimprovero scritto, la valutazione definitivamente conseguita subirà un abbattimento in misura pari al 15% del punteggio attribuito; in caso di sanzioni superiori al rimprovero scritto e fino al massimo della**

multa di importo pari a 4 ore di retribuzione, l'abbattimento risulterà pari al 30% del punteggio attribuito; per sanzioni superiori, l'abbattimento risulterà pari al 60% del punteggio attribuito. Identici abbattimenti avranno luogo nel caso di sanzioni disciplinari comunque irrogate, nei confronti del valutato, dall'UPD. Dagli 'eventuali abbattimenti potrà anche scaturire un punteggio valutativo complessivo inferiore a 30 punti, in tal caso l'interessato non avrà diritto ne alla progressione orizzontale ne all'erogazione dei compensi accessori previsti dall'art. 17 comma 2 lett a) del CCNL 1/4/1999 o altri analoghi compensi previsti dalle norme di tempo in tempo vigenti.

Ai soli fini della formazione delle graduatorie di merito valide per i passaggi in progressione orizzontale, per la categoria A, verrà altresì presa in considerazione l'esperienza acquisita. Il punteggio attribuibile a tale parametro va da 0 a 5 punti secondo i seguenti criteri: *Pluralità e varietà di esperienze lavorative svolte per attività prestate in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di iscrizione con mansioni afferenti il ruolo rivestito: punti 1 per ogni 2 anni interi di attività (massimo 5 punti - 10 anni -)*

In tal caso il punteggio di performance acquisito (ai soli fini della progressione orizzontale) verrà riparametrato su base 100, pertanto i valori dei punteggi previsti nella relativa scheda, verranno ridotti del 5% cioè dell'incidenza del punteggio attribuibile all'esperienza acquisita pari al massimo a 5 punti. Quindi ai soli fini della valutazione da prendere a riferimento per la progressione orizzontale, il totale dei punti di scheda ammonterà a 95 (100-5%), a cui sarà necessario aggiungere l'eventuale punteggio relativo all'esperienza acquisita, per il massimo di ulteriori cinque punti.

Supponiamo quindi che l'interessato abbia maturato un'esperienza di 4 anni con punteggio pari a 2. Ai soli fini della progressione orizzontale il punteggio di performance da lui ottenuto pari per esempio ad 85 verrà ridotto del 5%, quindi 80,75. Al risultato andrà sommato il punteggio relativo all'esperienza acquisita, punti 2, per un totale di 82,75.

**CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA CATEGORIA "A" (posizione A2 e oltre).  
SCHEMA VALIDA ANCHE PER LE PROGR. ORIZZ.**

Dipendente	Settore	Servizio	Categoria	Posizione Economica	
<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b>		<b>0</b>	Valore	Punteggio	Annotazioni
<b>RISULTATI OTTENUTI E GRADO DI COINVOLGIMENTO</b>			0 - 27	<b>0</b>	
<i>Collaborazione generale per il raggiungimento degli obiettivi PEG assegnati alla struttura di appartenenza (esclusi i finanziati da specifiche risorse - per es.: art.15 commi 2 e/o 5 CCNL 1/4/99, progettazione, ici, sponsorizzazioni, notifiche messi e simili):</i>					
irrelevante:		punti 0			
minima:		punti 1			
modesta:		punti 3			
media:		punti 5			
significativa:		punti 8			
rilevante:		punti 10			
elevata:		punti 12			
<p>Il punteggio di cui sopra verrà assegnato sulla base del grado di partecipazione diretto agli obiettivi richiamati.</p> <p>Il grado di partecipazione verrà misurato con riferimento alla performance realizzata dall'interessato per ogni obiettivo considerato, secondo le modalità riportate nella nota (1) in calce al presente allegato "F".</p>					
<i>Media (come dettagliatamente determinata secondo le modalità e gli abbattimenti indicate nell'esempio n.1 dell'allegato "C" al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi- titolato - procedure e criteri di pesatura degli obietti di PEG, di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati delle attività svolte dalle posizioni organizzative e dalle alte professionalità-), del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi di PEG individuali e/o di gruppo, formalmente assegnati all'interessato (esclusi eventuali obiettivi finanziati da specifiche risorse - per es.: art.15 commi 2 e/o 5 CCNL 1/4/99, progettazione, ici, sponsorizzazioni, notifiche messi e simili -):</i>					
nessun obiettivo assegnato o media raggiunta inferiore al 30%:		punti 0			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 30 ed il 40%:		punti 1			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 41 ed il 50%:		punti 3			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 51 ed il 60%:		punti 5			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 61 ed il 70%:		punti 7			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 71 ed il 80%:		punti 9			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 81 ed il 90%:		punti 11			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 91 ed il 95%:		punti 13			

media obiettivi raggiunta in misura oltre il 95%:	punti 15		
<b>ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE</b>		0-18	<b>0</b>
<i>Partecipazione a corsi/seminari di formazione o aggiornamento (anche tenuti internamente ed autogestiti dal personale dell'ente purchè debitamente documentati):</i>			
superiore a 6 ore e fino a 12 ore:	punti 0,5		
superiore a 12 ore e fino a 25 ore:	punti 1		
superiore a 25 ore:	punti 2		

<i>Abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese anche (ma non solo) conseguenti a interventi formativi o autoformativi:</i>			
scarsa:	punti 0		
minima:	fino a punti 1		
buona:	oltre 1 fino a punti 4		
significativa:	oltre 4 fino a punti 8		
elevata:	oltre 8 fino a punti 16		
<b>IMPEGNO</b>		0 - 25	<b>0</b>
<i>Assiduità espressa nell'assolvimento funzionale:</i>			
scarsa:	punti 0		
minima:	fino a punti 4		
buona:	oltre 4 fino a punti 8		
significativa:	oltre 8 fino a punti 16		
elevata:	oltre 16 fino a punti 25		
<b>QUALITA' DELLA PRESTAZIONE, COMPETENZA PROFESSIONALE E COMPORTAMENTO</b> consente un efficiente, efficace e rapido svolgimento delle proprie ordinarie mansioni nell'ambito dell'area professionale di appartenenza, evidenzia il rispetto dei termini procedurali ed il rispetto delle direttive organizzative interne e degli atti di microorganizzazione, di competenza dei dirigenti o funzionari apicali nell'esercizio del loro potere di privato datore di lavoro. <b>(fino a 3 punti per ogni voce)</b>		0 - 35	<b>0</b>
			Scala punteggi: scarsa: punti 0; minima: fino a 0,5; buona: oltre 0,5 fino a 1; significativa: oltre 1 fino a 2; elevata: oltre 2 fino a 3

mantiene costantemente con colleghi e superiori un atteggiamento corretto e costruttivo cercando sempre di instaurare e mantenere un sereno clima lavorativo:	fino a punti 3		
valuta le situazioni e trae conclusioni appropriate:	fino a punti 3		
capace di assumere comportamenti adeguati e proporre soluzioni corrette al mutare delle situazioni:	fino a punti 3		
capace nell'organizzarsi:	fino a punti 3		
polifunzionale rispetto alle esigenze lavorative	fino a punti 3		
nell'ambito dei propri compiti, riesce a gestire la situazione in modo adeguato anche in caso di assenza in organico o in servizio, nell'ambito della struttura di appartenenza di personale inquadrato in categoria o infracategoria immediatamente superiore a quella in cui risulta collocato	fino a punti 3		
adempie ed osserva correttamente gli atti e i provvedimenti interni di conformazione della prestazione lavorativa	fino a punti 3		
dimostra costantemente competenza ed adeguata preparazione nell'assolvimento dei propri compiti	fino a punti 3		
rispetta i termini, previamente comunicati dai diretti responsabili di struttura, stabiliti da leggi o regolamenti (finali e infraprocedimentali), dei procedimenti assegnati nell'ambito dei propri compiti	fino a punti 3		
adempie regolarmente e correttamente alle attività previste e contenute nella descrizione delle declaratorie/mansioni fissate nel contratto collettivo nazionale e dal contratto decentrato locale, oltre che quelle previste nel contratto individuale di lavoro	fino a punti 3		
Giudizio generale:			

**Qualora l'attività prestata comporti omissioni o ritardi nell'espletamento delle ordinarie pratiche e scadenze d'ufficio (così come individualmente o per gruppo assegnate), le P.O. (o chi per esse), per il personale di settore, valuteranno, sulla base delle tipologie, dell'importanza, della gravità e delle conseguenze per l'ente derivanti dalle inadempienze nell'ordinaria attività, l'opportunità di abbattere d'ufficio il punteggio come sopra ottenuto dall'interessato o dai gruppi interessati e ciò anche in presenza di parziale o pieno raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati.**

**Al fine di ottemperare al disposto dell'art. 9 comma 3 del D.L.gs 150/09, ai soli fini dell'erogazione del salario accessorio di cui al punto 1 del precedente allegato "D" e della formazione della graduatoria annuale per l'eventuale attribuzione delle progressioni orizzontali, in caso di assenza dal servizio per congedo di maternità, di paternità e parentale, il punteggio acquisito dovrà essere abbattuto in misura proporzionale ai suddetti periodi di assenza (per esempio: punteggio acquisito = a 80; periodi di assenza in congedo parentale = gg. 40; punteggio effettivo da attribuire e considerare = 71,23 cioè**

80:365x325).

Qualora nei confronti dell'interessato, nell'anno di riferimento, risultino accertate violazioni del codice di comportamento, sia generale che specifico, tali da comportare l'irrogazione di sanzioni pari al rimprovero scritto, la valutazione definitivamente conseguita subirà un abbattimento in misura pari al 15% del punteggio attribuito; in caso di sanzioni superiori al rimprovero scritto e fino al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione, l'abbattimento risulterà pari al 30% del punteggio attribuito; per sanzioni superiori, l'abbattimento risulterà pari al 60% del punteggio attribuito. Identici abbattimenti avranno luogo nel caso di sanzioni disciplinari comunque irrogate, nei confronti del valutato, dall'UPD. Dagli eventuali abbattimenti potrà anche scaturire un punteggio valutativo complessivo inferiore a 30 punti, in tal caso l'interessato non avrà diritto ne alla progressione orizzontale ne all'erogazione dei compensi accessori previsti dall'art. 17 comma 2 lett a) del CCNL 1/4/1999 o altri analoghi compensi previsti dalle norme di tempo in tempo vigenti.



**CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA CATEGORIA "B"**  
(posizione B1 e B3 giuridico).  
**SCHEDA VALIDA ANCHE PER LE PROGR. ORIZZ.**

Dipendente	Settore	Servizio	Categoria	Posizione Economica	
<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b>		<b>0</b>	Valore	Punteggio	Annotazioni
<b>RISULTATI OTTENUTI E GRADO DI COINVOLGIMENTO</b>			0 - 27	<b>0</b>	
<p><i>Collaborazione generale per il raggiungimento degli obiettivi PEG assegnati alla struttura di appartenenza (esclusi i finanziati da specifiche risorse - per es.: art.15 commi 2 e/o 5 CCNL 1/4/99, progettazione, ici, sponsorizzazioni, notifiche messi e simili):</i></p>					
irrelevante:		punti 0			
minima:		punti 1			
modesta:		punti 3			
media:		punti 5			
significativa:		punti 8			
rilevante:		punti 10			
elevata:		punti 12			
<p>Il punteggio di cui sopra verrà assegnato sulla base del grado di partecipazione diretto agli obiettivi richiamati. Il grado di partecipazione verrà misurato con riferimento alla performance realizzata dall'interessato per ogni obiettivo considerato, secondo le modalità riportate nella nota (1) in calce al presente allegato "F".</p>					
<p><i>Media (come dettagliatamente determinata secondo le modalità e gli abbattimenti indicate nell'esempio n.1 dell'allegato "C" al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi- titolato - procedure e criteri di pesatura degli obietti di PEG, di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati delle attività svolte dalle posizioni organizzative e dalle alte professionalità-), del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi di PEG individuali e/o di gruppo, formalmente assegnati all'interessato (esclusi eventuali obiettivi finanziati da specifiche risorse - per es.: art.15 commi 2 e/o 5 CCNL 1/4/99, progettazione, ici, sponsorizzazioni, notifiche mess e simili)</i></p>					
nessun obiettivo assegnato o media raggiunta inferiore al 30%:		punti 0			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 30 ed il 40%:		punti 1			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 41 ed il 50%:		punti 3			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 51 ed il 60%:		punti 5			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 61 ed il 70%:		punti 7			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 71 ed l' 80%:		punti 9			
media obiettivi raggiunta in misura tra l' 81 ed il 90%:		punti 11			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 91 ed il 95%:		punti 13			
media obiettivi raggiunta in misura oltre il 95%:		punti 15			
<b>ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE</b>			0 - 17	<b>0</b>	
<p><i>Partecipazione a corsi/seminari di formazione o aggiornamento (anche tenuti internamente ed autogestiti dal personale dell'ente purchè debitamente documentati):</i></p>					
superiore a 4 ore e fino a 6 ore:		punti 1			
superiore a 6 ore e fino a 12 ore:		punti 3			
superiore a 12 ore e fino a 25 ore:		punti 5			
superiore a 25 ore:		punti 7			

<i>Abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese anche (ma non solo) conseguenti a interventi formativi o autoformativi:</i>				
scarsa:	punti 0			
minima:	fino a punti 1			
sufficiente:	oltre 1 fino a punti 3			
buona:	oltre 3 fino a punti 5			
significativa:	oltre 5 fino a punti 8			
elevata:	oltre 8 fino a punti 10			
<b>IMPEGNO</b>		0 – 7	<b>0</b>	
<i>Assiduità espressa nell'assolvimento funzionale:</i>				
scarsa:	punti 0			
minima:	fino a punti 1			
buona:	oltre 1 fino a punti 2,5			
significativa:	oltre 2,5 fino a punti 5			
elevata:	oltre 5 fino a punti 7			
<b>QUALITA' DELLA PRESTAZIONE, COMPETENZA PROFESSIONALE E COMPORTAMENTO</b> consente un efficiente, efficace e rapido svolgimento delle proprie ordinarie mansioni nell'ambito dell'area professionale di appartenenza, evidenza affidabilità e capacità di rispetto dei termini procedurali, di rispetto delle direttive organizzative interne e degli atti di microorganizzazione, di competenza dei dirigenti o funzionari apicali nell'esercizio del loro potere di privato datore di lavoro. <b>(fino a 3 punti per ogni voce)</b>		0 – 36	<b>0</b>	Scala punteggio: scarsa: punti 0; minima: fino a 0,5; buona: oltre 0,5 fino a 1; significativa: oltre 1 fino a 2; elevata: oltre 2 fino a 3
capace di proporre soluzioni corrette al mutare delle situazioni	fino a punti 3			

nell'ambito dei propri compiti, riesce a gestire la situazione in modo adeguato anche in caso di assenza in organico o in servizio, nell'ambito della struttura di appartenenza, di personale inquadrato in categoria o infracategoria immediatamente superiore a quella in cui risulta collocato	fino a punti 3			
polifunzionale rispetto alle esigenze lavorative	fino a punti 3			
capace nel costruire anche su idee degli altri e a generare soluzioni alternative ad un problema	fino a punti 3			
valuta le situazioni e mantiene atteggiamenti appropriati e coerenti	fino a punti 3			
capace nell'organizzarsi	fino a punti 3			
dimostra costantemente competenza professionale ed adeguata preparazione	fino a punti 3			
capace nell'esaminare informazioni in certa misura ambigue e nel trarre conclusioni logiche	fino a punti 3			
adempie ed osserva correttamente gli atti e i provvedimenti interni di conformazione della prestazione lavorativa	fino a punti 3			
rispetta i termini, previamente comunicati dai diretti responsabili di struttura, stabiliti da leggi o regolamenti (finali e infraprocedimentali), dei procedimenti assegnati nell'ambito dei propri compiti	fino a punti 3			
adempie regolarmente e correttamente alle attività previste e contenute nella descrizione delle declaratorie/mansioni fissate nel contratto collettivo nazionale e dal contratto decentrato locale, oltre che quelle previste nel contratto individuale di lavoro	fino a punti 3			
affronta con tempestività anche le emergenze	fino a punti 3			
<p><b>CAPACITA' DI APPROCCIO AL PROBLEMA</b>  Questo criterio consente di valutare la capacità concreta di approccio ai problemi in vista di obiettivi programmati dall'Amministrazione gestendo al meglio le risorse umane e materiali.  <b>(fino a 4 punti per ogni voce)</b></p>				<p>Scala  punteggio:  scarsa: punti 0;  minima: fino a 1;  buona: oltre 1 fino a 2;  significat.: oltre 2 fino 3;  elevata: oltre 3 fino a 4</p>
mostra un atteggiamento positivo e possibilista nel perseguimento degli obiettivi, anche quando deve superare ostacoli	fino a punti 4			
dimostra capacità di controllo in situazioni complesse, ambigue e stressanti	fino a punti 4			
		0 - 8	0	

<b>CAPACITA' DI LAVORO IN TEAM</b> Misura la capacità di lavorare in squadra con i colleghi del proprio e dell'altrui settore, senza eccesso di personalismo e criticismo. <b>(fino a 1 punto per ogni voce)</b>		0 - 5	<b>0</b>	Scala punteggio: scarsa: punti 0; minima: fino a 0,25; buona: oltre 0,25 fino a 0,5; signific.: oltre 0,5 fino 0,75; elevata: oltre 0,75 fino a 1
Sviluppa con i subordinati, i colleghi e i superiori, rapporti di cooperazione	fino a punti 1			
cerca di integrarsi con gli altri e metterli a proprio agio	fino a punti 1			
capace di mantenere costantemente con colleghi e superiori un atteggiamento corretto e cerca sempre di instaurare e mantenere un sereno clima lavorativo	fino a punti 1			
costruisce una rete di relazioni attive con i colleghi degli altri settori	fino a punti 1			
sa ascoltare in modo aperto e partecipa	fino a punti 1			
Giudizio generale:				

Qualora l'attività prestata comporti omissioni o ritardi nell'espletamento delle ordinarie pratiche e scadenze d'ufficio (così come individualmente o per gruppo assegnate), le P.O. (o chi per esse), per il personale di settore, valuteranno, sulla base delle tipologie, dell'importanza, della gravità e delle conseguenze per l'ente derivanti dalle inadempienze nell'ordinaria attività, l'opportunità di abbattere d'ufficio il punteggio come sopra ottenuto dall'interessato o dai gruppi interessati e ciò anche in presenza di parziale o pieno raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati.

Al fine di ottemperare al disposto dell'art. 9 comma 3 del D.L.gs 150/09, ai soli fini dell'erogazione del salario accessorio di cui al punto 1 del precedente allegato "D" e della formazione della graduatoria annuale per l'eventuale attribuzione delle progressioni orizzontali, in caso di assenza dal servizio per congedo di maternità, di paternità e parentale, il punteggio acquisito dovrà essere abbattuto in misura proporzionale ai suddetti periodi di assenza (per esempio: punteggio acquisito = a 80; periodi di assenza in congedo parentale = gg. 40; punteggio effettivo da attribuire e considerare =  $71,23$  cioè  $80:365 \times 325$ ).

Qualora nei confronti dell'interessato, nell'anno di riferimento, risultino accertate violazioni del codice di comportamento, sia generale che specifico, tali da comportare l'irrogazione di sanzioni pari al rimprovero scritto, la valutazione definitivamente conseguita subirà un abbattimento in misura pari al 15% del punteggio attribuito; in caso di sanzioni superiori al rimprovero scritto e fino al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione, l'abbattimento risulterà pari al 30% del punteggio attribuito; per sanzioni superiori, l'abbattimento risulterà pari al 60% del punteggio attribuito. Identici abbattimenti avranno luogo nel caso di sanzioni disciplinari comunque irrogate, nei confronti del valutato, dall'UPD. Dagli eventuali abbattimenti potrà anche scaturire un punteggio valutativo complessivo inferiore a 30 punti, in tal caso l'interessato non avrà diritto né alla progressione orizzontale né all'erogazione dei compensi accessori previsti dall'art. 17 comma 2 lett a) del CCNL 1/4/1999 o altri analoghi compensi previsti dalle norme di tempo in tempo vigenti.

**Ai soli fini della formazione delle graduatorie di merito valide per i passaggi in progressione orizzontale di categoria B e B3 giuridico dalla prima posizione di inquadramento alla seconda, verrà altresì presa in considerazione l'esperienza acquisita. Il punteggio attribuibile a tale parametro va da 0 a 5 punti secondo i**

**seguenti**

**criteri:**

*Pluralità e varietà di esperienze lavorative svolte per attività prestate in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione con mansioni afferenti il ruolo rivestito: punti 1 per ogni 2 anni interi di attività (massimo 5 punti - 10 anni -)*

In tal caso il punteggio di performance acquisito (ai soli fini della progressione orizzontale) verrà riparametrato su base 100, pertanto i valori dei punteggi previsti nella relativa scheda, verranno ridotti del 5% cioè dell'incidenza del punteggio attribuibile all'esperienza acquisita pari al massimo a 5 punti. Quindi ai soli fini della valutazione da prendere a riferimento per la progressione orizzontale, il totale dei punti di scheda ammonterà a 95 (100-5%), a cui sarà necessario aggiungere l'eventuale punteggio relativo all'esperienza acquisita, per il massimo di ulteriori cinque punti.

Supponiamo quindi che l'interessato abbia maturato un'esperienza di 4 anni con punteggio pari a 2. Ai soli fini della progressione orizzontale il punteggio di performance da lui ottenuto pari per esempio ad 85 verrà ridotto del 5%, quindi 80,75. Al risultato andrà sommato il punteggio relativo all'esperienza acquisita, punti 2, per un totale di 82,75.

**CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA CATEGORIA "B"**  
(posizione B2 e B4 da B3 giuridico).  
**SCHEDA VALIDA ANCHE PER LE PROGR. ORIZZ.**

Dipendente	Settore	Servizio	Categoria	Posizione Economica	
<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b>		<b>0</b>	Valore	Punteggio	Annotazioni
<b>RISULTATI OTTENUTI E GRADO DI COINVOLGIMENTO</b>			0 - 27	<b>0</b>	
<p><i>Collaborazione generale per il raggiungimento degli obiettivi PEG assegnati alla struttura di appartenenza (esclusi i finanziati da specifiche risorse - per es.: art.15 commi 2 e/o 5 CCNL 1/4/99, progettazione, ici, sponsorizzazioni, notifiche messi e simili):</i></p>					
irrelevante:		punti 0			
minima:		punti 1			
modesta:		punti 3			
media:		punti 5			
significativa:		punti 8			
rilevante:		punti 10			
elevata:		punti 12			
<p>Il punteggio di cui sopra verrà assegnato sulla base del grado di partecipazione diretto agli obiettivi richiamati. Il grado di partecipazione verrà misurato con riferimento alla performance realizzata dall'interessato per ogni obiettivo considerato, secondo le modalità riportate nella nota (1) in calce al presente allegato "F".</p>					
<p><i>Media (come dettagliatamente determinata secondo le modalità e gli abbattimenti indicate nell'esempio n.1 dell'allegato "C" al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi- titolato - procedure e criteri di pesatura degli obietti di PEG, di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati delle attività svolte dalle posizioni organizzative e dalle alte professionalità-), del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi di PEG individuali e/o di gruppo, formalmente assegnati all'interessato (esclusi eventuali obiettivi finanziati da specifiche risorse - per es.: art.15 commi 2 e/o 5 CCNL ¼/99, progettazione, ici, sponsorizzazioni, notifiche messi e simili)</i></p>					
nessun obiettivo assegnato o media raggiunta inferiore al 30%:		punti 0			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 30 ed il 40%:		punti 1			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 41 ed il 50%:		punti 3			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 51 ed il 60%:		punti 5			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 61 ed il 70%:		punti 7			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 71 ed il 80%:		punti 9			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 81 ed il 90%:		punti 11			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 91 ed il 95%:		punti 13			
media obiettivi raggiunta in misura oltre il 95%:		punti 15			

<b>ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE</b>	0 - 17	<b>0</b>	
<i>Partecipazione a corsi/seminari di formazione o aggiornamento (anche tenuti internamente ed autogestiti dal personale dell'ente purchè debitamente documentati):</i>			
superiore a 4 ore e fino a 6 ore:	punti 1		
superiore a 6 ore e fino a 12 ore:	punti 3		
superiore a 12 ore e fino a 25 ore:	punti 5		
superiore a 25 ore:	punti 7		

<i>Abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese anche (ma non solo) conseguenti a interventi formativi o autoformativi:</i>			
scarsa:	punti 0		
minima:	fino a punti 1		
sufficiente:	oltre 1 fino a punti 3		
buona:	oltre 3 fino a punti 5		
significativa:	oltre 5 fino a punti 8		
elevata:	oltre 8 fino a punti 10		
<b>IMPEGNO</b>	0 - 7	<b>0</b>	
<i>Assiduità espressa nell'assolvimento funzionale:</i>			
scarsa:	punti 0		
minima:	fino a punti 1		
buona:	oltre 1 fino a punti 2,5		
significativa:	oltre 2,5 fino a punti 5		
elevata:	oltre 5 fino a punti 7		
<b>QUALITA' DELLA PRESTAZIONE, COMPETENZA PROFESSIONALE E COMPORTAMENTO</b> consente un efficiente, efficace e rapido svolgimento delle proprie ordinarie mansioni nell'ambito dell'area professionale di appartenenza, evidenza affidabilità e capacità di rispetto dei termini procedurali, di rispetto delle direttive organizzative interne e degli atti di microorganizzazione, di competenza dei dirigenti o funzionari apicali nell'esercizio del loro potere di privato datore di lavoro. <b>(fino a 3 punti per ogni voce)</b>	0 - 36	<b>0</b>	Scala punteggi: scarsa: punti 0; minima: fino a 0,5; buona: oltre 0,5 fino a 1; significativa: oltre 1 fino a 2; elevata: oltre 2 fino a 3
capace di proporre soluzioni corrette al mutare delle situazioni	fino a punti 3		

nell'ambito dei propri compiti, riesce a gestire la situazione in modo adeguato anche in caso di assenza in organico o in servizio, nell'ambito della struttura di appartenenza, di personale inquadrato in categoria o infracategoria immediatamente superiore a quella in cui risulta collocato	fino a punti 3		
polifunzionale rispetto alle esigenze lavorative	fino a punti 3		
capace nel costruire anche su idee degli altri e a generare soluzioni alternative ad un problema	fino a punti 3		
valuta le situazioni e mantiene atteggiamenti appropriati e coerenti	fino a punti 3		
capace nell'organizzarsi	fino a punti 3		
dimostra costantemente competenza professionale ed adeguata preparazione	fino a punti 3		
capace nell'esaminare informazioni in certa misura ambigue e nel trarre conclusioni logiche	fino a punti 3		
adempie ed osserva correttamente gli atti e i provvedimenti interni di conformazione della prestazione lavorativa	fino a punti 3		
rispetta i termini, previamente comunicati dai diretti responsabili di struttura, stabiliti da leggi o regolamenti (finali e infraprocedimentali), dei procedimenti assegnati nell'ambito dei propri compiti	fino a punti 3		
adempie regolarmente e correttamente alle attività previste e contenute nella descrizione delle declaratorie/mansioni fissate nel contratto collettivo nazionale e dal contratto decentrato locale, oltre che quelle previste nel contratto individuale di lavoro	fino a punti 3		
affronta con tempestività anche le emergenze	fino a punti 3		
<b>CAPACITA' DI APPROCCIO AL PROBLEMA</b> Questo criterio consente di valutare la capacità concreta di approccio ai problemi in vista di obiettivi programmati dall'Amministrazione gestendo al meglio le risorse umane e materiali. <b>(fino a 4 punti per ogni voce)</b>		0 - 8	<b>0</b>
mostra un atteggiamento positivo e possibilista nel perseguimento degli obiettivi, anche quando deve superare ostacoli	fino a punti 4		
dimostra capacità di controllo in situazioni complesse, ambigue e stressanti	fino a punti 4		
			Scala punteggio: scarsa: punti 0; minima: fino a 1; buona: oltre 1 fino a 2; significat.: oltre 2 fino 3; elevata: oltre 3 fino a 4



			Scala punteggio: scarsa: punti 0; minima: fino a 0,25; buona: oltre 0,25 fino a 0,5; signific.: oltre 0,5 fino 0,75; elevata: oltre 0,75 fino a 1
<b>CAPACITA' DI LAVORO IN TEAM</b> Misura la capacità di lavorare in squadra con i colleghi del proprio e dell'altrui settore, senza eccesso di personalismo e criticismo. <b>(fino a 1 punto per ogni voce)</b>	0 - 5	<b>0</b>	
Sviluppa con i subordinati, i colleghi e i superiori, rapporti di cooperazione fino a punti 1			
cerca di integrarsi con gli altri e metterli a proprio agio fino a punti 1			
capace di mantenere costantemente con colleghi e superiori un atteggiamento corretto e cerca sempre di instaurare e mantenere un sereno clima lavorativo fino a punti 1			
costruisce una rete di relazioni attive con i colleghi degli altri settori fino a punti 1			
sa ascoltare in modo aperto e partecipe fino a punti 1			
Giudizio generale:			

Qualora l'attività prestata comporti omissioni o ritardi nell'espletamento delle ordinarie pratiche e scadenze d'ufficio (così come individualmente o per gruppo assegnate), le P.O. (o chi per esse), per il personale di settore, valuteranno, sulla base delle tipologie, dell'importanza, della gravità e delle conseguenze per l'ente derivanti dalle inadempienze nell'ordinaria attività, l'opportunità di abbattere d'ufficio il punteggio come sopra ottenuto dall'interessato o dai gruppi interessati e ciò anche in presenza di parziale o pieno raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati.

Al fine di ottemperare al disposto dell'art. 9 comma 3 del D.L.gs 150/09, ai soli fini dell'erogazione del salario accessorio di cui al punto 1 del precedente allegato "D" e della formazione della graduatoria annuale per l'eventuale attribuzione delle progressioni orizzontali, in caso di assenza dal servizio per congedo di maternità, di paternità e parentale, il punteggio acquisito dovrà essere abbattuto in misura proporzionale ai suddetti periodi di assenza (per esempio: punteggio acquisito = a 80; periodi di assenza in congedo parentale = gg. 40; punteggio effettivo da attribuire e considerare =  $71,23$  cioè  $80:365 \times 325$ ).

Qualora nei confronti dell'interessato, nell'anno di riferimento, risultino accertate violazioni del codice di comportamento, sia generale che specifico, tali da comportare l'irrogazione di sanzioni pari al rimprovero scritto, la valutazione definitivamente conseguita subirà un abbattimento in misura pari al 15% del punteggio attribuito; in caso di sanzioni superiori al rimprovero scritto e fino al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione, l'abbattimento risulterà pari al 30% del punteggio attribuito; per sanzioni superiori, l'abbattimento risulterà pari al 60% del punteggio attribuito. Identici abbattimenti avranno luogo nel caso di sanzioni disciplinari comunque irrogate, nei confronti del valutato, dall'UPD. Dagli eventuali abbattimenti potrà anche scaturire un punteggio valutativo complessivo inferiore a 30 punti, in tal caso l'interessato non avrà diritto né alla progressione orizzontale né all'erogazione dei compensi accessori previsti dall'art. 17 comma 2 lett a) del CCNL 1/4/1999 o altri analoghi compensi previsti dalle norme di tempo in tempo vigenti.

**CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA CATEGORIA "B"**  
 (posizione B3 e oltre da B giuridico e B5 e oltre da B3 giuridico).  
**SCHEMA VALIDA ANCHE PER LE PROGR. ORIZZ.**

Dipendente	Settore	Servizio	Categoria	Posizione Economica	
<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b>		<b>0</b>	Valore	Punteggio	Annotazioni
<b>RISULTATI OTTENUTI E GRADO DI COINVOLGIMENTO</b>			0 - 30	<b>0</b>	
<i>Collaborazione generale per il raggiungimento degli obiettivi PEG assegnati alla struttura di appartenenza (esclusi i finanziati da specifiche risorse - per es.: art. 15 commi 2 e/o 5 CCNL 1/4/99, progettazione, ici, sponsorizzazioni, notifiche messi e simili):</i>					
irrelevante:		punti 0			
minima:		punti 1			
modesta:		punti 3			
media:		punti 5			
significativa:		punti 8			
rilevante:		punti 10			
elevata:		punti 12			
Il punteggio di cui sopra verrà assegnato sulla base del grado di partecipazione diretto agli obiettivi richiamati. Il grado di partecipazione verrà misurato con riferimento alla performance realizzata dall'interessato per ogni obiettivo considerato, secondo le modalità riportate nella nota (1) in calce al presente allegato "F".					
<i>Grado di coinvolgimento intersettoriale e contributo individuale assicurato nei processi lavorativi generali:</i>					
minimo e qualitativamente modesto:		punti 0			
minimo ma qualitativamente adeguato:		punti 0,25			
minimo ma qualitativamente significativo:		punti 0,5			
medio ma qualitativamente modesto:		punti 0,75			
medio ma qualitativamente adeguato:		punti 1			
medio ma qualitativamente significativo:		punti 1,5			
elevato ma qualitativamente modesto:		punti 2			
elevato ma qualitativamente adeguato:		punti 2,5			
elevato ma qualitativamente significativo:		punti 3			
Il punteggio di cui sopra verrà assegnato sulla base del grado di partecipazione indiretto agli obiettivi di altri settori. Il grado di partecipazione verrà misurato con riferimento alla qualità e quantità di apporto richiesto secondo le modalità riportate nella nota (2) in calce al presente allegato "F".					
<i>Media (come dettagliatamente determinata secondo le modalità e gli abbattimenti indicate nell'esempio n. 1 dell'allegato "C" al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi - titolato - procedure e criteri di pesatura degli obiettivi di PEG, di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati delle attività svolte dalle posizioni organizzative e dalle alte professionalità-), del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi di PEG individuali e/o di gruppo, formalmente assegnati all'interessato (esclusi eventuali obiettivi finanziati da specifiche risorse - per es.: art. 15 commi 2 e/o 5 CCNL 1/4/99, progettazione, ici, sponsorizzazioni, notifiche messi e simili):</i>					
nessun obiettivo assegnato o media raggiunta inferiore al 30%:		punti 0			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 30 ed il 40%:		punti 1			

media obiettivi raggiunta in misura tra il 41 ed il 50%:	punti 3		
media obiettivi raggiunta in misura tra il 51 ed il 60%:	punti 5		
media obiettivi raggiunta in misura tra il 61 ed il 70%:	punti 7		
media obiettivi raggiunta in misura tra il 71 ed il 80%:	punti 9		
media obiettivi raggiunta in misura tra il 81 ed il 90%:	punti 11		
media obiettivi raggiunta in misura tra il 91 ed il 95%:	punti 13		
media obiettivi raggiunta in misura oltre il 95%:	punti 15		

<b>ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE</b>	0 - 6	<b>0</b>	
<i>Partecipazione a corsi/seminari di formazione o aggiornamento (anche tenuti internamente ed autogestiti dal personale dell'ente purchè debitamente documentati):</i>			
superiore a 6 ore e fino a 12 ore:	punti 0,5		
superiore a 12 ore e fino a 25 ore:	punti 1		
superiore a 25 ore:	punti 2		
<i>Abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese anche (ma non solo) conseguenti a interventi formativi o autoformativi:</i>			
scarsa:	punti 0		
minima:	fino a punti 1		
buona:	oltre 1 fino a punti 2		
significativa:	oltre 2 fino a punti 3		
elevata:	oltre 3 fino a punti 4		
<b>IMPEGNO</b>	0 - 6	<b>0</b>	
<i>Assiduità espressa nell'assolvimento funzionale:</i>			
scarsa:	punti 0		
minima:	fino a punti 1		
buona:	oltre 1 fino a punti 2,5		
significativa:	oltre 2,5 fino a punti 4		
elevata:	oltre 4 fino a punti 6		
<b>QUALITA' DELLA PRESTAZIONE, COMPETENZA PROFESSIONALE E COMPORTAMENTO</b> consente un efficiente, efficace e rapido svolgimento delle proprie ordinarie mansioni nell'ambito dell'area professionale di appartenenza, evidenza affidabilità e capacità di rispetto dei termini procedurali, di rispetto delle direttive organizzative interne e degli atti di microorganizzazione, di competenza dei dirigenti o funzionari apicali nell'esercizio del loro potere di privato datore di lavoro. <b>(fino a 3 punti per ogni voce)</b>	0 - 45	<b>0</b>	Scala punteggi: scarsa: punti 0; minima: fino a 0,5; buona: oltre 0,5 fino a 1; significativa: oltre 1 fino a 2; elevata: oltre 2 fino a 3
capace di adattarsi ai cambiamenti organizzativi	fino a punti 3		
capace di autonomia significativa	fino a punti 3		
capace di iniziativa personale	fino a punti 3		

polifunzionale rispetto alle esigenze lavorative	fino a punti 3			
capace di instaurare rapporti corretti ed efficaci con gli utenti interni e/o esterni, di parlare ed agire tenendo sempre presente il punto di vista dell'utente, ricercando continuamente il miglioramento del servizio	fino a punti 3			
capace nel proporre soluzioni innovative e migliorative dell'organizzazione del lavoro	fino a punti 3			
capace nel costruire anche su idee degli altri e a generare soluzioni alternative ad un problema	fino a punti 3			
valuta le situazioni e mantiene atteggiamenti appropriati e coerenti	fino a punti 3			
capace nell'organizzarsi e nell'organizzare, assume comportamenti adeguati e propone soluzioni corrette al mutare delle situazioni	fino a punti 3			
dimostra costantemente competenza professionale ed adeguata preparazione	fino a punti 3			
nell'ambito dei propri compiti, riesce a gestire la situazione in modo adeguato anche in caso di assenza in organico o in servizio, nell'ambito della struttura di appartenenza, di personale inquadrato in categoria o infracategoria immediatamente superiore a quella in cui risulta collocato	fino a punti 3			
adempie ed osserva correttamente gli atti e i provvedimenti interni di conformazione della prestazione lavorativa	fino a punti 3			
rispetta i termini, previamente comunicati dai diretti responsabili di struttura, stabiliti da leggi o regolamenti (finali e infraprocedimentali), dei procedimenti assegnati nell'ambito dei propri compiti	fino a punti 3			
adempie regolarmente e correttamente alle attività previste e contenute nella descrizione delle declaratorie/mansioni fissate nel contratto collettivo nazionale e dal contratto decentrato locale, oltre che quelle previste nel contratto individuale di lavoro	fino a punti 3			
affronta con tempestività anche le emergenze	fino a punti 3			
<p><b>CAPACITA' DI APPROCCIO AL PROBLEMA</b>  Questo criterio consente di valutare la capacità concreta di approccio ai problemi in vista di obiettivi programmati dall'Amministrazione gestendo al meglio le risorse umane e materiali.  <b>(fino a 4 punti per ogni voce)</b></p>				<p>Scala  punteggio:  scarsa: punti 0;  minima: fino a 1;  buona: oltre 1 fino a 2;  significat.: oltre 2 fino 3;  elevata: oltre 3 fino a 4</p>
mostra un atteggiamento positivo e possibilista nel perseguimento degli obiettivi, anche quando deve superare ostacoli	fino a punti 4	0 - 8	0	

dimostra capacità di controllo e flessibilità in situazioni complesse, ambigue e stressanti	fino a punti 4			
<b>CAPACITA' DI LAVORO IN TEAM</b> Misura la capacità di lavorare in squadra con i colleghi del proprio e dell'altrui settore, senza eccesso di personalismo e criticismo. <b>(fino a 1 punto per ogni voce)</b>				Scala punteggio: scarsa: punti 0; minima: fino a 0,25; buona: oltre 0,25 fino a 0,5; signific.: oltre 0,5 fino 0,75; elevata: oltre 0,75 fino a 1
Sviluppa con i subordinati, i colleghi e i superiori, rapporti di cooperazione	fino a punti 1			
cerca di integrarsi con gli altri e metterli a proprio agio	fino a punti 1			
capace di mantenere costantemente con colleghi e superiori un atteggiamento corretto e cerca sempre di instaurare e mantenere un sereno clima lavorativo	fino a punti 1			
costruisce una rete di relazioni attive con i colleghi degli altri settori	fino a punti 1			
sa ascoltare in modo aperto e partecipe	fino a punti 1			
Giudizio generale:				

Qualora l'attività prestata comporti omissioni o ritardi nell'espletamento delle ordinarie pratiche e scadenze d'ufficio (così come individualmente o per gruppo assegnate), le P.O. (o chi per esse), per il personale di settore, valuteranno, sulla base delle tipologie, dell'importanza, della gravità e delle conseguenze per l'ente derivanti dalle inadempienze nell'ordinaria attività, l'opportunità di abbattere d'ufficio il punteggio come sopra ottenuto dall'interessato o dai gruppi interessati e ciò anche in presenza di parziale o pieno raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati.

Al fine di ottemperare al disposto dell'art. 9 comma 3 del D.L.gs 150/09, ai soli fini dell'erogazione del salario accessorio di cui al punto 1 del precedente allegato "D" e della formazione della graduatoria annuale per l'eventuale attribuzione delle progressioni orizzontali, in caso di assenza dal servizio per congedo di maternità, di paternità e parentale, il punteggio acquisito dovrà essere abbattuto in misura proporzionale ai suddetti periodi di assenza (per esempio: punteggio acquisito = a 80; periodi di assenza in congedo parentale = gg. 40; punteggio effettivo da attribuire e considerare = 71,23 cioè  $80:365 \times 325$ ).

Qualora nei confronti dell'interessato, nell'anno di riferimento, risultino accertate violazioni del codice di comportamento, sia generale che specifico, tali da comportare l'irrogazione di sanzioni pari al rimprovero scritto, la valutazione definitivamente conseguita subirà un abbattimento in misura pari al 15% del punteggio attribuito; in caso di sanzioni superiori al rimprovero scritto e fino al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione, l'abbattimento risulterà pari al 30% del punteggio attribuito; per sanzioni superiori, l'abbattimento risulterà pari al 60% del punteggio attribuito. Identici abbattimenti avranno luogo nel caso di sanzioni disciplinari comunque irrogate, nei confronti del valutato, dall'UPD. Dagli eventuali abbattimenti potrà anche scaturire un punteggio valutativo complessivo inferiore a 30 punti, in tal caso l'interessato non avrà diritto né alla progressione orizzontale né all'erogazione dei compensi accessori previsti dall'art. 17 comma 2 lett a) del CCNL 1/4/1999 o altri analoghi compensi previsti dalle norme di tempo in tempo vigenti.

**CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA CATEGORIA "C"**  
(posizione economica C1).  
**SCHEDA VALIDA ANCHE PER LE PROGR. ORIZZ.**

Dipendente	Settore	Servizio	Categoria	Posizione Economica	
<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b>		<b>0</b>	Valore	Punteggio	Annotazioni
<b>RISULTATI OTTENUTI E GRADO DI COINVOLGIMENTO</b>		0 - 27	<b>0</b>		
<i>Collaborazione generale per il raggiungimento degli obiettivi PEG assegnati alla struttura di appartenenza (esclusi i finanziati da specifiche risorse - per es.: art. 15 commi 2 e/o 5 CCNL 1/4/99, progettazione, ici, sponsorizzazioni, notifiche messi e simili):</i>					
irrelevante:	punti 0				
minima:	punti 1				
modesta:	punti 3				
media:	punti 5				
significativa:	punti 8				
rilevante:	punti 10				
elevata:	punti 12				
<p>Il punteggio di cui sopra verrà assegnato sulla base del grado di partecipazione diretto agli obiettivi richiamati.</p> <p>Il grado di partecipazione verrà misurato con riferimento alla performance realizzata dall'interessato per ogni obiettivo considerato, secondo le modalità riportate nella nota (1) in calce al presente allegato "F".</p>					
<i>Media (come dettagliatamente determinata secondo le modalità e gli abbattimenti indicate nell'esempio n.1 dell'allegato "C" al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi- titolato - procedure e criteri di pesatura degli obiectti di PEG, di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati delle attività svolte dalle posizioni organizzative e dalle alte professionalità-), del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi di PEG individuali e/o di gruppo, formalmente assegnati all'interessato (esclusi eventuali obiettivi finanziati da specifiche risorse - per es.: art. 15 commi 2 e/o 5 CCNL 1/4/99, progettazione, ici, sponsorizzazioni, notifiche messi e simili):</i>					
nessun obiettivo assegnato o media raggiunta inferiore al 30%:	punti 0				
media obiettivi raggiunta in misura tra il 30 ed il 40%:	punti 1				
media obiettivi raggiunta in misura tra il 41 ed il 50%:	punti 3				
media obiettivi raggiunta in misura tra il 51 ed il 60%:	punti 5				
media obiettivi raggiunta in misura tra il 61 ed il 70%:	punti 7				
media obiettivi raggiunta in misura tra il 71 ed l' 80%:	punti 9				
media obiettivi raggiunta in misura tra l' 81 ed il 90%:	punti 11				
media obiettivi raggiunta in misura tra il 91 ed il 95%:	punti 13				
media obiettivi raggiunta in misura oltre il 95%:	punti 15				
<b>ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE</b>		0 - 17	<b>0</b>		

<i>Partecipazione a corsi/seminari di formazione o aggiornamento (anche tenuti internamente ed autogestiti dal personale dell'ente purchè debitamente documentati):</i>			
superiore a 4 ore e fino a 6 ore:	punti 1		
superiore a 6 ore e fino a 12 ore:	punti 3		
superiore a 12 ore e fino a 25 ore:	punti 5		
superiore a 25 ore:	punti 7		
<i>Abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese anche (ma non solo) conseguenti a interventi formativi o autoformativi:</i>			
scarsa:	punti 0		
minima:	fino a punti 1		
sufficiente:	oltre 1 fino a punti 3		
buona:	oltre 3 fino a punti 5		
significativa:	oltre 5 fino a punti 8		
elevata:	oltre 8 fino a punti 10		
<b>IMPEGNO</b>		0 - 7	<b>0</b>
<i>Assiduità espressa nell'assolvimento funzionale:</i>			
scarsa:	punti 0		
minima:	fino a punti 1		
buona:	oltre 1 fino a punti 2,5		
significativa:	oltre 2,5 fino a punti 5		
elevata:	oltre 5 fino a punti 7		
<b>QUALITA' DELLA PRESTAZIONE, COMPETENZA PROFESSIONALE E COMPORTAMENTO</b> consente un efficiente, efficace e rapido svolgimento delle proprie ordinarie mansioni nell'ambito dell'area professionale di appartenenza, evidenza affidabilità e capacità di rispetto dei termini procedurali, di rispetto delle direttive organizzative interne e degli atti di microorganizzazione, di competenza dei dirigenti o funzionari apicali nell'esercizio del loro potere di privato datore di lavoro. <b>(fino a 3 punti per ogni voce)</b>		0 - 36	<b>0</b>
capace di proporre soluzioni corrette al mutare delle situazioni		fino a punti 3	
nell'ambito dei propri compiti, riesce a gestire la situazione in modo adeguato anche in caso di assenza in organico o in servizio, nell'ambito della struttura di appartenenza, di personale inquadrato in categoria o infracategoria immediatamente superiore a quella in cui risulta collocato		fino a punti 3	
polifunzionale rispetto alle esigenze lavorative		fino a punti 3	
capace nel costruire anche su idee degli altri e a generare soluzioni alternative ad un problema		fino a punti 3	
			Scala punteggi: scarsa: punti 0; minima: fino a 0,5; buona: oltre 0,5 fino a 1; significativa: oltre 1 fino a 2; elevata: oltre 2 fino a 3

valuta le situazioni e mantiene atteggiamenti appropriati e coerenti	fino a punti 3			
capace nell'organizzarsi e nell'ambito del proprio ruolo di organizzare	fino a punti 3			
dimostra costantemente competenza professionale ed adeguata preparazione	fino a punti 3			
capace nell'esaminare informazioni in certa misura ambigue e nel trarre conclusioni logiche	fino a punti 3			
adempie ed osserva correttamente gli atti e i provvedimenti interni di conformazione della prestazione lavorativa	fino a punti 3			
rispetta i termini, previamente comunicati dai diretti responsabili di struttura, stabiliti da leggi o regolamenti (finali e infraprocedimentali), dei procedimenti assegnati nell'ambito dei propri compiti	fino a punti 3			
adempie regolarmente e correttamente alle attività previste e contenute nella descrizione delle declaratorie/mansioni fissate nel contratto collettivo nazionale e dal contratto decentrato locale, oltre che quelle previste nel contratto individuale di lavoro	fino a punti 3			
affronta con tempestività anche le emergenze	fino a punti 3			
<p><b>CAPACITA' DI APPROCCIO AL PROBLEMA</b>  Questo criterio consente di valutare la capacità concreta di approccio ai problemi in vista di obiettivi programmati dall'Amministrazione gestendo al meglio le risorse umane e materiali.  <b>(fino a 4 punti per ogni voce)</b></p>				<p>Scala punteggi:  scarsa: punti 0;  minima: fino a 1;  buona: oltre 1 fino a 2;  significat.: oltre 2 fino 3;  elevata: oltre 3 fino a 4</p>
mostra un atteggiamento positivo e possibilista nel perseguimento degli obiettivi, anche quando deve superare ostacoli	fino a punti 4			
dimostra capacità di controllo e flessibilità in situazioni complesse, ambigue e stressanti	fino a punti 4			
<p><b>CAPACITA' DI LAVORO IN TEAM</b>  Misura la capacità di lavorare in squadra con i colleghi del proprio e dell'altrui settore, senza eccesso di personalismo e criticismo.  <b>(fino a 1 punto per ogni voce)</b></p>				<p>Scala punteggi:  scarsa: punti 0;  minima: fino a 0,25;  buona: oltre 0,25 fino a 0,5;  signific.: oltre 0,5 fino 0,75;  elevata: oltre 0,75 fino a 1</p>
Sviluppa con i subordinati, i colleghi e i superiori, rapporti di cooperazione	fino a punti 1			



cerca di integrarsi con gli altri e metterli a proprio agio	fino a punti 1		
capace di mantenere costantemente con colleghi e superiori un atteggiamento corretto e cerca sempre di instaurare e mantenere un sereno clima lavorativo	fino a punti 1		
costruisce una rete di relazioni attive con i colleghi degli altri settori	fino a punti 1		
sa ascoltare in modo aperto e partecipe	fino a punti 1		
Giudizio generale:			

Qualora l'attività prestata comporti omissioni o ritardi nell'espletamento delle ordinarie pratiche e scadenze d'ufficio (così come individualmente o per gruppo assegnate), le P.O. (o chi per esse), per il personale di settore, valuteranno, sulla base delle tipologie, dell'importanza, della gravità e delle conseguenze per l'ente derivanti dalle inadempienze nell'ordinaria attività, l'opportunità di abbattere d'ufficio il punteggio come sopra ottenuto dall'interessato o dai gruppi interessati e ciò anche in presenza di parziale o pieno raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati.

Al fine di ottemperare al disposto dell'art. 9 comma 3 del D.L.gs 150/09, ai soli fini dell'erogazione del salario accessorio di cui al punto 1 del precedente allegato "D" e della formazione della graduatoria annuale per l'eventuale attribuzione delle progressioni orizzontali, in caso di assenza dal servizio per congedo di maternità, di paternità e parentale, il punteggio acquisito dovrà essere abbattuto in misura proporzionale ai suddetti periodi di assenza (per esempio: punteggio acquisito = a 80; periodi di assenza in congedo parentale = gg. 40; punteggio effettivo da attribuire e considerare =  $71,23$  cioè  $80:365 \times 325$ ).

Qualora nei confronti dell'interessato, nell'anno di riferimento, risultino accertate violazioni del codice di comportamento, sia generale che specifico, tali da comportare l'irrogazione di sanzioni pari al rimprovero scritto, la valutazione definitivamente conseguita subirà un abbattimento in misura pari al 15% del punteggio attribuito; in caso di sanzioni superiori al rimprovero scritto e fino al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione, l'abbattimento risulterà pari al 30% del punteggio attribuito; per sanzioni superiori, l'abbattimento risulterà pari al 60% del punteggio attribuito. Identici abbattimenti avranno luogo nel caso di sanzioni disciplinari comunque irrogate, nei confronti del valutato, dall'UPD. Dagli eventuali abbattimenti potrà anche scaturire un punteggio valutativo complessivo inferiore a 30 punti, in tal caso l'interessato non avrà diritto né alla progressione orizzontale né all'erogazione dei compensi accessori previsti dall'art. 17 comma 2 lett a) del CCNL 1/4/1999 o altri analoghi compensi previsti dalle norme di tempo in tempo vigenti.

Ai soli fini della formazione delle graduatorie di merito valide per i passaggi in progressione orizzontale di categoria C dalla prima posizione di inquadramento alla seconda, verrà altresì presa in considerazione l'esperienza acquisita. Il punteggio attribuibile a tale parametro va da 0 a 5 punti secondo i seguenti criteri:

*Pluralità e varietà di esperienze lavorative svolte per attività prestate in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione con mansioni afferenti il ruolo rivestito: punti 1 per ogni 2 anni interi di attività (massimo 5 punti – 10 anni -).*

In tal caso il punteggio di performance acquisito (ai soli fini della progressione orizzontale) verrà riparametrato su base 100, pertanto i valori dei punteggi previsti nella relativa scheda, verranno ridotti del 5% cioè dell'incidenza del punteggio attribuibile all'esperienza acquisita pari al massimo a 5 punti. Quindi ai soli fini della valutazione da prendere a riferimento per la progressione orizzontale, il totale dei punti di scheda ammonterà a 95 (100-5%), a cui sarà necessario aggiungere l'eventuale punteggio relativo all'esperienza acquisita, per il massimo di ulteriori cinque punti.

Supponiamo quindi che l'interessato abbia maturato un'esperienza di 4 anni con punteggio pari a 2. Ai soli fini della progressione orizzontale il punteggio di performance da lui ottenuto pari per esempio ad 85 verrà ridotto del 5%, quindi 80,75. Al risultato andrà sommato il punteggio relativo all'esperienza acquisita, punti 2, per un totale di 82,75.



**CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA CATEGORIA "C"**  
(posizione economica C2).  
**SCHEDA VALIDA ANCHE PER LE PROGR. ORIZZ.**

Dipendente	Settore	Servizio	Categoria	Posizione Economica	
<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b>		<b>0</b>	Valore	Punteggio	Annotazioni
<b>RISULTATI OTTENUTI E GRADO DI COINVOLGIMENTO</b>			0 - 27	<b>0</b>	
<i>Collaborazione generale per il raggiungimento degli obiettivi PEG assegnati alla struttura di appartenenza (esclusi i finanziati da specifiche risorse - per es.: art.15 commi 2 e/o 5 CCNL 1/4/99, progettazione, ici, sponsorizzazioni, notifiche messi e simili):</i>					
irrelevante:		punti 0			
minima:		punti 1			
modesta:		punti 3			
media:		punti 5			
significativa:		punti 8			
rilevante:		punti 10			
elevata:		punti 12			
<p>Il punteggio di cui sopra verrà assegnato sulla base del grado di partecipazione diretto agli obiettivi richiamati.</p> <p>Il grado di partecipazione verrà misurato con riferimento alla performance realizzata dall'interessato per ogni obiettivo considerato, secondo le modalità riportate nella nota (1) in calce al presente allegato "F".</p>					
<i>Media (come dettagliatamente determinata secondo le modalità e gli abbattimenti indicate nell'esempio n.1 dell'allegato "C" al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi- titolato - procedure e criteri di pesatura degli obietti di PEG, di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati delle attività svolte dalle posizioni organizzative e dalle alte professionalità-), del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi di PEG individuali e/o di gruppo, formalmente assegnati all'interessato (esclusi eventuali obiettivi finanziati da specifiche risorse - per es.: art.15 commi 2 e/o 5 CCNL ¼/99, progettazione, ici, sponsorizzazioni, notifiche messi e simili):</i>					
nessun obiettivo assegnato o media raggiunta inferiore al 30%:		punti 0			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 30 ed il 40%:		punti 1			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 41 ed il 50%:		punti 3			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 51 ed il 60%:		punti 5			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 61 ed il 70%:		punti 7			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 71 ed l' 80%:		punti 9			
media obiettivi raggiunta in misura tra l' 81 ed il 90%:		punti 11			
media obiettivi raggiunta in misura tra il 91 ed il 95%:		punti 13			
media obiettivi raggiunta in misura oltre il 95%:		punti 15			
<b>ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE</b>			0 - 17	<b>0</b>	

<i>Partecipazione a corsi/seminari di formazione o aggiornamento (anche tenuti internamente ed autogestiti dal personale dell'ente purchè debitamente documentati):</i>				
superiore a 4 ore e fino a 6 ore:	punti 1			
superiore a 6 ore e fino a 12 ore:	punti 3			
superiore a 12 ore e fino a 25 ore:	punti 5			
superiore a 25 ore:	punti 7			
<i>Abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese anche (ma non solo) conseguenti a interventi formativi o autoformativi:</i>				
scarsa:	punti 0			
minima:	fino a punti 1			
sufficiente:	oltre 1 fino a punti 3			
buona:	oltre 3 fino a punti 5			
significativa:	oltre 5 fino a punti 8			
elevata:	oltre 8 fino a punti 10			
<b>IMPEGNO</b>		0 - 7	<b>0</b>	
<i>Assiduità espressa nell'assolvimento funzionale:</i>				
scarsa:	punti 0			
minima:	fino a punti 1			
buona:	oltre 1 fino a punti 2,5			
significativa:	oltre 2,5 fino a punti 5			
elevata:	oltre 5 fino a punti 7			
<b>QUALITA' DELLA PRESTAZIONE, COMPETENZA PROFESSIONALE E COMPORTAMENTO</b> consente un efficiente, efficace e rapido svolgimento delle proprie ordinarie mansioni nell'ambito dell'area professionale di appartenenza, evidenzia affidabilità e capacità di rispetto dei termini procedurali, di rispetto delle direttive organizzative interne e degli atti di microorganizzazione, di competenza dei dirigenti o funzionari apicali nell'esercizio del loro potere di privato datore di lavoro. <b>(fino a 3 punti per ogni voce)</b>		0 - 36	<b>0</b>	Scala punteggi: scarsa: punti 0; minima: fino a 0,5; buona: oltre 0,5 fino a 1; significativa: oltre 1 fino a 2; elevata: oltre 2 fino a 3
capace di proporre soluzioni corrette al mutare delle situazioni		fino a punti 3		
nell'ambito dei propri compiti, riesce a gestire la situazione in modo adeguato anche in caso di assenza in organico o in servizio, nell'ambito della struttura di appartenenza, di personale inquadrato in categoria o infracategoria immediatamente superiore a quella in cui risulta collocato		fino a punti 3		
polifunzionale rispetto alle esigenze lavorative		fino a punti 3		

capace nel costruire anche su idee degli altri e a generare soluzioni alternative ad un problema	fino a punti 3			
valuta le situazioni e mantiene atteggiamenti appropriati e coerenti	fino a punti 3			
capace nell'organizzarsi e nell'ambito del proprio ruolo di organizzare	fino a punti 3			
dimostra costantemente competenza professionale ed adeguata preparazione	fino a punti 3			
capace nell'esaminare informazioni in certa misura ambigue e nel trarre conclusioni logiche	fino a punti 3			
adempie ed osserva correttamente gli atti e i provvedimenti interni di conformazione della prestazione lavorativa	fino a punti 3			
rispetta i termini, previamente comunicati dai diretti responsabili di struttura, stabiliti da leggi o regolamenti (finali e infraprocedimentali), dei procedimenti assegnati nell'ambito dei propri compiti	fino a punti 3			
adempie regolarmente e correttamente alle attività previste e contenute nella descrizione delle declaratorie/mansioni fissate nel contratto collettivo nazionale e dal contratto decentrato locale, oltre che quelle previste nel contratto individuale di lavoro	fino a punti 3			
affronta con tempestività anche le emergenze	fino a punti 3			
<b>CAPACITA' DI APPROCCIO AL PROBLEMA</b> Questo criterio consente di valutare la capacità concreta di approccio ai problemi in vista di obiettivi programmati dall'Amministrazione gestendo al meglio le risorse umane e materiali. <b>(fino a 4 punti per ogni voce)</b>		0 - 8	<b>0</b>	Scala punteggio: scarsa: punti 0; minima: fino a 1; buona: oltre 1 fino a 2; significat.: oltre 2 fino 3; elevata: oltre 3 fino a 4
mostra un atteggiamento positivo e possibilista nel perseguimento degli obiettivi, anche quando deve superare ostacoli	fino a punti 4			
dimostra capacità di controllo e flessibilità in situazioni complesse, ambigue e stressanti	fino a punti 4			

				Scala punteggio: scarsa: punti 0; minima: fino a 0,25; buona: oltre 0,25 fino a 0,5; signific.: oltre 0,5 fino 0,75; elevata: oltre 0,75 fino a 1
<b>CAPACITA' DI LAVORO IN TEAM</b> Misura la capacità di lavorare in squadra con i colleghi del proprio e dell'altrui settore, senza eccesso di personalismo e criticismo. <b>(fino a 1 punto per ogni voce)</b>		0 - 5	<b>0</b>	
Sviluppa con i subordinati, i colleghi e i superiori, rapporti di cooperazione		fino a punti 1		
cerca di integrarsi con gli altri e metterli a proprio agio		fino a punti 1		
capace di mantenere costantemente con colleghi e superiori un atteggiamento corretto e cerca sempre di instaurare e mantenere un sereno clima lavorativo		fino a punti 1		
costruisce una rete di relazioni attive con i colleghi degli altri settori		fino a punti 1		
sa ascoltare in modo aperto e partecipe		fino a punti 1		
Giudizio generale:				

Qualora l'attività prestata comporti omissioni o ritardi nell'espletamento delle ordinarie pratiche e scadenze d'ufficio (così come individualmente o per gruppo assegnate), le P.O. (o chi per esse), per il personale di settore, valuteranno, sulla base delle tipologie, dell'importanza, della gravità e delle conseguenze per l'ente derivanti dalle inadempienze nell'ordinaria attività, l'opportunità di abbattere d'ufficio il punteggio come sopra ottenuto dall'interessato o dai gruppi interessati e ciò anche in presenza di parziale o pieno raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati.

Al fine di ottemperare al disposto dell'art. 9 comma 3 del D.L.gs 150/09, ai soli fini dell'erogazione del salario accessorio di cui al punto 1 del precedente allegato "D" e della formazione della graduatoria annuale per l'eventuale attribuzione delle progressioni orizzontali, in caso di assenza dal servizio per congedo di maternità, di paternità e parentale, il punteggio acquisito dovrà essere abbattuto in misura proporzionale ai suddetti periodi di assenza (per esempio: punteggio acquisito = a 80; periodi di assenza in congedo parentale = gg. 40; punteggio effettivo da attribuire e considerare =  $71,23$  cioè  $80:365 \times 325$ ).

Qualora nei confronti dell'interessato, nell'anno di riferimento, risultino accertate violazioni del codice di comportamento, sia generale che specifico, tali da comportare l'irrogazione di sanzioni pari al rimprovero scritto, la valutazione definitivamente conseguita subirà un abbattimento in misura pari al 15% del punteggio attribuito; in caso di sanzioni superiori al rimprovero scritto e fino al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione, l'abbattimento risulterà pari al 30% del punteggio attribuito; per sanzioni superiori, l'abbattimento risulterà pari al 60% del punteggio attribuito. Identici abbattimenti avranno luogo nel caso di sanzioni disciplinari comunque irrogate, nei confronti del valutato, dall'UPD. Dagli eventuali abbattimenti potrà anche scaturire un punteggio valutativo complessivo inferiore a 30 punti, in tal caso l'interessato non avrà diritto né alla progressione orizzontale né all'erogazione dei compensi accessori previsti dall'art. 17 comma 2 lett a) del CCNL 1/4/1999 o altri analoghi compensi previsti dalle norme di tempo in tempo vigenti.

**CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA CATEGORIA "C"**  
(posizione economica C3 e oltre).  
**SCHEDA VALIDA ANCHE PER LE PROGR. ORIZZ.**

Dipendente	Settore	Servizio	Categoria	Posizione Economica	
<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b>		<b>0</b>	Valore	Punteggio	Annotazioni
<b>RISULTATI OTTENUTI E GRADO DI COINVOLGIMENTO</b>			0 - 30	<b>0</b>	
<i>Collaborazione generale per il raggiungimento degli obiettivi PEG assegnati alla struttura di appartenenza (esclusi i finanziati da specifiche risorse - per es.: art. 15 commi 2 e/o 5 CCNL 1/4/99, progettazione, ici, sponsorizzazioni, notifiche messi e simili):</i>					
irrilevante:		punti 0			
minima:		punti 1			
modesta:		punti 3			
media:		punti 5			
significativa:		punti 8			
rilevante:		punti 10			
elevata:		punti 12			
<p>Il punteggio di cui sopra verrà assegnato sulla base del grado di partecipazione diretto agli obiettivi richiamati.</p> <p>Il grado di partecipazione verrà misurato con riferimento alla performance realizzata dall'interessato per ogni obiettivo considerato, secondo le modalità riportate nella nota (1) in calce al presente allegato "F".</p>					
<i>Grado di coinvolgimento intersettoriale e contributo individuale assicurato nei processi lavorativi generali:</i>					
minimo e qualitativamente modesto:		punti 0			
minimo ma qualitativamente adeguato:		punti 0,25			
minimo ma qualitativamente significativo:		punti 0,5			
medio ma qualitativamente modesto:		punti 0,75			
medio ma qualitativamente adeguato:		punti 1			
medio ma qualitativamente significativo:		punti 1,5			
elevato ma qualitativamente modesto:		punti 2			
elevato ma qualitativamente adeguato:		punti 2,5			
elevato ma qualitativamente significativo:		punti 3			
<p>Il punteggio di cui sopra verrà assegnato sulla base del grado di partecipazione indiretto agli obiettivi di altri settori. Il grado di partecipazione verrà misurato con riferimento alla qualità e quantità di apporto richiesto secondo le modalità riportate nella nota (2) in calce al presente allegato "F".</p>					
<i>Media (come dettagliatamente determinata secondo le modalità e gli abbattimenti indicate nell'esempio n.1 dell'allegato "C" al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi- titolato - procedure e criteri di pesatura degli obietti di PEG, di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati delle attività svolte dalle posizioni organizzative e dalle alte professionalità-), del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi di PEG individuali e/o di gruppo, formalmente assegnati all'interessato (esclusi eventuali obiettivi finanziati da specifiche risorse - per es.: art. 15 commi 2 e/o 5 CCNL 1/4/99, progettazione, ici, sponsorizzazioni, notifiche messi e simili):</i>					
nessun obiettivo assegnato o media raggiunta inferiore al 30%:		punti 0			

media obiettivi raggiunta in misura tra il 30 ed il 40%:	punti 1		
media obiettivi raggiunta in misura tra il 41 ed il 50%:	punti 3		
media obiettivi raggiunta in misura tra il 51 ed il 60%:	punti 5		
media obiettivi raggiunta in misura tra il 61 ed il 70%:	punti 7		
media obiettivi raggiunta in misura tra il 71 ed il 80%:	punti 9		
media obiettivi raggiunta in misura tra il 81 ed il 90%:	punti 11		
media obiettivi raggiunta in misura tra il 91 ed il 95%:	punti 13		
media obiettivi raggiunta in misura oltre il 95%:	punti 15		

<b>ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE</b>		<b>0 - 6</b>	<b>0</b>
<i>Partecipazione a corsi/seminari di formazione o aggiornamento (anche tenuti internamente ed autogestiti dal personale dell'ente purchè debitamente documentati):</i>			
superiore a 6 ore e fino a 12 ore:	punti 0,5		
superiore a 12 ore e fino a 25 ore:	punti 1		
superiore a 25 ore:	punti 2		
<i>Abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese anche (ma non solo) conseguenti a interventi formativi o autoformativi:</i>			
scarsa:	punti 0		
minima:	fino a punti 1		
buona:	oltre 1 fino a punti 2		
significativa:	oltre 2 fino a punti 3		
elevata:	oltre 3 fino a punti 4		
<b>IMPEGNO</b>		<b>0 - 6</b>	<b>0</b>
<i>Assiduità espressa nell'assolvimento funzionale:</i>			
scarsa:	punti 0		
minima:	fino a punti 1		
buona:	oltre 1 fino a punti 2,5		
significativa:	oltre 2,5 fino a punti 4		
elevata:	oltre 4 fino a punti 6		



<p><b>QUALITA' DELLA PRESTAZIONE, COMPETENZA PROFESSIONALE E COMPORTAMENTO</b> consente un efficiente, efficace e rapido svolgimento delle proprie ordinarie mansioni nell'ambito dell'area professionale di appartenenza, evidenza affidabilità e capacità di rispetto dei termini procedurali, di rispetto delle direttive organizzative interne e degli atti di microorganizzazione, di competenza dei dirigenti o funzionari apicali nell'esercizio del loro potere di privato datore di lavoro.</p> <p><b>(fino a 3 punti per ogni voce)</b></p>	0 - 45	0	<p>Scala punteggi:  scarsa: punti 0;  minima: fino a 0,5;  buona: oltre 0,5 fino a 1;  significativa: oltre 1 fino a 2;  elevata: oltre 2 fino a 3</p>
capace di adattarsi ai cambiamenti organizzativi anche con polifunzionalità e flessibilità <span style="float: right;">fino a punti 3</span>			
capace di autonomia significativa <span style="float: right;">fino a punti 3</span>			
capace di iniziativa personale <span style="float: right;">fino a punti 3</span>			
nell'ambito dei propri compiti, riesce a gestire la situazione in modo adeguato anche in caso di assenza in organico o in servizio, nell'ambito della struttura di appartenenza, di personale inquadrato in categoria o infracategoria immediatamente superiore a quella in cui risulta collocato <span style="float: right;">fino a punti 3</span>			
capace di instaurare rapporti corretti ed efficaci con gli utenti interni e/o esterni, di parlare ed agire tenendo sempre presente il punto di vista dell'utente, ricercando continuamente il miglioramento del servizio <span style="float: right;">fino a punti 3</span>			
capace nel proporre soluzioni innovative e migliorative dell'organizzazione del lavoro <span style="float: right;">fino a punti 3</span>			
capace nel costruire anche su idee degli altri e a generare soluzioni alternative ad un problema <span style="float: right;">fino a punti 3</span>			
valuta le situazioni e mantiene atteggiamenti appropriati e coerenti <span style="float: right;">fino a punti 3</span>			
capace nell'organizzarsi e nell'organizzare, assume comportamenti adeguati e propone soluzioni corrette al mutare delle situazioni <span style="float: right;">fino a punti 3</span>			
dimostra costantemente competenza professionale ed adeguata preparazione <span style="float: right;">fino a punti 3</span>			
capace nell'esaminare informazioni in certa misura ambigue e nel trarre conclusioni logiche <span style="float: right;">fino a punti 3</span>			
adempie ed osserva correttamente gli atti e i provvedimenti interni di conformazione della prestazione lavorativa <span style="float: right;">fino a punti 3</span>			
rispetta i termini, previamente comunicati dai diretti responsabili di struttura, stabiliti da leggi o regolamenti (finali e infraprocedimentali), dei procedimenti assegnati nell'ambito dei propri compiti <span style="float: right;">fino a punti 3</span>			

adempie regolarmente e correttamente alle attività previste e contenute nella descrizione delle declaratorie/mansioni fissate nel contratto collettivo nazionale e dal contratto decentrato locale, oltre che quelle previste nel contratto individuale di lavoro	fino a punti 3			
affronta con tempestività anche le emergenze	fino a punti 3			
<b>CAPACITA' DI APPROCCIO AL PROBLEMA</b> Questo criterio consente di valutare la capacità concreta di approccio ai problemi in vista di obiettivi programmati dall'Amministrazione gestendo al meglio le risorse umane e materiali. <b>(fino a 4 punti per ogni voce)</b>		0 - 8	<b>0</b>	Scala punteggio: scarsa: punti 0; minima: fino a 1; buona: oltre 1 fino a 2; significat.: oltre 2 fino 3; elevata: oltre 3 fino a 4
mostra un atteggiamento positivo e possibilista nel perseguimento degli obiettivi, anche quando deve superare ostacoli	fino a punti 4			
dimostra capacità di controllo e flessibilità in situazioni complesse, ambigue e stressanti	fino a punti 4			
<b>CAPACITA' DI LAVORO IN TEAM</b> Misura la capacità di lavorare in squadra con i colleghi del proprio e dell'altrui settore, senza eccesso di personalismo e criticismo. <b>(fino a 1 punto per ogni voce)</b>		0 - 5	<b>0</b>	Scala punteggio: scarsa: punti 0; minima: fino a 0,25; buona: oltre 0,25 fino a 0,5; signific.: oltre 0,5 fino 0,75; elevata: oltre 0,75 fino a 1
Sviluppa con i subordinati, i colleghi e i superiori, rapporti di cooperazione	fino a punti 1			
cerca di integrarsi con gli altri e metterli a proprio agio	fino a punti 1			
capace di mantenere costantemente con colleghi e superiori un atteggiamento corretto e cerca sempre di instaurare e mantenere un sereno clima lavorativo	fino a punti 1			
costruisce una rete di relazioni attive con i colleghi degli altri settori	fino a punti 1			
sa ascoltare in modo aperto e partecipa	fino a punti 1			
Giudizio generale:				

**Qualora l'attività prestata comporti omissioni o ritardi nell'espletamento delle ordinarie pratiche e scadenze d'ufficio (così come individualmente o per gruppo assegnate), le P.O. (o chi per esse), per il personale di settore, valuteranno, sulla base delle tipologie, dell'importanza, della gravità e delle conseguenze per l'ente derivanti dalle inadempienze nell'ordinaria attività, l'opportunità di abbattere**

d'ufficio il punteggio come sopra ottenuto dall'interessato o dai gruppi interessati e ciò anche in presenza di parziale o pieno raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati.

Al fine di ottemperare al disposto dell'art. 9 comma 3 del D.L.gs 150/09, ai soli fini dell'erogazione del salario accessorio di cui al punto 1 del precedente allegato "D" e della formazione della graduatoria annuale per l'eventuale attribuzione delle progressioni orizzontali, in caso di assenza dal servizio per congedo di maternità, di paternità e parentale, il punteggio acquisito dovrà essere abbattuto in misura proporzionale ai suddetti periodi di assenza (per esempio: punteggio acquisito = a 80; periodi di assenza in congedo parentale = gg. 40; punteggio effettivo da attribuire e considerare =  $71,23$  cioè  $80:365 \times 325$ ).

Qualora nei confronti dell'interessato, nell'anno di riferimento, risultino accertate violazioni del codice di comportamento, sia generale che specifico, tali da comportare l'irrogazione di sanzioni pari al rimprovero scritto, la valutazione definitivamente conseguita subirà un abbattimento in misura pari al 15% del punteggio attribuito; in caso di sanzioni superiori al rimprovero scritto e fino al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione, l'abbattimento risulterà pari al 30% del punteggio attribuito; per sanzioni superiori, l'abbattimento risulterà pari al 60% del punteggio attribuito. Identici abbattimenti avranno luogo nel caso di sanzioni disciplinari comunque irrogate, nei confronti del valutato, dall'UPD. Dagli 'eventuali abbattimenti potrà anche scaturire un punteggio valutativo complessivo inferiore a 30 punti, in tal caso l'interessato non avrà diritto ne alla progressione orizzontale ne all'erogazione dei compensi accessori previsti dall'art. 17 comma 2 lett a) del CCNL 1/4/1999 o altri analoghi compensi previsti dalle norme di tempo in tempo vigenti.

**CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA CATEGORIA "D"**

(personale non incaricato di P.O. o di A.P.).

**SCHEDA VALIDA ANCHE PER LE PROGR. ORIZZ. PER L'ACCESSO A POSIZIONI ECONOMICHE SUCCESSIVE A QUELLA INIZIALE DI CATEGORIA O INFRA CATEGORIA**

Dipendente	Settore	Servizio	Categoria	Posizione Economica	
<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b>		<b>0</b>	Valore	Punteggio	Annotazioni
<b>RISULTATI OTTENUTI E GRADO DI COINVOLGIMENTO</b>			0 - 30	<b>0</b>	
<i>Collaborazione generale per il raggiungimento degli obiettivi PEG assegnati alla struttura di appartenenza (esclusi i finanziati da specifiche risorse - per es.: art.15 commi 2 e/o 5 CCNL 1/4/99, progettazione, ici, sponsorizzazioni, notifiche messi e simili):</i>					
irrilevante:		punti 0			
minima:		punti 1			
modesta:		punti 3			
media:		punti 5			
significativa:		punti 8			
rilevante:		punti 10			
elevata:		punti 12			
<p>Il punteggio di cui sopra verrà assegnato sulla base del grado di partecipazione diretto agli obiettivi richiamati.</p> <p>Il grado di partecipazione verrà misurato con riferimento alla performance realizzata dall'interessato per ogni obiettivo considerato, secondo le modalità riportate nella nota (1) in calce al presente allegato "F".</p>					
<i>Grado di coinvolgimento intersettoriale e contributo individuale assicurato nei processi lavorativi generali:</i>					
minimo e qualitativamente modesto:		punti 0			
minimo ma qualitativamente adeguato:		punti 0,25			
minimo ma qualitativamente significativo:		punti 0,5			
medio ma qualitativamente modesto:		punti 0,75			
medio ma qualitativamente adeguato:		punti 1			
medio ma qualitativamente significativo:		punti 1,5			
elevato ma qualitativamente modesto:		punti 2			
elevato ma qualitativamente adeguato:		punti 2,5			
elevato ma qualitativamente significativo:		punti 3			
<p>Il punteggio di cui sopra verrà assegnato sulla base del grado di partecipazione indiretto agli obiettivi di altri settori.</p> <p>Il grado di partecipazione verrà misurato con riferimento alla quantità di apporto richiesto secondo le modalità riportate nella nota (2) in calce al presente allegato "F".</p>					
<i>Media (come dettagliatamente determinata secondo le modalità e gli abbattimenti indicate nell'esempio n.1 dell'allegato "C" al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi- titolato - procedure e criteri di pesatura degli obiettivi di PEG, di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati delle attività svolte dalle posizioni organizzative e dalle alte professionalità-), del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi di PEG individuali e/o di gruppo, formalmente assegnati all'interessato (esclusi eventuali obiettivi finanziati da specifiche risorse - per es.: art.15 commi 2 e/o 5 CCNL 1/4/99, progettazione, ici, sponsorizzazioni, notifiche messi e simili):</i>					
nessun obiettivo assegnato o media raggiunta inferiore al 30%:		punti 0			

media obiettivi raggiunta in misura tra il 30 ed il 40%:	punti 1		
media obiettivi raggiunta in misura tra il 41 ed il 50%:	punti 3		
media obiettivi raggiunta in misura tra il 51 ed il 60%:	punti 5		
media obiettivi raggiunta in misura tra il 61 ed il 70%:	punti 7		
media obiettivi raggiunta in misura tra il 71 ed il 80%:	punti 9		
media obiettivi raggiunta in misura tra il 81 ed il 90%:	punti 11		
media obiettivi raggiunta in misura tra il 91 ed il 95%:	punti 13		
media obiettivi raggiunta in misura oltre il 95%:	punti 15		

<b>ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE</b>		0 - 3	<b>0</b>
<i>Partecipazione a corsi/seminari di formazione o aggiornamento (anche tenuti internamente ed autogestiti dal personale dell'ente purchè debitamente documentati):</i>			
superiore a 6 ore e fino a 12 ore:	punti 0,25		
superiore a 12 ore e fino a 25 ore:	punti 0,5		
superiore a 25 ore:	punti 1		
<i>Abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese anche (ma non solo) conseguenti a interventi formativi o autoformativi:</i>			
scarsa:	punti 0		
minima:	fino a punti 0,25		
buona:	oltre 0,25 fino a punti 0,5		
significativa:	oltre 0,5 fino a punti 1		
elevata:	oltre 1 fino a punti 2		
<b>IMPEGNO</b>		0 - 3	<b>0</b>
<i>Assiduità espressa nell'assolvimento funzionale:</i>			
scarsa:	punti 0		
minima:	fino a punti 0,5		
buona:	oltre 0,5 fino a punti 1		
significativa:	oltre 1 fino a punti 2		
elevata:	oltre 2 fino a punti 3		

<p><b>QUALITA' DELLA PRESTAZIONE, COMPETENZA PROFESSIONALE E COMPORTAMENTO</b> consente un efficiente, efficace e rapido svolgimento delle proprie ordinarie mansioni nell'ambito dell'area professionale di appartenenza, evidenza affidabilità e capacità di rispetto dei termini procedurali, di rispetto delle direttive organizzative interne e degli atti di microorganizzazione, di competenza dei dirigenti o funzionari apicali nell'esercizio del loro potere di privato datore di lavoro.</p> <p><b>(fino a 3 punti per ogni voce)</b></p>	0 - 51	0	<p>Scala punteggio: scarsa: punti 0; minima: fino a 0,5; buona: oltre 0,5 fino a 1; significativa: oltre 1 fino a 2; elevata: oltre 2 fino a 3</p>
<p>dimostra costantemente una significativa autonomia funzionale</p>	fino a punti 3		
<p>assume iniziative dimostrando capacità propositiva e migliorativa dell'organizzazione del lavoro</p>	fino a punti 3		
<p>sa organizzarsi e organizzare e fornisce assistenza ai componenti del suo servizio</p>	fino a punti 3		
<p>sa programmare prevedendo le esigenze future e compie i passi necessari a soddisfarle senza che gli venga chiesto/detto</p>	fino a punti 3		
<p>ottiene informazioni attendibili sull'utenza reale e potenziale e le usa per apportare miglioramenti ai servizi</p>	fino a punti 3		
<p>risponde con tempestività alle sollecitazioni fornendo informazioni dettagliate e documentate</p>	fino a punti 3		
<p>instaura rapporti corretti ed efficaci con gli utenti interni e/o esterni, parla ed agisce tenendo sempre presente il punto di vista dell'utente, ricercando continuamente il miglioramento del servizio</p>	fino a punti 3		
<p>capace nel costruire anche su idee degli altri</p>	fino a punti 3		
<p>capace a generare soluzioni alternative ad un problema, al mutare delle situazioni ed è in grado di costruire scenari diversi</p>	fino a punti 3		
<p>valuta le situazioni e mantiene atteggiamenti appropriati e coerenti</p>	fino a punti 3		
<p>crea un clima propizio all'innovazione e all'accettazione dei rischi calcolati ed è aperto nei confronti di metodi, tecnologie e procedure nuove</p>	fino a punti 3		
<p>capace di adattarsi solertemente ed efficacemente ai cambiamenti organizzativi</p>	fino a punti 3		
<p>capace nell'esaminare informazioni in certa misura ambigue e nel trarre conclusioni logiche</p>	fino a punti 3		
<p>dimostra costantemente competenza professionale ed adeguata preparazione</p>	fino a punti 3		

adempie ed osserva correttamente gli atti e i provvedimenti interni di conformazione della prestazione lavorativa	fino a punti 3			
rispetta i termini stabiliti da leggi o regolamenti (finali e infraprocedimentali), dei procedimenti assegnati	fino a punti 3			
adempie regolarmente e correttamente alle attività previste e contenute nella descrizione delle declaratorie/mansioni fissate nel contratto collettivo nazionale e dal contratto decentrato locale, oltre che quelle previste nel contratto individuale di lavoro	fino a punti 3			
<b>CAPACITA' DI APPROCCIO AL PROBLEMA</b> Questo criterio consente di valutare la capacità concreta di approccio ai problemi in vista di obiettivi programmati dall'Amministrazione gestendo al meglio le risorse umane e materiali. <b>(fino a 4 punti per ogni voce)</b>		0 - 8	<b>0</b>	Scala punteggio: scarsa: punti 0; minima: fino a 1; buona: oltre 1 fino a 2; significat.: oltre 2 fino 3; elevata: oltre 3 fino a 4
mostra un atteggiamento positivo e possibilista nel perseguimento degli obiettivi, anche quando deve superare ostacoli	fino a punti 4			
dimostra capacità di controllo e flessibilità in situazioni complesse, ambigue e stressanti	fino a punti 4			
<b>CAPACITA' DI LAVORO IN TEAM</b> Misura la capacità di lavorare in squadra con i colleghi del proprio e dell'altrui settore, senza eccesso di personalismo e criticismo. <b>(fino a 1 punto per ogni voce)</b>		0 - 5	<b>0</b>	Scala punteggio: scarsa: punti 0; minima: fino a 0,25; buona: oltre 0,25 fino a 0,5; signific.: oltre 0,5 fino 0,75; elevata: oltre 0,75 fino a 1
Sviluppa con i subordinati, i colleghi e i superiori, rapporti di cooperazione	fino a punti 1			
cerca di integrarsi con gli altri e metterli a proprio agio	fino a punti 1			
capace di mantenere costantemente con colleghi e superiori un atteggiamento corretto e cerca sempre di instaurare e mantenere un sereno clima lavorativo	fino a punti 1			
costruisce una rete di relazioni attive con i colleghi degli altri settori	fino a punti 1			

sa ascoltare in modo aperto e partecipe	fino a punti 1		
Giudizio generale:			

Qualora l'attività prestata comporti omissioni o ritardi nell'espletamento delle ordinarie pratiche e scadenze d'ufficio (così come individualmente o per gruppo assegnate), le P.O. (o chi per esse), per il personale di settore, valuteranno, sulla base delle tipologie, dell'importanza, della gravità e delle conseguenze per l'ente derivanti dalle inadempienze nell'ordinaria attività, l'opportunità di abbattere d'ufficio il punteggio come sopra ottenuto dall'interessato o dai gruppi interessati e ciò anche in presenza di parziale o pieno raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati.

Al fine di ottemperare al disposto dell'art. 9 comma 3 del D.L.gs 150/09, ai soli fini dell'erogazione del salario accessorio di cui al punto 1 del precedente allegato "D" e della formazione della graduatoria annuale per l'eventuale attribuzione delle progressioni orizzontali, in caso di assenza dal servizio per congedo di maternità, di paternità e parentale, il punteggio acquisito dovrà essere abbattuto in misura proporzionale ai suddetti periodi di assenza (per esempio: punteggio acquisito = a 80; periodi di assenza in congedo parentale = gg. 40; punteggio effettivo da attribuire e considerare = 71,23 cioè  $80:365 \times 325$ ).

Qualora nei confronti dell'interessato, nell'anno di riferimento, risultino accertate violazioni del codice di comportamento, sia generale che specifico, tali da comportare l'irrogazione di sanzioni pari al rimprovero scritto, la valutazione definitivamente conseguita subirà un abbattimento in misura pari al 15% del punteggio attribuito; in caso di sanzioni superiori al rimprovero scritto e fino al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione, l'abbattimento risulterà pari al 30% del punteggio attribuito; per sanzioni superiori, l'abbattimento risulterà pari al 60% del punteggio attribuito. Identici abbattimenti avranno luogo nel caso di sanzioni disciplinari comunque irrogate, nei confronti del valutato, dall'UPD. Dagli eventuali abbattimenti potrà anche scaturire un punteggio valutativo complessivo inferiore a 30 punti, in tal caso l'interessato non avrà diritto né alla progressione orizzontale né all'erogazione dei compensi accessori previsti dall'art. 17 comma 2 lett a) del CCNL 1/4/1999 o altri analoghi compensi previsti dalle norme di tempo in tempo vigenti.



**CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA CATEGORIA "D"**  
**DEL PERSONALE INCARICATO DI P.O. O DI A.P. (al cui settore risulta assegnato un solo**  
**collaboratore)**  
**SCHEDA VALIDA ANCHE PER LE PROGR. ORIZZ.**

Dipendente	Settore	Servizio	Categoria	Posizione Economica	
<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b>		<b>0</b>	<b>Valore</b>	<b>Punteggio</b>	<b>Annotazioni</b>
<b>RISULTATI OTTENUTI E GRADO DI COINVOLGIMENTO</b>			0 - 25	<b>0</b>	
<i>Grado di coinvolgimento intersettoriale e contributo individuale assicurato nei processi lavorativi generali:</i>					
minimo e qualitativamente modesto:		punti 0			
minimo ma qualitativamente adeguato:		punti 0,5			
minimo ma qualitativamente significativo:		punti 1			
medio ma qualitativamente modesto:		punti 1,5			
medio ma qualitativamente adeguato:		punti 2			
medio ma qualitativamente significativo:		punti 2,5			
elevato ma qualitativamente modesto:		punti 3,5			
elevato ma qualitativamente adeguato:		punti 4			
elevato ma qualitativamente significativo:		punti 5			
<p>Il punteggio di cui sopra verrà assegnato sulla base del grado di partecipazione indiretto agli obiettivi di altri settori. Il grado di partecipazione verrà misurato con riferimento alla qualità e quantità di apporto richiesto secondo le modalità riportate nella nota (2) in calce al presente allegato.</p>					
<p><i>Media (come dettagliatamente determinata secondo le modalità indicate nell'esempio n.2 dell'allegato "C" al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi - titolato - procedure e criteri di pesatura degli obiettivi di PEG, di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati delle attività svolte dalle posizioni organizzative dalle alte professionalità-), del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi facenti capo all'incaricato, suddivisi in due (o eventualmente tre) distinti gruppi (il terzo e solo eventuale): obiettivi individuali (primo gruppo), obiettivi di PEG assegnati alla struttura diretta(secondo gruppo) ed eventuali obiettivi finanziati da specifiche risorse - per es.: art. 15 commi 2 e/o 5 CCNL 1/4/99, progettazione, ici, sponsorizzazioni, notifiche messi e simili - eccetto quelli con pesatura iniziale inferiore a 6 punti e quelli a cui l'incaricato già eventualmente partecipa all'erogazione delle specifiche risorse - (terzo eventuale gruppo):</i></p>					
media raggiunta inferiore al 50%		punti 0			
media raggiunta tra il 50 ed il 55%:		punti 1			
media raggiunta tra il 56 ed il 60%:		punti 2			
media raggiunta tra il 61 ed il 65%:		punti 4			
media raggiunta tra il 66 ed il 70%:		punti 7			
media raggiunta tra il 71 ed il 75%:		punti 10			
media raggiunta tra il 76 ed l' 80%:		punti 12			
media raggiunta tra l' 81 ed l' 85%:		punti 14			
media raggiunta tra l' 86 ed il 90%:		punti 16			
media raggiunta tra il 91 ed il 95%:		punti 18			
media raggiunta tra il 96 ed il 100%:		punti 20			
<b>ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE</b>			0 - 1	<b>0</b>	

<i>Partecipazione a corsi/seminari di formazione o aggiornamento (anche tenuti internamente ed autogestiti dal personale dell'ente purchè debitamente documentati):</i>			
superiore a 6 ore e fino a 12 ore:	punti 0,25		
superiore a 12 ore e fino a 25 ore:	punti 0,5		
superiore a 25 ore:	punti 1		

<b>IMPEGNO</b>		0 – 3	<b>0</b>	
<i>Assiduità espressa nell'assolvimento funzionale:</i>				
scarsa:	punti 0			
minima:	fino a punti 0,5			
buona:	oltre 0,5 fino a punti 1			
significativa:	oltre 1 fino a punti 2			
elevata:	oltre 2 fino a punti 3			
<b>VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE</b>		0 – 8	<b>0</b>	
<i>Capacità di valorizzare i medesimi motivandoli e curando lo sviluppo della loro professionalità anche attraverso la partecipazione a corsi formativi (anche tenuti internamente ed autogestiti dal personale dell'ente purchè debitamente documentati). Partecipazione a corsi/seminari di formazione o aggiornamento (anche tenuti internamente ed autogestiti dal personale dell'ente purchè debitamente documentati) del personale di settore per almeno 6 ore c.u. di una quota percentuale di:</i>				
almeno il 20% sino al 34 % del personale di settore:	punti 1			
almeno il 35% sino al 49 % del personale di settore:	punti 2			
almeno il 50% del personale di settore:	punti 3			
<i>Capacità di valutare i propri collaboratori con significative differenziazioni dei giudizi (sono da considerarsi differenti le valutazioni dell'anno, che si discostano rispetto a quella effettuata nell'anno precedente superiore al 3% dei punteggi assegnati ).</i>				
differenziazione di punteggio (indipendentemente dalla categoria di appartenenza) delle valutazioni del proprio unico collaboratore (rispetto all'anno precedente):	punti 5			
<b>QUALITA' DELLA PRESTAZIONE, COMPETENZA PROFESSIONALE E COMPORTAMENTO</b> consente un efficiente, efficace e rapido svolgimento delle proprie mansioni ordinarie nell'ambito dell'area professionale di appartenenza, evidenzia capacità di lavoro di squadra, affidabilità e capacità di soluzione dei problemi e di rispetto dei termini procedurali, di rispetto delle direttive organizzative interne e degli atti di microorganizzazione, di competenza dei dirigenti o funzionari apicali nell'esercizio del loro potere di privato datore di lavoro. <b>(fino a 3 punti per ogni voce)</b>		0 - 63	<b>0</b>	Scala punteggio: scarsa: punti 0; minima: fino a 0,5; buona: oltre 0,5 fino a 1; significativa: oltre 1 fino a 2; elevata: oltre 2 fino a 3

<p><b>AUTONOMIA:</b> Capacità di esercitare l'autonomia organizzativa e decisionale connessa al ruolo dimostrando orientamento al risultato, finalizzato agli obiettivi e alla responsabilità nell'impiego delle risorse finanziarie e strumentali</p>	fino a punti 3		
<p><b>PARTECIPAZIONE:</b> Atteggiamento partecipativo a gruppi di lavoro intersettoriali, conferenza dei responsabili e ogni altra iniziativa interfunzionale</p>	fino a punti 3		
<p><b>INNOVAZIONE E PROPOSITIVITA':</b> Impegno nella formulazione di suggerimenti, proposte e progetti a carattere innovativo, per il miglioramento della gestione e dei prodotti/servizi erogati</p>	fino a punti 3		
<p><b>PROBLEM SOLVING:</b> Capacità di affrontare problemi e situazioni critiche anche non usuali, complesse, imprevedute, che richiedono una elevata capacità di analisi e di possibili soluzioni</p>	fino a punti 3		
<p><b>AFFIDABILITA' ED INIZIATIVA:</b> Capacità di iniziativa personale, di controllo e di flessibilità e polifunzionalità in situazioni complesse, ambigue e stressanti, con propensione a prevenire ed anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta lettura del contesto di riferimento e la predisposizione di adeguati piani di intervento</p>	fino a punti 3		
<p><b>DELEGA:</b> Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno controllo nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati</p>	fino a punti 3		
<p><b>RENDICONTAZIONE:</b> Aggiornamento continuo tempestivo dei dati del PEG e/o diversi strumenti gestionali sulla base degli indirizzi e richieste che provengono da parte dell'Amministrazione e della Direzione Generale con adeguata rendicontazione dei risultati ottenuti e dello stato di avanzamento delle azioni, progetti o programmi assegnati al settore</p>	fino a punti 3		
<p><b>COMUNICAZIONE E LAVORO IN TEAM:</b> - Capace di interrelazionarsi con gli altri settore dell'ente, con il Segretario Comunale e l'Amministrazione, prevedendo conflitti, ritardi equivoci e fraintendimenti e capace di instaurare e mantenere un sereno clima lavorativo nel rispetto delle reciproche diverse competenze e di lavorare in squadra con i colleghi del proprio e dell'altrui settore, senza eccesso di personalismo e criticismo</p>	fino a punti 3		

<p>- Puntuale nell'utilizzo, quando necessario, da parte propria e dei propri diretti collaboratori, degli strumenti e delle comunicazioni telematiche di legge (PEC, invio telematico di informazioni, certificazioni e dichiarazioni, interscambio di dati con altre A.P. ecc. ecc....) e disponibile alla efficace circolazione di informazioni qualificate</p> <p style="text-align: right;">fino a punti 3</p>		
<p><b>CONTROLLO DI GESTIONE E COMPETENZE FUNZIONALI PER IL MANTENIMENTO DELLA SALUTE FINANZIARIA DELL'ENTE:</b> Capacità di elaborare criteri, parametri ed indicatori per la valutazione di efficacia ed efficienza dei servizi erogati; tempestività e precisione nell'acquisizione e comunicazione di dati e informazioni per il controllo di gestione; capacità nell'utilizzo equilibrato delle risorse ed attenzione e rispetto dei parametri ed aspetti economico-finanziari ed alle loro ricadute in termini di costi, del rispetto del patto di stabilità, del contenimento della spesa</p> <p style="text-align: right;">fino a punti 3</p>		
<p><b>RAPPORTI ESTERNI:</b> Capacità di rappresentare istituzionalmente l'ente nei rapporti con l'utenza esterna ed interna contribuendo alla qualificazione della sua immagine, nonché di instaurare rapporti costruttivi con interlocutori esterni cittadini, enti, istituzioni</p> <p style="text-align: right;">fino a punti 3</p>		
<p><b>COMPORAMENTO:</b></p> <p>- Adempie ed osserva correttamente gli atti e i provvedimenti interni di conformazione della prestazione lavorativa e svolge correttamente le attività previste e contenute nella descrizione delle declaratorie/mansioni fissate nel contratto collettivo nazionale e dal contratto decentrato locale, oltre che quelle previste nel contratto individuale di lavoro</p> <p style="text-align: right;">fino a punti 3</p> <p>- Governa e gestisce correttamente risorse umane e/o altre tipologie di contratti di lavoro flessibile, messi a disposizione dalla legge e dall'A.C. (indipendentemente dalla valutazione di cui alla presente voce, si rappresenta che al funzionario apicale incaricato di P.O. responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato)</p> <p style="text-align: right;">fino a punti 3</p>		

<p>- Promuove ed accerta la conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, sia generale che specifico, da parte dei dipendenti del proprio settore e degli altri soggetti esterni incaricati e tenuti all'osservanza del medesimo; controlla e vigila sul rispetto del codice e si preoccupa di aggiornare e formare i propri collaboratori in materia di trasparenza ed integrità con particolare riferimento al codice di comportamento</p> <p style="text-align: right;">fino a punti 3</p>			
<p><b>ORGANIZZAZIONE/ADATTABILITA' /FLESSIBILITA':</b></p> <p>- Dimostrazione di abilità nell'organizzarsi e nell'organizzare e ad adattarsi al contesto operativo, alle situazioni di difficoltà e ai cambiamenti legislativi ed organizzativi del lavoro</p> <p style="text-align: right;">fino a punti 3</p>			
<p>- Dimostrazione di flessibilità e propositività nella gestione del cambiamento e del mutare delle situazioni</p> <p style="text-align: right;">fino a punti 3</p>			
<p><b>LEADERSHIP:</b> Capacità di esercitare la propria leadership e la propria influenza con autorevolezza più che con l'autorità formale</p> <p style="text-align: right;">fino a punti 3</p>			
<p><b>CONOSCENZA DEI PROCESSI E COMPETENZA:</b></p> <p>- Dimostrazione costante di preparazione, competenza professionale e manageriale</p> <p style="text-align: right;">fino a punti 3</p>			
<p>- Adeguata conoscenza delle procedure e dei processi interni dell'ente e capacità di analisi e riprogettazione degli stessi al fine di una realizzazione puntuale, efficiente e di massima trasparenza</p> <p style="text-align: right;">fino a punti 3</p>			
<p><b>PUNTUALITA' E PRECISIONE:</b> Rispetto della tempistica e capacità di rispondere tempestivamente ed esaurientemente alle richieste interne da parte dell'Amministrazione, direzione generale e altri settori o funzioni dell'ente e rispetto dei termini stabiliti da leggi o regolamenti (finali e infraprocedimentali), dei procedimenti assegnati</p> <p style="text-align: right;">fino a punti 3</p>			
<p><b>DISPONIBILITA':</b> Disponibile e presente quando serve, anche in orari inconsueti, a fronte delle diverse necessità e richieste dell'amministrazione per supportare la stessa in occasione dell'adozione di importanti provvedimenti</p> <p style="text-align: right;">fino a punti 3</p>			
<p>Giudizio generale:</p>			

Qualora l'attività prestata comporti omissioni o ritardi nell'espletamento delle ordinarie pratiche e scadenze d'ufficio (così come individualmente o per gruppo assegnate), il Nucleo valuterà, sulla base delle tipologie, dell'importanza, della gravità e delle conseguenze per l'ente derivanti dalle inadempienze nell'ordinaria attività, l'opportunità di abbattere d'ufficio il punteggio come sopra ottenuto dall'interessato o dai gruppi interessati e ciò anche in presenza di parziale o pieno raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati.

Al fine di ottemperare al disposto dell'art. 9 comma 3 del D.L.gs 150/09, ai soli fini dell'erogazione della retribuzione di risultato e della formazione della graduatoria annuale per l'eventuale attribuzione delle progressioni orizzontali, in caso di assenza dal servizio per congedo di maternità, di paternità e parentale, il punteggio acquisito dovrà essere abbattuto in misura proporzionale ai suddetti periodi di assenza (per esempio: punteggio acquisito = a 80; periodi di assenza in congedo parentale = gg. 40; punteggio effettivo da attribuire e considerare = 71,23 cioè  $80:365 \times 325$ ).

Dagli eventuali abbattimenti potrà anche scaturire un punteggio valutativo complessivo inferiore a 30 punti, in tal caso l'interessato non avrà diritto alla progressione orizzontale.

**LA SCHEDA VALUTATIVA DI CUI SOPRA, PER IL PERSONALE DI CATEGORIA D INCARICATO DI P.O. O DI P.A. VERRA' TENUTA IN CONSIDERAZIONE ANCHE AI FINI DELL'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ANNUALE DI RISULTATO DEGLI INCARICATI SECONDO LA SEGUENTE METODOLOGIA:**

Il punteggio individualmente acquisito, se pari o superiore a 30 punti, darà comunque diritto all'erogazione della retribuzione di risultato solo in presenza di obiettivi individuali assegnati alla P.O. o all' A.P. e raggiunti, in misura media pari o superiore al 30% (media da calcolarsi come effettuato esclusivamente per tale gruppo di obiettivi (ossia individuali di P.O. o di A.P.) –senza considerare gli altri due gruppi ivi previsti- nell'esempio n. 2 riportato nell'allegato "C" al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi titolato -procedure e criteri di pesatura degli obiettivi di PEG, di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati delle attività svolte dalle posizioni organizzative e dalle alte professionalità-) ed in assenza di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile oltrechè in assenza di irregolarità nell'espletamento di specifici compiti, per il cui mancato o non corretto adempimento, le norme di tempo in tempo vigenti inibiscono la possibilità di erogazione della retribuzione di risultato.

Qualora nei confronti dell'interessato, nell'anno di riferimento, risultino accertate violazioni del codice di comportamento, sia generale che specifico, tali da comportare l'irrogazione di sanzioni pari al rimprovero scritto, la valutazione definitivamente conseguita subirà un abbattimento in misura pari al 15% del punteggio attribuito; in caso di sanzioni superiori al rimprovero scritto e fino al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione, l'abbattimento risulterà pari al 30% del punteggio attribuito; per sanzioni superiori, l'abbattimento risulterà pari al 60% del punteggio attribuito. Identici abbattimenti avranno luogo nel caso di sanzioni disciplinari comunque irrogate, nei confronti del valutato, dall'UPD.

Sulla base dei punteggi assegnati, verrà formalizzata una graduatoria degli incaricati di P.O. e, se nominati, una distinta graduatoria degli incaricati di A.P..

In caso di parità si considererà meglio classificato in graduatoria il dipendente che nell'anno precedente abbia conseguito minor retribuzione di risultato rispetto al pari classificato/i.

Come in parte sopra accennato in presenza di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile o in presenza di irregolarità nell'espletamento di specifici compiti, per il cui mancato o non corretto adempimento, le norme di tempo in tempo vigenti inibiscono la possibilità di erogazione della retribuzione di risultato di che trattasi o qualora non vengano raggiunti i 30 punti e gli obiettivi individuali di P.O. o A.P. non siano stati raggiunti in misura media pari o superiore al 30%, la valutazione verrà ritenuta negativa e non verrà corrisposta alcuna retribuzione di risultato.

Fatto salvo quanto espressamente previsto dall'articolo titolato "Clausola di salvaguardia e di rinvio" del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, con particolare riferimento al principio che prevede l'erogazione della quota prevalente di trattamento ad una percentuale limitata di personale, alla P.O. o all'A.P. che avrà ottenuto un punteggio di valore pari o superiore a 75/100, verrà erogato il 25% della retribuzione di posizione assegnata (30% per A.P.); alla P.O. o all'A.P. che avrà ottenuto un

punteggio di valore pari o superiore a 50/100 (ed inferiore a 75), verrà erogato il 20% ed alla P.O. o all' A.P. che avrà ottenuto un punteggio di valore pari o superiore a 30/100 (ed inferiore a 50), verrà erogato il 10%.

Infine, premesso che la disciplina qui di seguito dettata, troverà applicazione solo dopo l'indicazione dell'ammontare delle risorse destinabili al nuovo istituto che la contrattazione collettiva nazionale, ai sensi dell'art. 21 comma 2 del D. L.gs. 150/09 dovrà determinare e fatta salva (dopo l'indicazione dell'ammontare delle risorse destinabili al nuovo istituto che la contrattazione collettiva nazionale, ai sensi dell'art. 21 comma 2 del D. L.gs. 150/09 dovrà determinare), l'eventuale necessità di rivedere la metodologia e l'ammontare della quota qui quantificata, dall'esercizio in cui troverà attuazione l'istituto del bonus eccellenze di cui all'art. 21 del D. L.gs 150/09 e all'articolo titolato "bonus annuale delle eccellenze" del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, la percentuale massima di retribuzione di risultato (25% della retribuzione di posizione per le P.O. e 30% per le A.P.), attribuibile a coloro i quali avranno ottenuto un punteggio pari o superiore a 75/100 più sopra indicata, verrà ridotta al 24% per le P.O. ed al 29,2% per le A.P..

La differenza, derivante dalla riduzione della percentuale di che trattasi relativa ad un incaricato di P.O.- non di A.P.- (nel caso di retribuzione di posizione massima, l'importo sarà pari a 130,00 € cioè 3.228,00 - 25%- meno 3.098,00 - 24%-) sarà riservata, fra il personale titolare di P.O. o A.P. alle eccellenze, cioè a non più del 10% del personale incaricato (con arrotondamento all'unità superiore) che avrà ottenuto il punteggio valutativo più elevato. Qualora più dipendenti incaricati di P.O. o A.P. dovessero conseguire pari punteggio la scelta dovrà cadere sul dipendente che negli ultimi tre anni ha ottenuto in media il miglior punteggio valutativo, in caso di ulteriore parità verrà garantita priorità al dipendente che non ha mai beneficiato del bonus (o ne ha beneficiato meno), in caso di ulteriore parità si procederà per estrazione a sorte.

In ogni caso l'ammontare della quota di bonus individuale assegnata all'incaricato di P.O., come sopra individuato, non potrà risultare superiore al minor importo individuale assegnabile fra quello derivante dall'applicazione del procedimento previsto per gli incaricati di P.O. o A.P. e la generalità dei dipendenti non incaricati di tali funzioni (pertanto se dal calcolo su esplicitato dovesse scaturire una quota individuale, pari per esempio ad € 120,00 ed invece la quota individuale assegnabile agli altri dipendenti, non incaricati di P.O. o A.P., beneficiari del bonus, calcolata sulla base del procedimento per gli stessi previsto, ammontasse ad € 100,00, l'importo da assegnare al titolare di P.O., sarà anch'esso pari ad € 100,00; viceversa se ai non incaricati di P.O. o A.P. dovesse spettare un bonus di 130,00 €, il titolare di P.O. manterrà l'importo di 120,00 €, mentre quello da erogare ai dipendenti non incaricati verrà ridotto a 120,00 €).

Il titolare premiato con il bonus eccellenza potrà accedere al premio innovazione previsto dall'art. 22 del D. L.gs 150/09 e dall'art. 7 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, solo a condizione che rinunci al bonus di cui sopra. In tal caso succederà allo stesso, relativamente a detto bonus, il primo titolare utilmente classificato.

Nel caso in cui la performance dell'amministrazione, disciplinata dall'articolo titolato "Sistema di Valutazione" del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, risulti negativa, la retribuzione di risultato, come sopra calcolata, definitivamente spettante ad ogni incaricato di P.O. o A.P. (fatti salvi rimandi temporali nell'applicazione di tale clausola previsti dalle norme di tempo in tempo vigenti e/o differenti disposizioni dettate dalle norme o da direttive interpretative in merito formalizzate dagli organi preposti), verrà abbattuta di un importo pari al 2% del suo ammontare. In caso di parziale raggiungimento di detta performance, la percentuale citata del 2% verrà, come esplicitato nel comma 2 dell'articolo titolato "Sistema di Valutazione" e nell'allegato "C" al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, proporzionalmente rideterminata.

Per tali figure:

- a) ai fini della formazione della graduatoria per eventuali progressioni orizzontali verrà preso in considerazione, se pari o superiore a 30, il punteggio valutativo acquisito a seguito dell'attribuzione dei valori di cui alla sopra riportata scheda;

- b) ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato verrà preso in considerazione il punteggio valutativo acquisito a seguito dell'attribuzione dei valori di cui alla sopra riportata scheda, fatti salvi ed applicati i correttivi, gli abbattimenti, gli impedimenti ed i vincoli sopra esplicitati;
- c) ai fini dell'eventuale revoca o non conferma dell'incarico di P.O. o A.P., indipendentemente dal punteggio acquisito nella sopra riportata scheda categoriale di riferimento, verrà presa in considerazione la media, come dettagliatamente determinata secondo le modalità indicate nell'esempio n. 3 dell'allegato "C" al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (titolato -procedure e criteri di pesatura degli obiettivi di PEG, di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati delle attività svolte dalle posizioni organizzative e dalle alte professionalità-), del grado di raggiungimento degli obiettivi facenti capo all'incarico (prendendo a riferimento gli obiettivi di PEG assegnati alla struttura diretta, gli obiettivi individuali di P.O. o di A.P. e gli eventuali obiettivi finanziati da specifiche risorse come meglio indicati nell'ultimo punto dell'allegato "D" al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi – per es.:art. 15 commi 2 e/o 5 CCNL 1/4/99, progettazione, ici, sponsorizzazioni, notifiche messi e simili con pesatura iniziale, questi ultimi, superiore a 5 punti) il cui valore, verrà considerato negativo se nell'anno risulterà inferiore al 30% oppure se per due anni consecutivi risulterà inferiore al 50%.

La valutazione finale degli incaricati di P.O. o A.P. compete al Sindaco su proposta del Nucleo di Valutazione.

Il dipendente qualora non condividesse la valutazione finale espressa nei suoi confronti dal Sindaco, può presentare le proprie osservazioni, entro 15 giorni dal ricevimento della valutazione stessa, al Nucleo

Il Nucleo, assume la decisione finale entro 15 dal ricevimento dell'istanza, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, per le tre casistiche di cui sopra, il Nucleo di valutazione, è ulteriormente tenuto ad acquisire in contraddittorio le considerazioni e le motivazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

Il titolare di P.O. o A.P., per il quale anche a seguito del passaggio precedente, permanga una valutazione non positiva, potrà, nei dieci giorni successivi, presentare ulteriori controdeduzioni al Segretario Comunale che, a seguito di un ultimo contraddittorio procederà a definire la valutazione finale.

Nel caso in cui a seguito dei precedenti passaggi, permanga ulteriormente una valutazione non positiva, gli interessati potranno ricorrere all'istituto del "tentativo di conciliazione" previsto e disciplinato dall'art. 410 cpc, così come novellato dalla recente Legge n. 183/2010, in materia di risoluzione delle controversie di lavoro (Collegato al lavoro).

**CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA CATEGORIA "D"  
DEL PERSONALE INCARICATO DI P.O. O DI A.P. (al cui settore risulta assegnato un numero di  
collaboratori pari a 2)  
SCHEDA VALIDA ANCHE PER LE PROGR. ORIZZ.**

Dipendente	Settore	Servizio		Categoria	Posizione Economica
<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b>		<b>0</b>	<b>Valore</b>	<b>Punteggio</b>	<b>Annotazioni</b>



<b>RISULTATI OTTENUTI E GRADO DI COINVOLGIMENTO</b>	0 - 25	<b>0</b>	
<i>Grado di coinvolgimento intersettoriale e contributo individuale assicurato nei processi lavorativi generali:</i>			
minimo e qualitativamente modesto:	punti 0		
minimo ma qualitativamente adeguato:	punti 0,5		
minimo ma qualitativamente significativo:	punti 1		
medio ma qualitativamente modesto:	punti 1,5		
medio ma qualitativamente adeguato:	punti 2		
medio ma qualitativamente significativo:	punti 2,5		
elevato ma qualitativamente modesto:	punti 3,5		
elevato ma qualitativamente adeguato:	punti 4		
elevato ma qualitativamente significativo:	punti 5		
Il punteggio di cui sopra verrà assegnato sulla base del grado di partecipazione indiretto agli obiettivi di altri settori. Il grado di partecipazione verrà misurato con riferimento alla qualità e quantità di apporto richiesto secondo le modalità riportate nella nota (2) in calce al presente allegato.			
<i>Media (come dettagliatamente determinata secondo le modalità indicate nell'esempio n.2 dell'allegato "C" al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi - titolato - procedure e criteri di pesatura degli obiettivi di PEG, di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati delle attività svolte dalle posizioni organizzative dalle alte professionalità-), del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi facenti capo all'incaricato, suddivisi in due (o eventualmente tre) distinti gruppi (il terzo e solo eventuale): obiettivi individuali (primo gruppo), obiettivi di PEG assegnati alla struttura diretta(secondo gruppo) ed eventuali obiettivi finanziati da specifiche risorse - per es.: art. 15 commi 2 e/o 5 CCNL 1/4/99, progettazione, ici, sponsorizzazioni, notifiche messi e simili - eccetto quelli con pesatura iniziale inferiore a 6 punti e quelli a cui l'incaricato già eventualmente partecipa all'erogazione delle specifiche risorse - (terzo eventuale gruppo):</i>			
media raggiunta inferiore al 50%	punti 0		
media raggiunta tra il 50 ed il 55%:	punti 1		
media raggiunta tra il 56 ed il 60%:	punti 2		
media raggiunta tra il 61 ed il 65%:	punti 4		
media raggiunta tra il 66 ed il 70%:	punti 7		
media raggiunta tra il 71 ed il 75%:	punti 10		
media raggiunta tra il 76 ed il 80%:	punti 12		
media raggiunta tra il 81 ed il 85%:	punti 14		
media raggiunta tra il 86 ed il 90%:	punti 16		
media raggiunta tra il 91 ed il 95%:	punti 18		
media raggiunta tra il 96 ed il 100%:	punti 20		
<b>ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE</b>	0 - 1	<b>0</b>	
<i>Partecipazione a corsi/seminari di formazione o aggiornamento (anche tenuti internamente ed autogestiti dal personale dell'ente purchè debitamente documentati):</i>			
superiore a 6 ore e fino a 12 ore:	punti 0,25		
superiore a 12 ore e fino a 25 ore:	punti 0,5		
superiore a 25 ore:	punti 1		
<b>IMPEGNO</b>	0 - 3	<b>0</b>	
<i>Assiduità espressa nell'assolvimento funzionale:</i>			
scarsa:	punti 0		
minima:	fino a punti 0,5		

buona:	oltre 0,5 fino a punti 1		
significativa:	oltre 1 fino a punti 2		
elevata:	oltre 2 fino a punti 3		
<b>VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE</b>		0 – 8	<b>0</b>
<i>Capacità di valorizzare i medesimi motivandoli e curando lo sviluppo della loro professionalità anche attraverso la partecipazione a corsi formativi (anche tenuti internamente ed autogestiti dal personale dell'ente purchè debitamente documentati). Partecipazione a corsi/seminari di formazione o aggiornamento (anche tenuti internamente ed autogestiti dal personale dell'ente purchè debitamente documentati) del personale di settore per almeno 6 ore c.u. di una quota percentuale di:</i>			
almeno il 20% sino al 34 % del personale di settore:	punti 1		
almeno il 35% sino al 49 % del personale di settore:	punti 2		
almeno il 50% del personale di settore:	punti 3		
<i>Capacità di valutare i propri collaboratori con significative differenziazioni dei giudizi (si considerano differenti le valutazioni dei due collaboratori se le medesime si discostano fra loro in misura superiore al 3% dei punteggi assegnati).</i>			
differenziazione di punteggio (indipendentemente dalla categoria di appartenenza) delle valutazioni dei due collaboratori:	punti 5		
<b>QUALITA' DELLA PRESTAZIONE, COMPETENZA PROFESSIONALE E COMPORTAMENTO</b> consente un efficiente, efficace e rapido svolgimento delle proprie mansioni ordinarie nell'ambito dell'area professionale di appartenenza, evidenzia capacità di lavoro di squadra, affidabilità e capacità di soluzione dei problemi e di rispetto dei termini procedurali, di rispetto delle direttive organizzative interne e degli atti di microorganizzazione, di competenza dei dirigenti o funzionari apicali nell'esercizio del loro potere di privato datore di lavoro. <b>(fino a 3 punti per ogni voce)</b>		0 - 63	<b>0</b>
<b>AUTONOMIA:</b> Capacità di esercitare l'autonomia organizzativa e decisionale connessa al ruolo dimostrando orientamento al risultato, finalizzato agli obiettivi e alla responsabilità nell'impiego delle risorse finanziarie e strumentali		fino a punti 3	
<b>PARTECIPAZIONE:</b> Atteggiamento partecipativo a gruppi di lavoro intersettoriali, conferenza dei responsabili e ogni altra iniziativa interfunzionale		fino a punti 3	
			Scala punteggio: scarsa: punti 0; minima: fino a 0,5; buona: oltre 0,5 fino a 1; significativa: oltre 1 fino a 2; elevata: oltre 2 fino a 3

<p><b>INNOVAZIONE E PROPOSITIVITA':</b> Impegno nella formulazione di suggerimenti, proposte e progetti a carattere innovativo, per il miglioramento della gestione e dei prodotti/servizi erogati</p>	fino a punti 3		
<p><b>PROBLEM SOLVING:</b> Capacità di affrontare problemi e situazioni critiche anche non usuali, complesse, imprevedute, che richiedono una elevata capacità di analisi e di possibili soluzioni</p>	fino a punti 3		
<p><b>AFFIDABILITA' ED INIZIATIVA:</b> Capacità di iniziativa personale, di controllo e di flessibilità e polifunzionalità in situazioni complesse, ambigue e stressanti, con propensione a prevenire ed anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta lettura del contesto di riferimento e la predisposizione di adeguati piani di intervento</p>	fino a punti 3		
<p><b>DELEGA:</b> Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno controllo nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati</p>	fino a punti 3		
<p><b>RENDICONTAZIONE:</b> Aggiornamento continuo tempestivo dei dati del PEG e/o diversi strumenti gestionali sulla base degli indirizzi e richieste che provengono da parte dell'Amministrazione e della Direzione Generale con adeguata rendicontazione dei risultati ottenuti e dello stato di avanzamento delle azioni, progetti o programmi assegnati al settore</p>	fino a punti 3		
<p><b>COMUNICAZIONE E LAVORO IN TEAM:</b> - Capace di interrelazionarsi con gli altri settore dell'ente, con il Segretario Comunale e l'Amministrazione, prevedendo conflitti, ritardi equivoci e fraintendimenti e capace di instaurare e mantenere un sereno clima lavorativo nel rispetto delle reciproche diverse competenze e di lavorare in squadra con i colleghi del proprio e dell'altrui settore, senza eccesso di personalismo e criticismo</p>	fino a punti 3		
<p>- Puntuale nell'utilizzo, quando necessario, da parte propria e dei propri diretti collaboratori, degli strumenti e delle comunicazioni telematiche di legge (PEC, invio telematico di informazioni, certificazioni e dichiarazioni, interscambio di dati con altre A.P. ecc. ecc....) e disponibile alla efficace circolazione di informazioni qualificate</p>	fino a punti 3		

<p><b>CONTROLLO DI GESTIONE E COMPETENZE FUNZIONALI PER IL MANTENIMENTO DELLA SALUTE FINANZIARIA DELL'ENTE:</b> Capacità di elaborare criteri, parametri ed indicatori per la valutazione di efficacia ed efficienza dei servizi erogati; tempestività e precisione nell'acquisizione e comunicazione di dati e informazioni per il controllo di gestione; capacità nell'utilizzo equilibrato delle risorse ed attenzione e rispetto dei parametri ed aspetti economico-finanziari ed alle loro ricadute in termini di costi, del rispetto del patto di stabilità, del contenimento della spesa</p> <p style="text-align: right;">fino a punti 3</p>		
<p><b>RAPPORTI ESTERNI:</b> Capacità di rappresentare istituzionalmente l'ente nei rapporti con l'utenza esterna ed interna contribuendo alla qualificazione della sua immagine, nonché di instaurare rapporti costruttivi con interlocutori esterni cittadini, enti, istituzioni</p> <p style="text-align: right;">fino a punti 3</p>		
<p><b>COMPORTEMENTO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adempie ed osserva correttamente gli atti e i provvedimenti interni di conformazione della prestazione lavorativa e svolge correttamente le attività previste e contenute nella descrizione delle declaratorie/mansioni fissate nel contratto collettivo nazionale e dal contratto decentrato locale, oltre che quelle previste nel contratto individuale di lavoro</li> </ul> <p style="text-align: right;">fino a punti 3</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Governa e gestisce correttamente risorse umane e/o altre tipologie di contratti di lavoro flessibile, messi a disposizione dalla legge e dall'A.C. (indipendentemente dalla valutazione di cui alla presente voce, si rappresenta che al funzionario apicale incaricato di P.O. responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato)</li> </ul> <p style="text-align: right;">fino a punti 3</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promuove ed accerta la conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, sia generale che specifico, da parte dei dipendenti del proprio settore e degli altri soggetti esterni incaricati e tenuti all'osservanza del medesimo; controlla e vigila sul rispetto del codice e si preoccupa di aggiornare e formare i propri collaboratori in materia di trasparenza ed integrità con particolare riferimento al codice di comportamento</li> </ul> <p style="text-align: right;">fino a punti 3</p>		
<p><b>ORGANIZZAZIONE/ADATTABILITA' /FLESSIBILITA':</b></p>		

- Dimostrazione di abilità nell'organizzarsi e nell'organizzare e ad adattarsi al contesto operativo, alle situazioni di difficoltà e ai cambiamenti legislativi ed organizzativi del lavoro fino a punti 3		
- Dimostrazione di flessibilità e propositività nella gestione del cambiamento e del mutare delle situazioni fino a punti 3		
<b>LEADERSHIP:</b> Capacità di esercitare la propria leadership e la propria influenza con autorevolezza più che con l'autorità formale fino a punti 3		
<b>CONOSCENZA DEI PROCESSI E COMPETENZA:</b> - Dimostrazione costante di preparazione, competenza professionale e manageriale fino a punti 3		
- Adeguata conoscenza delle procedure e dei processi interni dell'ente e capacità di analisi e riprogettazione degli stessi al fine di una realizzazione puntuale, efficiente e di massima trasparenza fino a punti 3		
<b>PUNTUALITA' E PRECISIONE:</b> Rispetto della tempistica e capacità di rispondere tempestivamente ed esaurientemente alle richieste interne da parte dell'Amministrazione, direzione generale e altri settori o funzioni dell'ente e rispetto dei termini stabiliti da leggi o regolamenti (finali e infraprocedimentali), dei procedimenti assegnati fino a punti 3		
<b>DISPONIBILITA':</b> Disponibile e presente quando serve, anche in orari inconsueti, a fronte delle diverse necessità e richieste dell'amministrazione per supportare la stessa in occasione dell'adozione di importanti provvedimenti fino a punti 3		
Giudizio generale:		

Qualora l'attività prestata comporti omissioni o ritardi nell'espletamento delle ordinarie pratiche e scadenze d'ufficio (così come individualmente o per gruppo assegnate), il Nucleo valuterà, sulla base delle tipologie, dell'importanza, della gravità e delle conseguenze per l'ente derivanti dalle inadempienze nell'ordinaria attività, l'opportunità di abbattere d'ufficio il punteggio come sopra ottenuto dall'interessato o dai gruppi interessati e ciò anche in presenza di parziale o pieno raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati.

Al fine di ottemperare al disposto dell'art. 9 comma 3 del D.L.gs 150/09, ai soli fini dell'erogazione della retribuzione di risultato e della formazione della graduatoria annuale per l'eventuale attribuzione delle progressioni orizzontali, in caso di assenza dal servizio per congedo di maternità, di paternità e parentale, il punteggio acquisito dovrà essere abbattuto in misura proporzionale ai suddetti periodi di assenza (per esempio: punteggio acquisito = a 80; periodi di assenza in congedo parentale = gg. 40; punteggio effettivo da attribuire e considerare = 71,23 cioè  $80:365 \times 325$ ).

Dagli eventuali abbattimenti potrà anche scaturire un punteggio valutativo complessivo inferiore a 30 punti, in tal caso l'interessato non avrà diritto alla progressione orizzontale.

**LA SCHEDA VALUTATIVA DI CUI SOPRA, PER IL PERSONALE DI CATEGORIA D INCARICATO DI P.O. O DI P.A. VERRA' TENUTA IN CONSIDERAZIONE ANCHE AI FINI DELL'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ANNUALE DI RISULTATO DEGLI INCARICATI SECONDO LA SEGUENTE METODOLOGIA:**

Il punteggio individualmente acquisito, se pari o superiore a 30 punti, darà comunque diritto all'erogazione della retribuzione di risultato solo in presenza di obiettivi individuali assegnati alla P.O. o all' A.P. e raggiunti, in misura media pari o superiore al 30% (media da calcolarsi come effettuato esclusivamente per tale gruppo di obiettivi (ossia individuali di P.O. o di A.P.) –senza considerare gli altri due gruppi ivi previsti- nell'esempio n. 2 riportato nell'allegato "C" al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi titolato -procedure e criteri di pesatura degli obiettivi di PEG, di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati delle attività svolte dalle posizioni organizzative e dalle alte professionalità-) ed in assenza di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile oltrechè in assenza di irregolarità nell'espletamento di specifici compiti, per il cui mancato o non corretto adempimento, le norme di tempo in tempo vigenti inibiscono la possibilità di erogazione della retribuzione di risultato.

Qualora nei confronti dell'interessato, nell'anno di riferimento, risultino accertate violazioni del codice di comportamento, sia generale che specifico, tali da comportare l'irrogazione di sanzioni pari al rimprovero scritto, la valutazione definitivamente conseguita subirà un abbattimento in misura pari al 15% del punteggio attribuito; in caso di sanzioni superiori al rimprovero scritto e fino al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione, l'abbattimento risulterà pari al 30% del punteggio attribuito; per sanzioni superiori, l'abbattimento risulterà pari al 60% del punteggio attribuito. Identici abbattimenti avranno luogo nel caso di sanzioni disciplinari comunque irrogate, nei confronti del valutato, dall'UPD.

Sulla base dei punteggi assegnati, verrà formalizzata una graduatoria degli incaricati di P.O. e, se nominati, una distinta graduatoria degli incaricati di A.P..

In caso di parità si considererà meglio classificato in graduatoria il dipendente che nell'anno precedente abbia conseguito minor retribuzione di risultato rispetto al pari classificato/i.

Come in parte sopra accennato in presenza di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile o in presenza di irregolarità nell'espletamento di specifici compiti, per il cui mancato o non corretto adempimento, le norme di tempo in tempo vigenti inibiscono la possibilità di erogazione della retribuzione di risultato di che trattasi o qualora non vengano raggiunti i 30 punti e gli obiettivi individuali di P.O. o A.P. non siano stati raggiunti in misura media pari o superiore al 30%, la valutazione verrà ritenuta negativa e non verrà corrisposta alcuna retribuzione di risultato.

Fatto salvo quanto espressamente previsto dall'articolo titolato "Clausola di salvaguardia e di rinvio" del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, con particolare riferimento al principio che prevede l'erogazione della quota prevalente di trattamento ad una percentuale limitata di personale, alla P.O. o all'A.P. che avrà ottenuto un punteggio di valore pari o superiore a 75/100, verrà erogato il 25% della retribuzione di posizione assegnata (30% per A.P.); alla P.O. o all'A.P. che avrà ottenuto un punteggio di valore pari o superiore a 50/100 (ed inferiore a 75), verrà erogato il 20% ed alla P.O. o all' A.P. che avrà ottenuto un punteggio di valore pari o superiore a 30/100 (ed inferiore a 50), verrà erogato il 10%.

Infine, premesso che la disciplina qui di seguito dettata, troverà applicazione solo dopo l'indicazione dell'ammontare delle risorse destinabili al nuovo istituto che la contrattazione collettiva nazionale, ai sensi dell'art. 21 comma 2 del D. L.gs. 150/09 dovrà determinare e fatta salva (dopo l'indicazione dell'ammontare delle risorse destinabili al nuovo istituto che la contrattazione collettiva nazionale, ai sensi dell'art. 21 comma 2 del D. L.gs. 150/09 dovrà determinare), l'eventuale necessità di rivedere la metodologia e l'ammontare della quota qui quantificata, dall'esercizio in cui troverà attuazione l'istituto del bonus eccellenze di cui all'art. 21 del D. L.gs 150/09 e all'articolo titolato "bonus annuale delle eccellenze" del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, la percentuale massima di retribuzione di risultato (25% della retribuzione di posizione per le P.O. e 30% per le A.P.), attribuibile a coloro i quali avranno ottenuto un punteggio pari o superiore a 75/100 più sopra indicata, verrà ridotta al 24% per le P.O. ed al 29,2% per le A.P..

La differenza, derivante dalla riduzione della percentuale di che trattasi relativa ad un incaricato di P.O.-

non di A.P.- (nel caso di retribuzione di posizione massima, l'importo sarà pari a 130,00 € cioè 3.228,00 - 25%- meno 3.098,00 - 24%-) sarà riservata, fra il personale titolare di P.O. o A.P. alle eccellenze, cioè a non più del 10% del personale incaricato (con arrot. all'unità superiore) che avrà ottenuto il punteggio valutativo più elevato. Qualora più dipendenti incaricati di P.O. o A.P. dovessero conseguire pari punteggio la scelta dovrà cadere sul dipendente che negli ultimi tre anni ha ottenuto in media il miglior punteggio valutativo, in caso di ulteriore parità verrà garantita priorità al dipendente che non ha mai beneficiato del bonus (o ne ha beneficiato meno), in caso di ulteriore parità si procederà per estrazione a sorte.

In ogni caso l'ammontare della quota di bonus individuale assegnata all'incaricato di P.O., come sopra individuato, non potrà risultare superiore al minor importo individuale assegnabile fra quello derivante dall'applicazione del procedimento previsto per gli incaricati di P.O. o A.P. e la generalità dei dipendenti non incaricati di tali funzioni (pertanto se dal calcolo su esplicitato dovesse scaturire una quota individuale, pari per esempio ad € 120,00 ed invece la quota individuale assegnabile agli altri dipendenti, non incaricati di P.O. o A.P., beneficiari del bonus, calcolata sulla base del procedimento per gli stessi previsto, ammontasse ad € 100,00, l'importo da assegnare al titolare di P.O., sarà anch'esso pari ad € 100,00; viceversa se ai non incaricati di P.O. o A.P. dovesse spettare un bonus di 130,00 €, il titolare di P.O. manterrà l'importo di 120,00 €, mentre quello da erogare ai dipendenti non incaricati verrà ridotto a 120,00 €).

Il titolare premiato con il bonus eccellenza potrà accedere al premio innovazione previsto dall'art. 22 del D. L.gs 150/09 e dall'art. 7 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, solo a condizione che rinunci al bonus di cui sopra. In tal caso succederà allo stesso, relativamente a detto bonus, il primo titolare utilmente classificato.

Nel caso in cui la performance dell'amministrazione, disciplinata dall'articolo intitolato "Sistema di Valutazione" del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, risulti negativa, la retribuzione di risultato, come sopra calcolata, definitivamente spettante ad ogni incaricato di P.O. o A.P. (fatti salvi rimandi temporali nell'applicazione di tale clausola previsti dalle norme di tempo in tempo vigenti e/o differenti disposizioni dettate dalle norme o da direttive interpretative in merito formalizzate dagli organi preposti), verrà abbattuta di un importo pari al 2% del suo ammontare. In caso di parziale raggiungimento di detta performance, la percentuale citata del 2% verrà, come esplicitato nel comma 2 dell'articolo intitolato "Sistema di Valutazione" e nell'allegato "C" al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, proporzionalmente rideterminata.

Per tali figure:

- a) ai fini della formazione della graduatoria per eventuali progressioni orizzontali verrà preso in considerazione, se pari o superiore a 30, il punteggio valutativo acquisito a seguito dell'attribuzione dei valori di cui alla sopra riportata scheda;
- b) ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato verrà preso in considerazione il punteggio valutativo acquisito a seguito dell'attribuzione dei valori di cui alla sopra riportata scheda, fatti salvi ed applicati i correttivi, gli abbattimenti, gli impedimenti ed i vincoli sopra esplicitati;
- c) ai fini dell'eventuale revoca o non conferma dell'incarico di P.O. o A.P., indipendentemente dal punteggio acquisito nella sopra riportata scheda categoriale di riferimento, verrà presa in considerazione la media, come dettagliatamente determinata secondo le modalità indicate nell'esempio n. 3 dell'allegato "C" al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (titolato -procedure e criteri di pesatura degli obiettivi di PEG, di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati delle attività svolte dalle posizioni organizzative e dalle alte professionalità-), del grado di raggiungimento degli obiettivi facenti capo all'incaricato (prendendo a riferimento gli obiettivi di PEG assegnati alla struttura diretta, gli obiettivi individuali di P.O. o di A.P. e gli eventuali

obiettivi finanziati da specifiche risorse come meglio indicati nell'ultimo punto dell'allegato "D" al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi – per es.:art. 15 commi 2 e/o 5 CCNL 1/4/99, progettazione, ici, sponsorizzazioni, notifiche messi e simili con pesatura iniziale, questi ultimi, superiore a 5 punti) il cui valore, verrà considerato negativo se nell'anno risulterà inferiore al 30% oppure se per due anni consecutivi risulterà inferiore al 50%.

La valutazione finale degli incaricati di P.O. o A.P. compete al Sindaco su proposta del Nucleo di Valutazione.

Il dipendente qualora non condividesse la valutazione finale espressa nei suoi confronti dal Sindaco, può presentare le proprie osservazioni, entro 15 giorni dal ricevimento della valutazione stessa, al Nucleo

Il Nucleo, assume la decisione finale entro 15 dal ricevimento dell'istanza, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, per le tre casistiche di cui sopra, il Nucleo di valutazione, è ulteriormente tenuto ad acquisire in contraddittorio le considerazioni e le motivazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

Il titolare di P.O. o A.P., per il quale anche a seguito del passaggio precedente, permanga una valutazione non positiva, potrà, nei dieci giorni successivi, presentare ulteriori controdeduzioni al Segretario Comunale che, a seguito di un ultimo contraddittorio procederà a definire la valutazione finale.

Nel caso in cui a seguito dei precedenti passaggi, permanga ulteriormente una valutazione non positiva, gli interessati potranno ricorrere all'istituto del "tentativo di conciliazione" previsto e disciplinato dall'art. 410 cpc, così come novellato dalla recente Legge n. 183/2010, in materia di risoluzione delle controversie di lavoro (Collegato al lavoro).

**CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA CATEGORIA "D"  
DEL PERSONALE INCARICATO DI P.O. O DI A.P. (al cui settore risulta assegnato un numero di  
collaboratori pari a 3)  
SCHEMA VALIDA ANCHE PER LE Progr. ORIZZ.**

Dipendente	Settore	Servizio		Categoria	Posizione Economica
<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b>		<b>0</b>	<b>Valore</b>	<b>Punteggio</b>	<b>Annotazioni</b>
<b>RISULTATI OTTENUTI E GRADO DI COINVOLGIMENTO</b>			0 - 25	<b>0</b>	
<i>Grado di coinvolgimento intersettoriale e contributo individuale assicurato nei processi lavorativi generali:</i>					
minimo e qualitativamente modesto:		punti 0			
minimo ma qualitativamente adeguato:		punti 0,5			
minimo ma qualitativamente significativo:		punti 1			
medio ma qualitativamente modesto:		punti 1,5			
medio ma qualitativamente adeguato:		punti 2			
medio ma qualitativamente significativo:		punti 2,5			
elevato ma qualitativamente modesto:		punti 3,5			
elevato ma qualitativamente adeguato:		punti 4			
elevato ma qualitativamente significativo:		punti 5			



Il punteggio di cui sopra verrà assegnato sulla base del grado di partecipazione indiretto agli obiettivi di altri settori. Il grado di partecipazione verrà misurato con riferimento alla qualità e quantità di apporto richiesto secondo le modalità riportate nella nota (2) in calce al presente allegato.

*Media (come dettagliatamente determinata secondo le modalità indicate nell'esempio n.2 dell'allegato "C" al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi - titolato - procedure e criteri di pesatura degli obiettivi di PEG, di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati delle attività svolte dalle posizioni organizzative dalle alte professionalità-), del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi facenti capo all'incaricato, suddivisi in due (o eventualmente tre) distinti gruppi (il terzo e solo eventuale): obiettivi individuali (primo gruppo), obiettivi di PEG assegnati alla struttura diretta(secondo gruppo) ed eventuali obiettivi finanziati da specifiche risorse - per es.: art. 15 commi 2 e/o 5 CCNL 1/4/99, progettazione, ici, sponsorizzazioni, notifiche messi e simili - eccetto quelli con pesatura iniziale inferiore a 6 punti e quelli a cui l'incaricato già eventualmente partecipa all'erogazione delle specifiche risorse - (terzo eventuale gruppo):*

media raggiunta inferiore al 50%	punti 0		
media raggiunta tra il 50 ed il 55%:	punti 1		
media raggiunta tra il 56 ed il 60%:	punti 2		
media raggiunta tra il 61 ed il 65%:	punti 4		
media raggiunta tra il 66 ed il 70%:	punti 7		
media raggiunta tra il 71 ed il 75%:	punti 10		
media raggiunta tra il 76 ed l' 80%:	punti 12		
media raggiunta tra l' 81 ed l' 85%:	punti 14		
media raggiunta tra l' 86 ed il 90%:	punti 16		
media raggiunta tra il 91 ed il 95%:	punti 18		
media raggiunta tra il 96 ed il 100%:	punti 20		

#### **ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE**

0 – 1

**0**

*Partecipazione a corsi/seminari di formazione o aggiornamento (anche tenuti internamente ed autogestiti dal personale dell'ente purchè debitamente documentati):*

superiore a 6 ore e fino a 12 ore:	punti 0,25		
superiore a 12 ore e fino a 25 ore:	punti 0,5		
superiore a 25 ore:	punti 1		

#### **IMPEGNO**

0 – 3

**0**

*Assiduità espressa nell'assolvimento funzionale:*

scarsa:	punti 0		
minima:	fino a punti 0,5		
buona:	oltre 0,5 fino a punti 1		
significativa:	oltre 1 fino a punti 2		
elevata:	oltre 2 fino a punti 3		

#### **VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE**

0 – 8

**0**

<p><i>Capacità di valorizzare i medesimi motivandoli e curando lo sviluppo della loro professionalità anche attraverso la partecipazione a corsi formativi (anche tenuti internamente ed autogestiti dal personale dell'ente purchè debitamente documentati). Partecipazione a corsi/seminari di formazione o aggiornamento (anche tenuti internamente ed autogestiti dal personale dell'ente purchè debitamente documentati) del personale di settore per almeno 6 ore c.u. di una quota percentuale di:</i></p>			
almeno il 20% sino al 34 % del personale di settore:	punti 1		
almeno il 35% sino al 49 % del personale di settore:	punti 2		
almeno il 50% del personale di settore:	punti 3		
<p><i>Capacità di valutare i propri collaboratori con significative differenziazioni dei giudizi(sono da considerarsi differenti le valutazioni che si discostano rispetto a quella immediatamente migliore in misura superiore al 2,5% dei punteggi assegnati -per il calcolo % non si prende in considerazione il dipendente che acquisisce maggior punteggio-). )</i></p>			
differenziazione di punteggio (indipendentemente dalla categoria di appartenenza) per il 100% delle valutazioni dei propri collaboratori:	punti 5		
differenziazione di punteggio (indipendentemente dalla categoria di appartenenza) per il 50% delle valutazioni dei propri collaboratori:	punti 3		
<p><b>QUALITA' DELLA PRESTAZIONE, COMPETENZA PROFESSIONALE E COMPORTAMENTO</b> consente un efficiente, efficace e rapido svolgimento delle proprie mansioni ordinarie nell'ambito dell'area professionale di appartenenza, evidenzia capacità di lavoro di squadra, affidabilità e capacità di soluzione dei problemi e di rispetto dei termini procedurali, di rispetto delle direttive organizzative interne e degli atti di microorganizzazione, di competenza dei dirigenti o funzionari apicali nell'esercizio del loro potere di privato datore di lavoro. <b>(fino a 3 punti per ogni voce)</b></p>		0 - 63	0
<p><b>AUTONOMIA:</b> Capacità di esercitare l'autonomia organizzativa e decisionale connessa al ruolo dimostrando orientamento al risultato, finalizzato agli obiettivi e alla responsabilità nell'impiego delle risorse finanziarie e strumentali</p>		fino a punti 3	
<p><b>PARTECIPAZIONE:</b> Atteggiamento partecipativo a gruppi di lavoro intersettoriali, conferenza dei responsabili e ogni altra iniziativa interfunzionale</p>		fino a punti 3	
<p><b>INNOVAZIONE E PROPOSITIVITA':</b> Impegno nella formulazione di suggerimenti, proposte e progetti a carattere innovativo, per il miglioramento della gestione e dei prodotti/servizi erogati</p>		fino a punti 3	
			Scala punteggio: scarsa: punti 0; minima: fino a 0,5; buona: oltre 0,5 fino a 1; significativa: oltre 1 fino a 2; elevata: oltre 2 fino a 3

<p><b>PROBLEM SOLVING:</b> Capacità di affrontare problemi e situazioni critiche anche non usuali, complesse, imprevedute, che richiedono una elevata capacità di analisi e di possibili soluzioni</p>	<p>fino a punti 3</p>	
<p><b>AFFIDABILITA' ED INIZIATIVA:</b> Capacità di iniziativa personale, di controllo e di flessibilità e polifunzionalità in situazioni complesse, ambigue e stressanti, con propensione a prevenire ed anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta lettura del contesto di riferimento e la predisposizione di adeguati piani di intervento</p>	<p>fino a punti 3</p>	
<p><b>DELEGA:</b> Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno controllo nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati</p>	<p>fino a punti 3</p>	
<p><b>RENDICONTAZIONE:</b> Aggiornamento continuo tempestivo dei dati del PEG e/o diversi strumenti gestionali sulla base degli indirizzi e richieste che provengono da parte dell'Amministrazione e della Direzione Generale con adeguata rendicontazione dei risultati ottenuti e dello stato di avanzamento delle azioni, progetti o programmi assegnati al settore</p>	<p>fino a punti 3</p>	
<p><b>COMUNICAZIONE E LAVORO IN TEAM:</b>  - Capace di interrelazionarsi con gli altri settore dell'ente, con il Segretario Comunale e l'Amministrazione, prevedendo conflitti, ritardi equivoci e fraintendimenti e capace di instaurare e mantenere un sereno clima lavorativo nel rispetto delle reciproche diverse competenze e di lavorare in squadra con i colleghi del proprio e dell'altrui settore, senza eccesso di personalismo e criticismo</p>	<p>fino a punti 3</p>	
<p>- Puntuale nell'utilizzo, quando necessario, da parte propria e dei propri diretti collaboratori, degli strumenti e delle comunicazioni telematiche di legge (PEC, invio telematico di informazioni, certificazioni e dichiarazioni, interscambio di dati con altre A.P. ecc. ecc....) e disponibile alla efficace circolazione di informazioni qualificate</p>	<p>fino a punti 3</p>	

<p><b>CONTROLLO DI GESTIONE E COMPETENZE FUNZIONALI PER IL MANTENIMENTO DELLA SALUTE FINANZIARIA DELL'ENTE:</b> Capacità di elaborare criteri, parametri ed indicatori per la valutazione di efficacia ed efficienza dei servizi erogati; tempestività e precisione nell'acquisizione e comunicazione di dati e informazioni per il controllo di gestione; capacità nell'utilizzo equilibrato delle risorse ed attenzione e rispetto dei parametri ed aspetti economico-finanziari ed alle loro ricadute in termini di costi, del rispetto del patto di stabilità, del contenimento della spesa</p> <p style="text-align: right;">fino a punti 3</p>		
<p><b>RAPPORTI ESTERNI:</b> Capacità di rappresentare istituzionalmente l'ente nei rapporti con l'utenza esterna ed interna contribuendo alla qualificazione della sua immagine, nonché di instaurare rapporti costruttivi con interlocutori esterni cittadini, enti, istituzioni</p> <p style="text-align: right;">fino a punti 3</p>		
<p><b>COMPORTEMENTO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adegua ed osserva correttamente gli atti e i provvedimenti interni di conformazione della prestazione lavorativa e svolge correttamente le attività previste e contenute nella descrizione delle declaratorie/mansioni fissate nel contratto collettivo nazionale e dal contratto decentrato locale, oltre che quelle previste nel contratto individuale di lavoro</li> </ul> <p style="text-align: right;">fino a punti 3</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Governa e gestisce correttamente risorse umane e/o altre tipologie di contratti di lavoro flessibile, messi a disposizione dalla legge e dall'A.C. (indipendentemente dalla valutazione di cui alla presente voce, si rappresenta che al funzionario apicale incaricato di P.O. responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato)</li> </ul> <p style="text-align: right;">fino a punti 3</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promuove ed accerta la conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, sia generale che specifico, da parte dei dipendenti del proprio settore e degli altri soggetti esterni incaricati e tenuti all'osservanza del medesimo; controlla e vigila sul rispetto del codice e si preoccupa di aggiornare e formare i propri collaboratori in materia di trasparenza ed integrità con particolare riferimento al codice di comportamento</li> </ul> <p style="text-align: right;">fino a punti 3</p>		
<p><b>ORGANIZZAZIONE/ADATTABILITA' /FLESSIBILITA':</b></p>		

- Dimostrazione di abilità nell'organizzarsi e nell'organizzare e ad adattarsi al contesto operativo, alle situazioni di difficoltà e ai cambiamenti legislativi ed organizzativi del lavoro fino a punti 3		
- Dimostrazione di flessibilità e propositività nella gestione del cambiamento e del mutare delle situazioni fino a punti 3		
<b>LEADERSHIP:</b> Capacità di esercitare la propria leadership e la propria influenza con autorevolezza più che con l'autorità formale fino a punti 3		
<b>CONOSCENZA DEI PROCESSI E COMPETENZA:</b> - Dimostrazione costante di preparazione, competenza professionale e manageriale fino a punti 3		
- Adeguata conoscenza delle procedure e dei processi interni dell'ente e capacità di analisi e riprogettazione degli stessi al fine di una realizzazione puntuale, efficiente e di massima trasparenza fino a punti 3		
<b>PUNTUALITA' E PRECISIONE:</b> Rispetto della tempistica e capacità di rispondere tempestivamente ed esaurientemente alle richieste interne da parte dell'Amministrazione, direzione generale e altri settori o funzioni dell'ente e rispetto dei termini stabiliti da leggi o regolamenti (finali e infraprocedimentali), dei procedimenti assegnati fino a punti 3		
<b>DISPONIBILITA':</b> Disponibile e presente quando serve, anche in orari inconsueti, a fronte delle diverse necessità e richieste dell'amministrazione per supportare la stessa in occasione dell'adozione di importanti provvedimenti fino a punti 3		
Giudizio generale:		

Qualora l'attività prestata comporti omissioni o ritardi nell'espletamento delle ordinarie pratiche e scadenze d'ufficio (così come individualmente o per gruppo assegnate), il Nucleo valuterà, sulla base delle tipologie, dell'importanza, della gravità e delle conseguenze per l'ente derivanti dalle inadempienze nell'ordinaria attività, l'opportunità di abbattere d'ufficio il punteggio come sopra ottenuto dall'interessato o dai gruppi interessati e ciò anche in presenza di parziale o pieno raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati.

Al fine di ottemperare al disposto dell'art. 9 comma 3 del D.L.gs 150/09, ai soli fini dell'erogazione della retribuzione di risultato e della formazione della graduatoria annuale per l'eventuale attribuzione delle progressioni orizzontali, in caso di assenza dal servizio per congedo di maternità, di paternità e parentale, il punteggio acquisito dovrà essere abbattuto in misura proporzionale ai suddetti periodi di assenza (per esempio: punteggio acquisito = a 80; periodi di assenza in congedo parentale = gg. 40; punteggio effettivo da attribuire e considerare = 71,23 cioè  $80:365 \times 325$ ).

Dagli eventuali abbattimenti potrà anche scaturire un punteggio valutativo complessivo inferiore a 30 punti, in tal caso l'interessato non avrà diritto alla progressione orizzontale.

**LA SCHEDA VALUTATIVA DI CUI SOPRA, PER IL PERSONALE DI CATEGORIA D INCARICATO DI P.O. O DI P.A. VERRA' TENUTA IN CONSIDERAZIONE ANCHE AI FINI DELL'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ANNUALE DI RISULTATO DEGLI INCARICATI SECONDO LA SEGUENTE METODOLOGIA:**

Il punteggio individualmente acquisito, se pari o superiore a 30 punti, darà comunque diritto all'erogazione della retribuzione di risultato solo in presenza di obiettivi individuali assegnati alla P.O. o all' A.P. e raggiunti, in misura media pari o superiore al 30% (media da calcolarsi come effettuato esclusivamente per tale gruppo di obiettivi (ossia individuali di P.O. o di A.P.) –senza considerare gli altri due gruppi ivi previsti- nell'esempio n. 2 riportato nell'allegato "C" al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi titolato -procedure e criteri di pesatura degli obiettivi di PEG, di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati delle attività svolte dalle posizioni organizzative e dalle alte professionalità-) ed in assenza di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile oltrechè in assenza di irregolarità nell'espletamento di specifici compiti, per il cui mancato o non corretto adempimento, le norme di tempo in tempo vigenti inibiscono la possibilità di erogazione della retribuzione di risultato.

Qualora nei confronti dell'interessato, nell'anno di riferimento, risultino accertate violazioni del codice di comportamento, sia generale che specifico, tali da comportare l'irrogazione di sanzioni pari al rimprovero scritto, la valutazione definitivamente conseguita subirà un abbattimento in misura pari al 15% del punteggio attribuito; in caso di sanzioni superiori al rimprovero scritto e fino al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione, l'abbattimento risulterà pari al 30% del punteggio attribuito; per sanzioni superiori, l'abbattimento risulterà pari al 60% del punteggio attribuito. Identici abbattimenti avranno luogo nel caso di sanzioni disciplinari comunque irrogate, nei confronti del valutato, dall'UPD.

Sulla base dei punteggi assegnati, verrà formalizzata una graduatoria degli incaricati di P.O. e, se nominati, una distinta graduatoria degli incaricati di A.P..

In caso di parità si considererà meglio classificato in graduatoria il dipendente che nell'anno precedente abbia conseguito minor retribuzione di risultato rispetto al pari classificato/i.

Come in parte sopra accennato in presenza di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile o in presenza di irregolarità nell'espletamento di specifici compiti, per il cui mancato o non corretto adempimento, le norme di tempo in tempo vigenti inibiscono la possibilità di erogazione della retribuzione di risultato di che trattasi o qualora non vengano raggiunti i 30 punti e gli obiettivi individuali di P.O. o A.P. non siano stati raggiunti in misura media pari o superiore al 30%, la valutazione verrà ritenuta negativa e non verrà corrisposta alcuna retribuzione di risultato.

Fatto salvo quanto espressamente previsto dall'articolo titolato "Clausola di salvaguardia e di rinvio" del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, con particolare riferimento al principio che prevede l'erogazione della quota prevalente di trattamento ad una percentuale limitata di personale, alla P.O. o all'A.P. che avrà ottenuto un punteggio di valore pari o superiore a 75/100, verrà erogato il 25% della retribuzione di posizione assegnata (30% per A.P.); alla P.O. o all'A.P. che avrà ottenuto un punteggio di valore pari o superiore a 50/100 (ed inferiore a 75), verrà erogato il 20% ed alla P.O. o all' A.P. che avrà ottenuto un punteggio di valore pari o superiore a 30/100 (ed inferiore a 50), verrà erogato il 10%.

Infine, premesso che la disciplina qui di seguito dettata, troverà applicazione solo dopo l'indicazione dell'ammontare delle risorse destinabili al nuovo istituto che la contrattazione collettiva nazionale, ai sensi dell'art. 21 comma 2 del D. L.gs. 150/09 dovrà determinare e fatta salva (dopo l'indicazione dell'ammontare delle risorse destinabili al nuovo istituto che la contrattazione collettiva nazionale, ai sensi dell'art. 21 comma 2 del D. L.gs. 150/09 dovrà determinare), l'eventuale necessità di rivedere la metodologia e l'ammontare della quota qui quantificata, dall'esercizio in cui troverà attuazione l'istituto del bonus eccellenze di cui all'art. 21 del D. L.gs 150/09 e all'articolo titolato "bonus annuale delle eccellenze" del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, la percentuale massima di retribuzione di risultato (25% della retribuzione di posizione per le P.O. e 30% per le A.P.), attribuibile a coloro i quali avranno ottenuto un punteggio pari o superiore a 75/100 più sopra indicata, verrà ridotta al 24% per le P.O. ed al 29,2% per le A.P..

La differenza, derivante dalla riduzione della percentuale di che trattasi relativa ad un incaricato di P.O.-

non di A.P.- (nel caso di retribuzione di posizione massima, l'importo sarà pari a 130,00 € cioè 3.228,00 - 25%- meno 3.098,00 - 24%-) sarà riservata, fra il personale titolare di P.O. o A.P. alle eccellenze, cioè a non più del 10% del personale incaricato (con arrot. all'unità superiore) che avrà ottenuto il punteggio valutativo più elevato. Qualora più dipendenti incaricati di P.O. o A.P. dovessero conseguire pari punteggio la scelta dovrà cadere sul dipendente che negli ultimi tre anni ha ottenuto in media il miglior punteggio valutativo, in caso di ulteriore parità verrà garantita priorità al dipendente che non ha mai beneficiato del bonus (o ne ha beneficiato meno), in caso di ulteriore parità si procederà per estrazione a sorte.

In ogni caso l'ammontare della quota di bonus individuale assegnata all'incaricato di P.O., come sopra individuato, non potrà risultare superiore al minor importo individuale assegnabile fra quello derivante dall'applicazione del procedimento previsto per gli incaricati di P.O. o A.P. e la generalità dei dipendenti non incaricati di tali funzioni (pertanto se dal calcolo su esplicitato dovesse scaturire una quota individuale, pari per esempio ad € 120,00 ed invece la quota individuale assegnabile agli altri dipendenti, non incaricati di P.O. o A.P., beneficiari del bonus, calcolata sulla base del procedimento per gli stessi previsto, ammontasse ad € 100,00, l'importo da assegnare al titolare di P.O., sarà anch'esso pari ad € 100,00; viceversa se ai non incaricati di P.O. o A.P. dovesse spettare un bonus di 130,00 €, il titolare di P.O. manterrà l'importo di 120,00 €, mentre quello da erogare ai dipendenti non incaricati verrà ridotto a 120,00 €).

Il titolare premiato con il bonus eccellenza potrà accedere al premio innovazione previsto dall'art. 22 del D. L.gs 150/09 e dall'art. 7 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, solo a condizione che rinunci al bonus di cui sopra. In tal caso succederà allo stesso, relativamente a detto bonus, il primo titolare utilmente classificato.

Nel caso in cui la performance dell'amministrazione, disciplinata dall'articolo titolato "Sistema di Valutazione" del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, risulti negativa, la retribuzione di risultato, come sopra calcolata, definitivamente spettante ad ogni incaricato di P.O. o A.P. (fatti salvi rimandi temporali nell'applicazione di tale clausola previsti dalle norme di tempo in tempo vigenti e/o differenti disposizioni dettate dalle norme o da direttive interpretative in merito formalizzate dagli organi preposti), verrà abbattuta di un importo pari al 2% del suo ammontare. In caso di parziale raggiungimento di detta performance, la percentuale citata del 2% verrà, come esplicitato nel comma 2 dell'articolo titolato "Sistema di Valutazione" e nell'allegato "C" al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, proporzionalmente rideterminata.

Per tali figure:

- a) ai fini della formazione della graduatoria per eventuali progressioni orizzontali verrà preso in considerazione, se pari o superiore a 30, il punteggio valutativo acquisito a seguito dell'attribuzione dei valori di cui alla sopra riportata scheda;
- b) ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato verrà preso in considerazione il punteggio valutativo acquisito a seguito dell'attribuzione dei valori di cui alla sopra riportata scheda, fatti salvi ed applicati i correttivi, gli abbattimenti, gli impedimenti ed i vincoli sopra esplicitati;
- c) ai fini dell'eventuale revoca o non conferma dell'incarico di P.O. o A.P., indipendentemente dal punteggio acquisito nella sopra riportata scheda categoriale di riferimento, verrà presa in considerazione la media, come dettagliatamente determinata secondo le modalità indicate nell'esempio n. 3 dell'allegato "C" al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (titolato -procedure e criteri di pesatura degli obiettivi di PEG, di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati delle attività svolte dalle posizioni organizzative e dalle alte professionalità-), del grado di raggiungimento degli obiettivi facenti capo all'incaricato (prendendo a riferimento gli obiettivi di PEG assegnati alla struttura diretta, gli obiettivi individuali di P.O. o di A.P. e gli eventuali

obiettivi finanziati da specifiche risorse come meglio indicati nell'ultimo punto dell'allegato "D" al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi – per es.:art. 15 commi 2 e/o 5 CCNL 1/4/99, progettazione, ici, sponsorizzazioni, notifiche messi e simili con pesatura iniziale, questi ultimi, superiore a 5 punti) il cui valore, verrà considerato negativo se nell'anno risulterà inferiore al 30% oppure se per due anni consecutivi risulterà inferiore al 50%.

La valutazione finale degli incaricati di P.O. o A.P. compete al Sindaco su proposta del Nucleo di Valutazione.

Il dipendente qualora non condividesse la valutazione finale espressa nei suoi confronti dal Sindaco, può presentare le proprie osservazioni, entro 15 giorni dal ricevimento della valutazione stessa, al Nucleo

Il Nucleo, assume la decisione finale entro 15 dal ricevimento dell'istanza, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, per le tre casistiche di cui sopra, il Nucleo di valutazione, è ulteriormente tenuto ad acquisire in contraddittorio le considerazioni e le motivazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

Il titolare di P.O. o A.P., per il quale anche a seguito del passaggio precedente, permanga una valutazione non positiva, potrà, nei dieci giorni successivi, presentare ulteriori controdeduzioni al Segretario Comunale che, a seguito di un ultimo contraddittorio procederà a definire la valutazione finale.

Nel caso in cui a seguito dei precedenti passaggi, permanga ulteriormente una valutazione non positiva, gli interessati potranno ricorrere all'istituto del "tentativo di conciliazione" previsto e disciplinato dall'art. 410 cpc, così come novellato dalla recente Legge n. 183/2010, in materia di risoluzione delle controversie di lavoro (Collegato al lavoro).

## NOTA (1)

Con riferimento alla parte di scheda valutativa qui sotto estrapolata:

### **PERSONALE NON INCARICATO DI P.O.**

*Collaborazione generale per il raggiungimento degli obiettivi PEG assegnati alla struttura di appartenenza (esclusi i finanziati da specifiche risorse – per es.: art.15 commi 2 e/o 5 CCNL ¼/99, progettazione, ici, sponsorizzazioni, notifiche messi e simili):*

irrilevante	punti 0
minima:	punti 1
modesta:	punti 3
media:	punti 5
significativa:	punti 8
rilevante:	punti 10
elevata :	punti 12

Il punteggio di cui sopra verrà assegnato sulla base del grado di partecipazione diretto agli obiettivi richiamati. Il grado di partecipazione verrà misurato con riferimento alla performance realizzata dall'interessato per ogni obiettivo considerato, secondo le modalità riportate nella nota (1) in calce al



presente allegato "F"

Si precisa che il punteggio di cui sopra verrà assegnato sulla base del grado di partecipazione diretto agli obiettivi richiamati. Il grado di partecipazione verrà misurato con riferimento alla performance realizzata dall'interessato per l'obiettivo considerato, con le seguenti modalità:

**Per ogni obiettivo a cui l'interessato partecipa:**

**1) Obiettivi pesati in misura almeno pari o superiore a 5 punti ed inferiore a 10:**

**Performance realizzata (somma dei pesi attribuiti ai diversi indicatori definiti nelle correlate schede – vedi modello riportato nell'allegato "E" -)**

Elevata, ossia che si discosta, in una misura percentuale pari o non superiore al 10% rispetto alla pesatura (con plafond 100) inizialmente attribuita agli indicatori di performance, comunicati all'interessato ed indicati nelle schede di performance individuale correlate ai singoli obiettivi: punti 2 se il peso del grado di partecipazione correlato all'attività da svolgere è pari o superiore a 30; punti 1,5 se il peso su citato è inferiore a 30 ma pari o superiore a 20; punti 1 se il peso su citato è inferiore a 20 ma pari o superiore a 10; punti 0,5 se il peso su citato è inferiore a 10 ma pari o superiore a 5; punti 0,25 se il peso su citato è inferiore a 5 ma superiore a 0;

Media, ossia che si discosta in una misura percentuale superiore al 10%, fino ad un massimo del 25% rispetto alla pesatura (con plafond 100) inizialmente attribuita agli indicatori di performance, comunicati all'interessato ed indicati nelle schede di performance individuale correlate ai singoli obiettivi: punti 1 se il peso del grado di partecipazione correlato all'attività da svolgere è pari o superiore a 30; punti 0,75 se il peso su citato è inferiore a 30 ma pari o superiore a 20; punti 0,5 se il peso su citato è inferiore a 20 ma pari o superiore a 10; punti 0,25 se il peso su citato è inferiore a 10 ma pari o superiore a 5; punti 0,10 se il peso su citato è inferiore a 5 ma superiore a 0;

Bassa, ossia che si discosta in una misura percentuale superiore al 25%, fino ad un massimo del 50% rispetto alla pesatura (con plafond 100) inizialmente attribuita agli indicatori di performance, comunicati all'interessato ed indicati nelle schede di performance individuale correlate ai singoli obiettivi: punti 0,5 se il peso del grado di partecipazione correlato all'attività da svolgere è pari o superiore a 30; punti 0,30 se il peso su citato è inferiore a 30 ma pari o superiore a 20; punti 0,20 se il peso su citato è inferiore a 20 ma pari o superiore a 10; punti 0,10 se il peso su citato è inferiore a 10 ma pari o superiore a 5; punti 0,05 se il peso su citato è inferiore a 5 ma superiore a 0;

**2) Obiettivi pesati in misura almeno pari o superiore a 10 punti ed inferiore a 25:**

**Performance realizzata (somma dei pesi attribuiti ai diversi indicatori definiti nelle correlate schede – vedi modello riportato nell'allegato "E" -)**

Elevata, ossia che si discosta in una misura percentuale pari o non superiore al 10% rispetto alla pesatura (con plafond 100) inizialmente attribuita agli indicatori di performance, comunicati all'interessato ed indicati nelle schede di performance individuale correlate ai singoli obiettivi: punti 4 se il peso del grado di partecipazione correlato all'attività da svolgere è pari o superiore a 30; punti 3 se il peso su citato è inferiore a 30 ma pari o superiore a 20; punti 2 se il peso su citato è inferiore a 20 ma pari o superiore a 10; punti 1 se il peso su citato è inferiore a 10 ma pari o superiore a 5; punti 0,5 se il peso su citato è inferiore a 5 ma superiore a 0;

Media, ossia che si discosta in una misura percentuale superiore al 10%, fino ad un massimo del 25% rispetto alla pesatura (con plafond 100) inizialmente attribuita agli indicatori di performance, comunicati all'interessato ed indicati nelle schede di performance individuale correlate ai singoli obiettivi: punti 2 se il peso del grado di partecipazione correlato all'attività da svolgere è pari o superiore a 30; punti 1,5 se il peso su citato è inferiore a 30 ma pari o superiore a 20; punti 1 se il peso su citato è inferiore a 20 ma pari o superiore a 10; punti 0,5 se il peso su citato è inferiore a 10 ma pari o superiore a 5; punti 0,25 se il peso su citato è inferiore a 5 ma superiore a 0;

Bassa, ossia che si discosta in una misura percentuale superiore al 25%, fino ad un massimo del 50% rispetto alla pesatura (con plafond 100) inizialmente attribuita agli indicatori di performance, comunicati all'interessato ed indicati nelle schede di performance individuale correlate ai singoli obiettivi: punti 1 se il peso del grado di partecipazione correlato all'attività da svolgere è pari o superiore a 30; punti 0,75 se il peso su citato è inferiore a 30 ma pari o superiore a 20; punti 0,5 se il peso su citato è inferiore a 20 ma pari o superiore a 10; punti 0,25 se il peso su citato è inferiore a 10 ma pari o superiore a 5; punti 0,10 se il peso su citato è inferiore a 5 ma superiore a 0;

### **3) Obiettivi pesati in misura almeno pari o superiore a 25 punti ed inferiore a 40:**

**Performance realizzata (somma dei pesi attribuiti ai diversi indicatori definiti nelle correlate schede – vedi modello riportato nell'allegato “E” -)**

Elevata, ossia che si discosta in una misura percentuale pari o non superiore al 10% rispetto alla pesatura (con plafond 100) inizialmente attribuita agli indicatori di performance, comunicati all'interessato ed indicati cata nelle schede di performance individuale correlate ai singoli obiettivi: punti 7 se il peso del grado di partecipazione correlato all'attività da svolgere è pari o superiore a 30; punti 6 se il peso su citato è inferiore a 30 ma pari o superiore a 20; punti 4,5 se il peso su citato è inferiore a 20 ma pari o superiore a 10; punti 3 se il peso su citato è inferiore a 10 ma pari o superiore a 5; punti 1,5 se il peso su citato è inferiore a 5 ma superiore a 0;

Media, ossia che si discosta in una misura percentuale superiore al 10%, fino ad un massimo del 25% rispetto alla pesatura (con plafond 100) inizialmente attribuita agli indicatori di performance, comunicati all'interessato ed indicati nelle schede di performance individuale correlate ai singoli obiettivi: punti 4 se il peso del grado di partecipazione correlato all'attività da svolgere è pari o superiore a 30; punti 3 se il peso su citato è inferiore a 30 ma pari o superiore a 20; punti 2 se il peso su citato è inferiore a 20 ma pari o superiore a 10; punti 1 se il peso su citato è inferiore a 10 ma pari o superiore a 5; punti 0,5 se il peso su citato è inferiore a 5 ma superiore a 0;

Bassa, ossia che si discosta in una misura percentuale superiore al 25%, fino ad un massimo del 50% rispetto alla pesatura (con plafond 100) inizialmente attribuita agli indicatori di performance, comunicati all'interessato ed indicati dicata nelle schede di performance individuale correlate ai singoli obiettivi: punti 2 se il peso del grado di partecipazione correlato all'attività da svolgere è pari o superiore a 30; punti 1,5 se il peso su citato è inferiore a 30 ma pari o superiore a 20; punti 1 se il peso su citato è inferiore a 20 ma pari o superiore a 10; punti 0,5 se il peso su citato è inferiore a 10 ma pari o superiore a 5; punti 0,25 se il peso su citato è inferiore a 5 ma superiore a 0;

### **4) Obiettivi pesati in misura almeno pari o superiore a 40 punti ed inferiore a 55:**

**Performance realizzata (somma dei pesi attribuiti ai diversi indicatori definiti nelle correlate schede – vedi modello riportato nell'allegato “E” -)**

Elevata, ossia che si discosta in una misura percentuale pari o non superiore al 10% rispetto alla pesatura (con plafond 100) inizialmente attribuita agli indicatori di performance, comunicati all'interessato ed indicati nelle schede di performance individuale correlate ai singoli obiettivi: punti 9 se il peso del grado di partecipazione correlato all'attività da svolgere è pari o superiore a 30; punti 7,5 se il peso su citato è inferiore a 30 ma pari o superiore a 20; punti 5 se il peso su citato è inferiore a 20 ma pari o superiore a 10; punti 3,5 se il peso su citato è inferiore a 10 ma pari o superiore a 5; punti 2 se il peso su citato è inferiore a 5 ma superiore a 0;

Media, ossia che si discosta in una misura percentuale superiore al 10%, fino ad un massimo del 25% rispetto alla pesatura (con plafond 100) inizialmente attribuita agli indicatori di performance, comunicati all'interessato ed indicati nelle schede di performance individuale correlate ai singoli obiettivi: punti 6 se il peso del grado di partecipazione correlato all'attività da svolgere è pari o superiore a 30; punti 5 se il peso su citato è inferiore a 30 ma pari o superiore a 20; punti 3,5 se il peso su citato è inferiore a 20 ma pari o superiore a 10; punti 2 se il peso su citato è inferiore a 10 ma pari o superiore a 5; punti 1 se il peso su citato è inferiore a 5 ma superiore a 0;

Bassa, ossia che si discosta in una misura percentuale superiore al 25%, fino ad un massimo del 50% rispetto alla pesatura (con plafond 100) inizialmente attribuita agli indicatori di performance, comunicati all'interessato ed indicati nelle schede di performance individuale correlate ai singoli obiettivi: punti 3 se il peso del grado di partecipazione correlato all'attività da svolgere è pari o superiore a 30; punti 2 se il peso su citato è inferiore a 30 ma pari o superiore a 20; punti 1,5 se il peso su citato è inferiore a 20 ma pari o superiore a 10; punti 1 se il peso su citato è inferiore a 10 ma pari o superiore a 5; punti 0,5 se il peso su citato è inferiore a 5 ma superiore a 0;

## **5) Obiettivi pesati in misura almeno pari o superiore a 55 punti:**

### **Performance realizzata (somma dei pesi attribuiti ai diversi indicatori definiti nelle correlate schede – vedi modello riportato nell'allegato “E” -)**

Elevata, ossia che si discosta in una misura percentuale pari o non superiore al 10% rispetto alla pesatura (con plafond 100) inizialmente attribuita agli indicatori di performance, comunicati all'interessato ed indicati nelle schede di performance individuale correlate ai singoli obiettivi: punti 12 se il peso del grado di partecipazione correlato all'attività da svolgere è pari o superiore a 30; punti 10 se il peso su citato è inferiore a 30 ma pari o superiore a 20; punti 8 se il peso su citato è inferiore a 20 ma pari o superiore a 10; punti 6 se il peso su citato è inferiore a 10 ma pari o superiore a 5; punti 4 se il peso su citato è inferiore a 5 ma superiore a 0;

Media, ossia che si discosta in una misura percentuale superiore al 10%, fino ad un massimo del 25% rispetto alla pesatura (con plafond 100) inizialmente attribuita agli indicatori di performance, comunicati all'interessato ed indicati nelle schede di performance individuale correlate ai singoli obiettivi: punti 9 se il peso del grado di partecipazione correlato all'attività da svolgere è pari o superiore a 30; punti 7,5 se il peso su citato è inferiore a 30 ma pari o superiore a 20; punti 5 se il peso su citato è inferiore a 20 ma pari o superiore a 10; punti 3,5 se il peso su citato è inferiore a 10 ma pari o superiore a 5; punti 2 se il peso su citato è inferiore a 5 ma superiore a 0;

Bassa, ossia che si discosta in una misura percentuale superiore al 25%, fino ad un massimo del 50% rispetto alla pesatura (con plafond 100) inizialmente attribuita agli indicatori di performance, comunicati all'interessato ed indicati nelle schede di performance individuale correlate ai singoli obiettivi: punti 6 se il peso del grado di partecipazione correlato all'attività da svolgere è pari o superiore a 30; punti 5 se il peso su citato è inferiore a 30 ma pari o superiore a 20; punti 3,5 se il peso su citato è inferiore a 20 ma pari o superiore a 10; punti 2 se il peso su citato è inferiore a 10 ma pari o superiore a 5; punti 1 se il peso su citato è inferiore a 5 ma superiore a 0;

*N.B.: Il peso del grado di partecipazione inizialmente assegnato (ed eventualmente rivisitato a consuntivo) dovrà essere attribuito ad ogni singolo dipendente coinvolto nell'obiettivo tenendo conto del contributo quali-quantitativo allo stesso richiesto in relazione alla generale attività da svolgere da tutti i dipendenti coinvolti; detto peso dovrà raggiungere per l'insieme dei partecipanti all'obiettivo un plafond pari a 100.*

La somma complessiva dei punteggi acquisiti dall'interessato, che potranno essere attribuiti solo qualora l'obiettivo di riferimento risulti realizzato almeno in misura pari o superiore al 30%, verrà così collocata all'interno delle voci tabellari di cui sopra:

- Un punteggio complessivo pari o superiore a 12 punti corrisponderà alla voce di tabellare: elevata, punti effettivi da assegnare, 12;
- Un punteggio complessivo pari o superiore a 10 punti corrisponderà alla voce tabellare: rilevante, punti effettivi da assegnare, 10;
- Un punteggio complessivo pari o superiore a 8 punti corrisponderà alla voce tabellare: significativa, punti effettivi da assegnare, 8;
- Un punteggio complessivo pari o superiore a 5 punti corrisponderà alla voce tabellare: media, punti effettivi da assegnare, 5 ;
- Un punteggio complessivo pari o superiore a 3 punti corrisponderà alla voce tabellare: modesta, punti effettivi da assegnare, 3;

- Un punteggio complessivo pari o superiore a 1 punto corrisponderà alla voce tabellare: minima, punti effettivi da assegnare, 1;
- Un punteggio complessivo inferiore a 1 punto corrisponderà alla voce tabellare: irrilevante, punti effettivi da assegnare, 0;

## NOTA (2)

Con riferimento alla parte di scheda valutativa qui sotto estrapolata:

### **PERSONALE NON INCARICATO DI P.O.**

<i>Grado di coinvolgimento intersettoriale e contributo individuale assicurato nei processi lavorativi generali:</i>			
minimo e qualitativamente modesto:	punti 0		
minimo ma qualitativamente adeguato:	punti 0,25		
minimo ma qualitativamente significativo:	punti 0,5		
medio ma qualitativamente modesto:	punti 0,75		
medio ma qualitativamente adeguato:	punti 1		
medio ma qualitativamente significativo:	punti 1,5		
elevato ma qualitativamente modesto:	punti 2		
elevato ma qualitativamente adeguato:	punti 2,5		
elevato ma qualitativamente significativo:	punti 3		

Il punteggio di cui sopra verrà assegnato sulla base del grado di partecipazione indiretto agli obiettivi di altri settori. Il grado di partecipazione verrà misurato con riferimento alla qualità e quantità di apporto richiesto secondo le modalità riportate nella nota (2) in calce a presente allegato "F"

Si precisa che il punteggio di cui sopra verrà assegnato sulla base del grado di partecipazione indiretto agli obiettivi di altri settori. Il grado di partecipazione verrà misurato con riferimento alla qualità e quantità di apporto richiesto, con le seguenti modalità:

#### **Partecipazione indiretta, ossia supporto esterno all'obiettivo di altri settori (nel quale l'interessato non risulta coinvolto direttamente) pesati in misura almeno superiore a 5 punti, per ogni obiettivo:**

Accertata (da parte del Responsabile del Settore di appartenenza e validata dal Responsabile del Settore cui fa capo l'obiettivo) indiretta collaborazione, con Responsabile e/o personale di differenti settori e con un impegno/tempo lavorativo richiesto:

#### **Impegno/tempo lavorativo richiesto:**

Alto, ossia almeno 45 ore/anno: punti 2;

Medio, ossia almeno 30 ore/anno: punti 1;

Basso, ossia inferiore alle 30 ma comunque superiore alle 15 ore/anno: punti 0,5;

inoltre:

#### **1) Obiettivi pesati in misura almeno pari o superiore a 5 punti ed inferiore a 10:**

**Grado di capacità e competenza richiesta e messa in campo dall'interessato, necessaria per la realizzazione dell'obiettivo:**

Indispensabile, punti 1;

Utile, punti 0,5;

Marginale, punti 0,25;

#### **2) Obiettivi pesati in misura almeno pari o superiore a 10 punti ed inferiore a 25:**

**Grado di capacità e competenza richiesta e messa in campo dall'interessato, per la realizzazione dell'obiettivo:**

Indispensabile, punti 1,5;

Utile, punti 1;

Marginale, punti 0,5;

#### **3) Obiettivi pesati in misura almeno pari o superiore a 25 punti ed inferiore a 40:**

**Grado di capacità e competenza richiesta e messa in campo dall'interessato , per la realizzazione dell'obiettivo:**

Indispensabile, punti 2;

Utile, punti 1,5;

Marginale, punti 1;

**4) Obiettivi pesati in misura almeno pari o superiore a 40 punti ed inferiore a 55:**

**Grado di capacità e competenza richiesta e messa in campo dall'interessato , per la realizzazione dell'obiettivo:**

Indispensabile, punti 3;

Utile, punti 2;

Marginale, punti 1,5;

**5) Obiettivi pesati in misura almeno pari o superiore a 55 punti:**

**Grado di capacità e competenza richiesta e messa in campo dall'interessato , per la realizzazione dell'obiettivo:**

Indispensabile, punti 5;

Utile, punti 4;

Marginale, punti 2;

La somma complessiva dei punteggi acquisiti dall'interessato, che potranno essere attribuiti solo qualora l'obiettivo di riferimento risulti realizzato almeno in misura pari o superiore al 30%, verrà così collocata all'interno delle voci tabellari di cui sopra:

- Un punteggio complessivo pari o superiore a 8 punti corrisponderà alla voce di tabellare: elevato e qualitativamente significativo, punti effettivi da assegnare, 3;
- Un punteggio complessivo pari o superiore a 7 punti corrisponderà alla voce tabellare: elevato e qualitativamente adeguato, punti effettivi da assegnare, 2,5;
- Un punteggio complessivo pari o superiore a 6 punti corrisponderà alla voce tabellare: elevato e qualitativamente modesto, punti effettivi da assegnare, 2;
- Un punteggio complessivo pari o superiore a 5 punti corrisponderà alla voce tabellare: medio e qualitativamente significativo, punti effettivi da assegnare, 1,5 ;
- Un punteggio complessivo pari o superiore a 4 punti corrisponderà alla voce tabellare: medio e qualitativamente adeguato, punti effettivi da assegnare, 1;
- Un punteggio complessivo pari o superiore a 3 punti corrisponderà alla voce tabellare: medio e qualitativamente modesto, punti effettivi da assegnare, 0,75;
- Un punteggio complessivo pari o superiore a 2 punti corrisponderà alla voce tabellare: minimo e qualitativamente significativo, punti effettivi da assegnare, 0,5;
- Un punteggio complessivo pari o superiore a punti 1 corrisponderà alla voce tabellare: minimo e qualitativamente adeguato, punti effettivi da assegnare, 0,25;
- Un punteggio complessivo inferiore a punti 1 corrisponderà alla voce tabellare: minimo e qualitativamente modesto, punti effettivi da assegnare, 0;

Con riferimento inoltre alla parte di scheda valutativa qui sotto estrapolata:

**PERSONALE INCARICATO DI P.O.**

<i>Grado di coinvolgimento intersettoriale e contributo individuale assicurato nei processi lavorativi generali:</i>	
minimo e qualitativamente modesto:	punti 0
minimo ma qualitativamente adeguato:	punti 0,5
minimo ma qualitativamente significativo:	punti 1
medio ma qualitativamente modesto:	punti 1,5
medio ma qualitativamente adeguato:	punti 2
medio ma qualitativamente significativo:	punti 2,5
elevato ma qualitativamente modesto:	punti 3,5
elevato ma qualitativamente adeguato:	punti 4
elevato ma qualitativamente significativo:	punti 5

Il punteggio di cui sopra verrà assegnato sulla base del grado di partecipazione indiretto agli obiettivi di altri settori. Il grado di partecipazione verrà misurato con riferimento alla qualità e quantità di apporto richiesto secondo le modalità riportate nella nota (2) in calce a presente allegato "F"

Si precisa che il punteggio di cui sopra verrà assegnato sulla base del grado di partecipazione indiretto agli obiettivi richiamati. Il grado di partecipazione verrà misurato con riferimento alla qualità e quantità di apporto richiesto, con le seguenti modalità:

**Partecipazione indiretta, ossia supporto esterno all'obiettivo di altri settori (nel quale l'interessato non risulta coinvolto direttamente) pesati in misura almeno superiore a 10 punti, per ogni obiettivo:**

**Accertata (da parte del Responsabile del Settore cui fa capo l'obiettivo) indiretta collaborazione, con Responsabile e/o personale di differenti settori e con un impegno/tempo lavorativo richiesto:**

**Impegno/tempo lavorativo richiesto:**

Alto, ossia almeno 60 ore/anno: punti 3;

Medio, ossia almeno 30 ore/anno: punti 2;

Basso, ossia inferiore alle 30 ma comunque superiore alle 20 ore/anno: punti 1;

inoltre:

**1) Obiettivi pesati in misura almeno pari o superiore a 10 punti ed inferiore a 30:**

**Grado di capacità e competenza richiesta e messa in campo dall'interessato, necessaria per la realizzazione dell'obiettivo:**

Indispensabile, punti 2;

Utile, punti 1;

Marginale, punti 0,5;

**2) Obiettivi pesati in misura almeno pari o superiore a 30 punti ed inferiore a 50:**

**Grado di capacità e competenza richiesta e messa in campo dall'interessato, per la realizzazione dell'obiettivo:**

Indispensabile, punti 3;

Utile, punti 2;

Marginale, punti 1;

**3) Obiettivi pesati in misura almeno pari o superiore a 50 punti ed inferiore a 70:**

**Grado di capacità e competenza richiesta e messa in campo dall'interessato, per la realizzazione dell'obiettivo:**

Indispensabile, punti 4;

Utile, punti 3;

Marginale, punti 1,5;

**4) Obiettivi pesati in misura almeno pari o superiore a 70 punti:**

**Grado di capacità e competenza richiesta e messa in campo dall'interessato , per la realizzazione dell'obiettivo:**

Indispensabile, punti 5;

Utile, punti 4;

Marginale, punti 2;

La somma complessiva dei punteggi acquisiti dall'interessato, che potranno essere attribuiti solo qualora l'obiettivo di riferimento risulti realizzato almeno in misura pari o superiore al 30%,verrà così collocata all'interno delle voci tabellari di cui sopra:

- Un punteggio complessivo pari o superiore a 8 punti corrisponderà alla voce di tabellare: elevato e qualitativamente significativo, punti effettivi da assegnare, 5;
- Un punteggio complessivo pari o superiore a 7 punti corrisponderà alla voce tabellare: elevato e qualitativamente adeguato, punti effettivi da assegnare, 4;
- Un punteggio complessivo pari o superiore a 6 punti corrisponderà alla voce tabellare: elevato e qualitativamente modesto, punti effettivi da assegnare, 3,5;
- Un punteggio complessivo pari o superiore a 5 punti corrisponderà alla voce tabellare: medio e qualitativamente significativo, punti effettivi da assegnare, 2,5 ;
- Un punteggio complessivo pari o superiore a 4 punti corrisponderà alla voce tabellare: medio e qualitativamente adeguato, punti effettivi da assegnare, 2;
- Un punteggio complessivo pari o superiore a 3 punti corrisponderà alla voce tabellare: medio e qualitativamente modesto, punti effettivi da assegnare, 1,5;
- Un punteggio complessivo pari o superiore a 2 punti corrisponderà alla voce tabellare: minimo e qualitativamente significativo, punti effettivi da assegnare, 1;
- Un punteggio complessivo pari o superiore a punti 1 corrisponderà alla voce tabellare: minimo e qualitativamente adeguato, punti effettivi da assegnare, 0,5;
- Un punteggio complessivo inferiore a punti 1 corrisponderà alla voce tabellare: minimo e qualitativamente modesto, punti effettivi da assegnare, 0;