

CRITERI PER LA VALUTAZIONE ANNUALE DEGLI INCARICATI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, ANCHE AL FINE DELLA CORRESPONSIONE DELLE INDENNITA' DI RISULTATO

Si dà specificatamente atto che i criteri di seguito indicati per la valutazione annuale degli incaricati delle posizioni organizzative, a norma dell'art. 20 del D.Lgs. nr. 29/93, sono stati specificatamente determinati dal sistema di controllo interno composto in forma monocratica dal Dottoressa Moschetta Marilia.

Si rammenta che, a norma dell'art. 10 del vigente C.C.N.L. agli incaricati delle posizioni organizzative, compete una retribuzione di risultato, collegata appunto alla valutazione dei risultati raggiunti annualmente, e nella misura prestabilita del 25% della retribuzione di posizione.

La valutazione in questione verrà effettuata, alla fine di ogni esercizio finanziario, dal Sindaco, previo controllo interno come sopra, avvalendosi dei seguenti parametri:

- | | |
|--|----------------------|
| 1. Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nel P.E.G. | punti max. 60 |
| 2. Qualità (tecnica e relazionale) dell'apporto individuale | punti max. 20 |
| 3. Capacità di gestire e motivare le risorse umane | punti max. 20 |

I parametri in questione sono dettagliatamente scomposti e descritti analiticamente nei sottoelementi di cui alla scheda che segue:

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO 2011

POSIZIONE: SETTORE AMMINISTRATIVO – BERNABEI MILENA

1
GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI NEL P.E.G.
Punteggio massimo disponibile = punti 60

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
1.2 GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL P.E.G. da valutare in relazione alle relazioni finali di ogni Responsabile d'Area	Da 0 a 60	59	—

2
QUALITA' TECNICA E RELAZIONALE DELL'APPORTO INDIVIDUALE
Punteggio massimo disponibile = punti 20

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
2.1. CAPACITA' RELAZIONALI intese come capacità di sviluppare relazioni di lavoro non conflittuali, affidabili e costruttive nei confronti dei dipendenti, dei superiori e degli utenti.	Da 0 a 5	5	—
2.2. CAPACITA' MANAGERIALI intese come capacità di gestire risorse e uomini per affrontare le diverse situazioni.	Da 0 a 5	4	—
2.3. CONOSCENZE TECNICHE intese come capacità tecnica (conoscenza della normativa e delle discipline di riferimento necessarie per svolgere i propri compiti), nell'affrontare il proprio lavoro, nel consigliare i collaboratori e nel rappresentare l'interesse dell'ente.	Da 0 a 5	4	—
2.4. COMPORTAMENTO Inteso nel senso di atteggiamento nei confronti delle situazioni problematiche, affidabilità e tempestività di svolgimento dei propri compiti.	Da 0 a 5	5	—
TOTALE			18

3
CAPACITA' DI GESTIRE E MOTIVARE LE RISORSE UMANE
Punteggio massimo disponibile = punti 20

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
CAPACITA' DI ORGANIZZARE IL LAVORO	Da 0 a 5	5	—
3.2. CAPACITA' DI MOTIVARE E COINVOLGERE IL PERSONALE	Da 0 a 5	5	—
3.3. CAPACITA' DI GESTIRE IN MODO FLESSIBILE LE RISORSE UMANE.	Da 0 a 5	5	—
3.4. CAPACITA' DI FORMARE IL PERSONALE	Da 0 a 5	4	—
TOTALE			19
VALUTAZIONE COMPLESSIVA			96

La valutazione relativa all'indennità di risultato si effettua alla conclusione del P.E.G. di riferimento, osservando la seguente procedura:

1. l'organo di controllo interno compila, a titolo di proposta, le schede di valutazione, come sopra dettagliate;
2. le schede contenenti le valutazioni vengono trasmesse a ciascun Responsabile d'Area interessato, assegnandogli un termine perentorio di 15 giorni per presentare eventuali osservazioni o controdeduzioni;
3. il Sindaco, sentita informalmente la Giunta, prende atto delle proposte di valutazione e delle eventuali osservazioni e controdeduzioni avanzate dai Dirigenti ed assegna in via definitiva a ciascun Dirigente il punteggio finale per l'anno di riferimento.


La scala di parametrizzazione sulla base della quale assegnare la relativa indennità di risultato è la seguente:

PUNTEGGIO DA	A	INDENNITA'
60	70	10%
71	80	15%
81	90	20%
91	100	25%

Nel caso di raggiungimento di un punteggio inferiore a 60 al Dirigente non verrà assegnata alcuna indennità di risultato e potrà essere revocato l'incarico sulla posizione organizzativa ricoperta.

Si specifica però che, nel caso di mancato raggiungimento di obiettivi assegnati, dovuto ad eventi oggettivi esterni alla volontà dell'incaricato, ciò non potrà comunque determinare la revoca dello stesso e tali obiettivi si considereranno come raggiunti.

MONTESE, 31.01.2011



CRITERI PER LA VALUTAZIONE ANNUALE DEGLI INCARICATI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, ANCHE AL FINE DELLA CORRESPONSIONE DELLE INDENNITA' DI RISULTATO

Si dà specificatamente atto che i criteri di seguito indicati per la valutazione annuale degli incaricati delle posizioni organizzative, a norma dell'art. 20 del D.Lgs. nr. 29/93, sono stati specificatamente determinati dal sistema di controllo interno composto in forma monocratica dal Dottoressa Moschetta Marilia.

Si rammenta che, a norma dell'art. 10 del vigente C.C.N.L. agli incaricati delle posizioni organizzative, compete una retribuzione di risultato, collegata appunto alla valutazione dei risultati raggiunti annualmente, e nella misura prestabilita del 25% della retribuzione di posizione.

La valutazione in questione verrà effettuata, alla fine di ogni esercizio finanziario, dal Sindaco, previo controllo interno come sopra, avvalendosi dei seguenti parametri:

- | | |
|--|----------------------|
| 1. Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nel P.E.G. | punti max. 60 |
| 2. Qualità (tecnica e relazionale) dell'apporto individuale | punti max. 20 |
| 3. Capacità di gestire e motivare le risorse umane | punti max. 20 |

I parametri in questione sono dettagliatamente scomposti e descritti analiticamente nei sottoelementi di cui alla scheda che segue:

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO 2011

POSIZIONE: SETTORE TECNICO – MICHELINI ROMOLO

1
GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI NEL P.E.G.
Punteggio massimo disponibile = punti 60

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
1.2 GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL P.E.G. da valutare in relazione alle relazioni finali di ogni Responsabile d'Area	Da 0 a 60	59	—

2

QUALITA' TECNICA E RELAZIONALE DELL'APPORTO INDIVIDUALE
Punteggio massimo disponibile = punti 20

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
2.1. CAPACITA' RELAZIONALI intese come capacità di sviluppare relazioni di lavoro non conflittuali, affidabili e costruttive nei confronti dei dipendenti, dei superiori e degli utenti.	Da 0 a 5	4	—
2.2. CAPACITA' MANAGERIALI intese come capacità di gestire risorse e uomini per affrontare le diverse situazioni.	Da 0 a 5	5	—
2.3. CONOSCENZE TECNICHE intese come capacità tecnica (conoscenza della normativa e delle discipline di riferimento necessarie per svolgere i propri compiti), nell'affrontare il proprio lavoro, nel consigliare i collaboratori e nel rappresentare l'interesse dell'ente.	Da 0 a 5	5	—
2.5 COMPORTAMENTO Inteso nel senso di atteggiamento nei confronti delle situazioni problematiche, affidabilità e tempestività di svolgimento dei propri compiti.	Da 0 a 5	5	—
TOTALE			18

3
CAPACITA' DI GESTIRE E MOTIVARE LE RISORSE UMANE
Punteggio massimo disponibile = punti 20

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
CAPACITA' DI ORGANIZZARE IL LAVORO	Da 0 a 5	5	—
3.2. CAPACITA' DI MOTIVARE E COINVOLGERE IL PERSONALE	Da 0 a 5	5	—
3.3 CAPACITA' DI GESTIRE IN MODO FLESSIBILE LE RISORSE UMANE.	Da 0 a 5	4	—
3.4 CAPACITA' DI FORMARE IL PERSONALE	Da 0 a 5	4	—
TOTALE			18
VALUTAZIONE COMPLESSIVA			96

La valutazione relativa all'indennità di risultato si effettua alla conclusione del P.E.G. di riferimento, osservando la seguente procedura:

1. l'organo di controllo interno compila, a titolo di proposta, le schede di valutazione, come sopra dettagliate;
2. le schede contenenti le valutazioni vengono trasmesse a ciascun Responsabile d'Area interessato, assegnandogli un termine perentorio di 15 giorni per presentare eventuali osservazioni o controdeduzioni;
3. il Sindaco, sentita informalmente la Giunta, prende atto delle proposte di valutazione e delle eventuali osservazioni e controdeduzioni avanzate dai Dirigenti ed assegna in via definitiva a ciascun Dirigente il punteggio finale per l'anno di riferimento.

La scala di parametrizzazione sulla base della quale assegnare la relativa indennità di risultato è la seguente:

PUNTEGGIO DA	A	INDENNITA'
60	70	10%
71	80	15%
81	90	20%
91	100	25%

Nel caso di raggiungimento di un punteggio inferiore a 60 al Dirigente non verrà assegnata alcuna indennità di risultato e potrà essere revocato l'incarico sulla posizione organizzativa ricoperta.

Si specifica però che, nel caso di mancato raggiungimento di obiettivi assegnati, dovuto ad eventi oggettivi esterni alla volontà dell'incaricato, ciò non potrà comunque determinare la revoca dello stesso e tali obiettivi si considereranno come raggiunti.

MONTESI, 31.01.2011



CRITERI PER LA VALUTAZIONE ANNUALE DEGLI INCARICATI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, ANCHE AL FINE DELLA CORRESPONSIONE DELLE INDENNITA' DI RISULTATO

Si dà specificatamente atto che i criteri di seguito indicati per la valutazione annuale degli incaricati delle posizioni organizzative, a norma dell'art. 20 del D.Lgs. nr. 29/93, sono stati specificatamente determinati dal sistema di controllo interno composto in forma monocratica dal Dottoressa Moschetta Marilia.

Si rammenta che, a norma dell'art. 10 del vigente C.C.N.L. agli incaricati delle posizioni organizzative, compete una retribuzione di risultato, collegata appunto alla valutazione dei risultati raggiunti annualmente, e nella misura prestabilita del 25% della retribuzione di posizione.

La valutazione in questione verrà effettuata, alla fine di ogni esercizio finanziario, dal Sindaco, previo controllo interno come sopra, avvalendosi dei seguenti parametri:

- | | |
|--|----------------------|
| 1. Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nel P.E.G. | punti max. 60 |
| 2. Qualità (tecnica e relazionale) dell'apporto individuale | punti max. 20 |
| 3. Capacità di gestire e motivare le risorse umane | punti max. 20 |

I parametri in questione sono dettagliatamente scomposti e descritti analiticamente nei sottoelementi di cui alla scheda che segue:

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO 2011

POSIZIONE: SETTORE FINANZIARIO – BERNARDONI GIOVANNI

1
GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI NEL P.E.G.
Punteggio massimo disponibile = punti 60

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
1.2 GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL P.E.G. da valutare in relazione alle relazioni finali di ogni Responsabile d'Area	Da 0 a 60	59	—

2
QUALITA' TECNICA E RELAZIONALE DELL'APPORTO INDIVIDUALE

Punteggio massimo disponibile = punti 20

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
2.1. CAPACITA' RELAZIONALI intese come capacità di sviluppare relazioni di lavoro non conflittuali, affidabili e costruttive nei confronti dei dipendenti, dei superiori e degli utenti.	Da 0 a 5	4	—
2.2. CAPACITA' MANAGERIALI intese come capacità di gestire risorse e uomini per affrontare le diverse situazioni.	Da 0 a 5	4	—
2.3. CONOSCENZE TECNICHE intese come capacità tecnica (conoscenza della normativa e delle discipline di riferimento necessarie per svolgere i propri compiti), nell'affrontare il proprio lavoro, nel consigliare i collaboratori e nel rappresentare l'interesse dell'ente.	Da 0 a 5	5	—
2.6 COMPORTAMENTO Inteso nel senso di atteggiamento nei confronti delle situazioni problematiche, affidabilità e tempestività di svolgimento dei propri compiti.	Da 0 a 5	5	—
TOTALE			18

3

CAPACITA' DI GESTIRE E MOTIVARE LE RISORSE UMANE
Punteggio massimo disponibile = punti 20

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
CAPACITA' DI ORGANIZZARE IL LAVORO	Da 0 a 5	4	—
3.2. CAPACITA' DI MOTIVARE E COINVOLGERE IL PERSONALE	Da 0 a 5	5	—
3.3 CAPACITA' DI GESTIRE IN MODO FLESSIBILE LE RISORSE UMANE.	Da 0 a 5	5	—
3.4 CAPACITA' DI FORMARE IL PERSONALE	Da 0 a 5	5	—
TOTALE			19
VALUTAZIONE COMPLESSIVA			96

La valutazione relativa all'indennità di risultato si effettua alla conclusione del P.E.G. di riferimento, osservando la seguente procedura:

1. l'organo di controllo interno compila, a titolo di proposta, le schede di valutazione, come sopra dettagliate;
2. le schede contenenti le valutazioni vengono trasmesse a ciascun Responsabile d'Area interessato, assegnandogli un termine perentorio di 15 giorni per presentare eventuali osservazioni o controdeduzioni;
3. il Sindaco, sentita informalmente la Giunta, prende atto delle proposte di valutazione e delle eventuali osservazioni e controdeduzioni avanzate dai Dirigenti ed assegna in via definitiva a ciascun Dirigente il punteggio finale per l'anno di riferimento.

La scala di parametrizzazione sulla base della quale assegnare la relativa indennità di risultato è la seguente:

PUNTEGGIO DA	A	INDENNITA'
60	70	10%
71	80	15%
81	90	20%
91	100	25%

Nel caso di raggiungimento di un punteggio inferiore a 60 al Dirigente non verrà assegnata alcuna indennità di risultato e potrà essere revocato l'incarico sulla posizione organizzativa ricoperta.

Si specifica però che, nel caso di mancato raggiungimento di obiettivi assegnati, dovuto ad eventi oggettivi esterni alla volontà dell'incaricato, ciò non potrà comunque determinare la revoca dello stesso e tali obiettivi si considereranno come raggiunti.

MONTESI, 31.01.2011



CRITERI PER LA VALUTAZIONE ANNUALE DEGLI INCARICATI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, ANCHE AL FINE DELLA CORRESPONSIONE DELLE INDENNITA' DI RISULTATO

Si dà specificatamente atto che i criteri di seguito indicati per la valutazione annuale degli incaricati delle posizioni organizzative, a norma dell'art. 20 del D.Lgs. nr. 29/93, sono stati specificatamente determinati dal sistema di controllo interno composto in forma monocratica dal Dottoressa Moschetta Marilia.

Si rammenta che, a norma dell'art. 10 del vigente C.C.N.L. agli incaricati delle posizioni organizzative, compete una retribuzione di risultato, collegata appunto alla valutazione dei risultati raggiunti annualmente, e nella misura prestabilita del 25% della retribuzione di posizione.

La valutazione in questione verrà effettuata, alla fine di ogni esercizio finanziario, dal Sindaco, previo controllo interno come sopra, avvalendosi dei seguenti parametri:

- | | |
|--|----------------------|
| 1. Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nel P.E.G. | punti max. 60 |
| 2. Qualità (tecnica e relazionale) dell'apporto individuale | punti max. 20 |
| 3. Capacità di gestire e motivare le risorse umane | punti max. 20 |

I parametri in questione sono dettagliatamente scomposti e descritti analiticamente nei sottoelementi di cui alla scheda che segue:

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO 2011

POSIZIONE: SERVIZIO EDILIZIA – ZACCARIA ADELAIDE

1
GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI NEL P.E.G.
Punteggio massimo disponibile = punti 60

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
1.2 GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL P.E.G. da valutare in relazione alle relazioni finali di ogni Responsabile d'Area	Da 0 a 60	60	—

2
QUALITA' TECNICA E RELAZIONALE DELL'APPORTO INDIVIDUALE

Punteggio massimo disponibile = punti 20

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
2.1. CAPACITA' RELAZIONALI intese come capacità di sviluppare relazioni di lavoro non conflittuali, affidabili e costruttive nei confronti dei dipendenti, dei superiori e degli utenti.	Da 0 a 5	4	—
2.2. CAPACITA' MANAGERIALI intese come capacità di gestire risorse e uomini per affrontare le diverse situazioni.	Da 0 a 5	4	—
2.3. CONOSCENZE TECNICHE intese come capacità tecnica (conoscenza della normativa e delle discipline di riferimento necessarie per svolgere i propri compiti), nell'affrontare il proprio lavoro, nel consigliare i collaboratori e nel rappresentare l'interesse dell'ente.	Da 0 a 5	5	—
2.7 COMPORTAMENTO Inteso nel senso di atteggiamento nei confronti delle situazioni problematiche, affidabilità e tempestività di svolgimento dei propri compiti.	Da 0 a 5	5	—
TOTALE			19

3

CAPACITA' DI GESTIRE E MOTIVARE LE RISORSE UMANE
Punteggio massimo disponibile = punti 20

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
3.1 CAPACITA' DI ORGANIZZARE IL LAVORO	Da 0 a 5	4	—
3.2. CAPACITA' DI MOTIVARE E COINVOLGERE IL PERSONALE	Da 0 a 5	5	—
3.3 CAPACITA' DI GESTIRE IN MODO FLESSIBILE LE RISORSE UMANE.	Da 0 a 5	4	—
3.4 CAPACITA' DI FORMARE IL PERSONALE	Da 0 a 5	4	—
TOTALE			17
VALUTAZIONE COMPLESSIVA			96

Il riferimento alle risorse umane è da intendersi complessivamente a quelle dell'area tecnica.

La valutazione relativa all'indennità di risultato si effettua alla conclusione del P.E.G. di riferimento, osservando la seguente procedura:

4. l'organo di controllo interno compila, a titolo di proposta, le schede di valutazione, come sopra dettagliate;
5. le schede contenenti le valutazioni vengono trasmesse a ciascun Responsabile d'Area interessato, assegnandogli un termine perentorio di 15 giorni per presentare eventuali osservazioni o controdeduzioni;
6. il Sindaco, sentita informalmente la Giunta, prende atto delle proposte di valutazione e delle eventuali osservazioni e controdeduzioni avanzate dai Dirigenti ed assegna in via definitiva a ciascun Dirigente il punteggio finale per l'anno di riferimento.

La scala di parametrizzazione sulla base della quale assegnare la relativa indennità di risultato è la seguente:

PUNTEGGIO DA	A	INDENNITA'
60	70	10%
71	80	15%
81	90	20%
91	100	25%

Nel caso di raggiungimento di un punteggio inferiore a 60 al Dirigente non verrà assegnata alcuna indennità di risultato e potrà essere revocato l'incarico sulla posizione organizzativa ricoperta.

Si specifica però che, nel caso di mancato raggiungimento di obiettivi assegnati, dovuto ad eventi oggettivi esterni alla volontà dell'incaricato, ciò non potrà comunque determinare la revoca dello stesso e tali obiettivi si considereranno come raggiunti.

Montese lì 31/01/2011

Il Segretario Comunale
Dottorssa Moschetta Marija

