

Publicato anche in locale Bollettino  
Bollettino dipendenti

+ sul sito [Site Amm. Trasp. Performance n° 56 Scg/2019](#)



## COMUNE DI COSTIGLIOLE SALUZZO

PROVINCIA DI CUNEO

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 50

#### OGGETTO:

**PRESA D'ATTO ED ADOZIONE NUOVA METODOLOGIA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL PERSONALE RESPONSABILE DI SERVIZIO E NON RESPONSABILE.**

L'anno duemiladiciannove addi sedici del mese di aprile alle ore 17,00 nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e nome	Presente
ALLISIARDI LIVIO	SI
RINAUDO DOTT.SSA MILVA	NO
CARRINO NICOLA, ALESSANDRO	SI
NASI FABRIZIO GIACOMO GIOVANNI	SI
BERTOLOTTO ANTONINO MARCO	NO
Totale presenti :	3
Totale assenti :	2

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale, Dott. Paolo Flesia Caporgno, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- ❖ con deliberazione di Giunta n. 44 in data 9/4/2019 si è provveduto alla integrazione del regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi – definizione dei criteri di nomina e revoca delle posizioni organizzative – conferma criteri di definizione del valore delle posizioni organizzative – altre modifiche regolamentari;
- ❖ con tale atto si è tra l'altro disposto:
  - di confermare la metodologia vigente e richiamata in premessa relativa al sistema permanente di valutazione della performance riferita al sistema di valutazione delle posizioni organizzative, ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato, demandando alla contrattazione decentrata l'adeguamento delle modalità di definizione dell'importo dell'indennità, in relazione ai punteggi conseguiti, al fine di allineare la metodologia già approvata alla diversa disciplina prevista nel CCNL del 2018, specificamente riferibile a tale limitato aspetto;
- ❖ la metodologia in questione è quella risultante dai seguenti provvedimenti:
  - delibera di Giunta n. 44 del 20.4.2010 “posizioni organizzative – nuova disciplina”;
  - delibera di Giunta n. 129 del 20.12.2016 “posizione organizzativa servizio tecnico – ricognizione a seguito attuazione piano assunzionale – rettifiche varie pesature posizioni organizzative”;
  - delibera di Giunta n. 21 del 6.2.2018 “decreto legislativo n. 74/2017 di modifica al decreto legislativo n. 150/2009 – adeguamento – determinazioni”;
  - delibera di Giunta n. 99 del 28.8.2018 “nuovo contratto funzioni locali 21.5.2018 – posizioni organizzative – recepimento nuove disposizioni contrattuali”;
- ❖ occorre altresì disporre un adeguamento della disciplina performance per quanto riguarda il personale non posizione organizzativa (modalità di riparto dei premi), e altresì definire in coerenza le modalità di determinazione del punteggio di performance complessivo delle posizioni organizzative, in ulteriore adeguamento al disposto normativo;
- ❖ è stata elaborata la procedura operativa allegata, ferme restando le schede attualmente utilizzate; tra l'altro per il personale non PO, la procedura consente l'attribuzione con calcoli automatici;
- ❖ per le posizioni organizzative, il punteggio indicato nella procedura operativa costituisce trasposizione dei punteggi vigenti, con valenza di proposta per la contrattazione decentrata;
- ❖ di quanto sopra è stata data informazione, ai fini di eventuale confronto per le parti per cui ciò sia previsto, alle OO.SS. e R.S.U. con nota prot. 2986 in data 12/4/2019, e inoltre la presente ha valenza di proposta per le parti oggetto di contrattazione;

Acquisiti i pareri, favorevoli, in ordine alla regolarità tecnica e contabile, resi, in relazione alle competenze, dal segretario, ai sensi dell'art. 49 del d. lgs. N. 267/2000,

Ad unanimità di voti favorevoli palesemente espressi,

### DELIBERA

- a) Di prendere atto e di adottare le allegate integrazioni alla metodologia di misurazione e valutazione delle performance del personale posizione organizzativa e del personale non apicale allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale, in quanto ulteriore adeguamento alle prescrizioni ed indirizzi di cui al d. lgs. N. 150/2009, alle disposizioni contrattuali dell'accordo nazionale 21.5.2018, e dando atto che per le parti oggetto di contrattazione sindacale, la presente ha valenza di proposta contrattuale (indirizzo alla delegazione di parte pubblica) con efficacia

sospesa fino al perfezionamento dei relativi accordi, assumendo piena efficacia al verificarsi di tale evenienza, fermo restando per quanto compatibile quanto contenuto nei seguenti provvedimenti:

- a. delibera di Giunta n. 44 del 20.4.2010 “posizioni organizzative – nuova disciplina”;
  - b. delibera di Giunta n. 129 del 20.12.2016 “posizione organizzativa servizio tecnico – ricognizione a seguito attuazione piano assunzionale – rettifiche varie pesature posizioni organizzative”;
  - c. delibera di Giunta n. 21 del 6.2.2018 “decreto legislativo n. 74/2017 di modifica al decreto legislativo n. 150/2009 – adeguamento – determinazioni”;
  - d. delibera di Giunta n. 99 del 28.8.2018 “nuovo contratto funzioni locali 21.5.2018 – posizioni organizzative – recepimento nuove disposizioni contrattuali”;
  - e. delibera di Giunta n. 44 del 9.4.2019 “Integrazione del regolamento sull’ordinamento degli uffici e servizi – definizione dei criteri di nomina e revoca delle posizioni organizzative – conferma criteri di definizione del valore delle posizioni organizzative – altre modifiche regolamentari”
- b) di dare atto che la disciplina integrativa è costituita dai seguenti allegati:
- a. foglio di calcolo di riparto budget all’interno dell’ente ovvero di servizio (contenente esempio);
  - b. corrispondenza performance complessiva – attribuzione salario accessorio (personale non PO); proposta criteri di differenziazione premio individuale;
  - c. attribuzione risultato PO;
  - d. documento di definizione del sistema
- c) di dare atto che il segretario con nota prot. 3056 in data 16.04.2019, quale nucleo di valutazione, ai sensi di quanto previsto dalla circolare della Funzione pubblica del 9 gennaio 2019, ha assentito alla integrazione del sistema di valutazione e che tale nota verrà inviata alla Funzione pubblica mediante inserimento sul portale <https://performance.gov.it/performance/sistemi-misurazione-valutazione>, nonché verrà inserita nella sezione amministrazione trasparente di questo ente del sito web istituzionale;
- d) Di dichiarare, ad unanimità, immediatamente eseguibile la presente deliberazione, in considerazione dell’esigenza di attivare il nuovo sistema valutativo.

---

Il Presidente  
ALLISIARDI LIVIO \*

Il Segretario Comunale  
Dott. Paolo Flesia Caporgno \*

---

\* Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

## PERSONALE DIRIGENZIALE E POSIZIONE ORGANIZZATIVA

### CORRISPONDENZA TRA PERFORMANCE COMPLESSIVA OTTENUTA E ATTRIBUZIONE SALARIO ACCESSORIO

NOTA OPERATIVA:

step 1: si prende il punteggio complessivo della scheda di valutazione del lavoratore (max 100 o riportato a 100) e si moltiplica per 4, collocando così la valutazione del lavoratore in un range da 0 a 400 "PERFORMANCE INDIVIDUALE" (PI)

step 2: si calcola la media delle performance individuali di tutto il servizio di appartenenza, ottenendo così la "PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SERVIZIO" (POS)

step 3: si calcola la media delle performance organizzative dei vari servizi, ottenendo così la "PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE" (POE)

La performance complessiva del lavoratore è il risultato della seguente media ponderata:

$$(PC) = \frac{POE (30\%) + POS (30\%) + PI (40\%)}{3}$$

3

Il risultato consente di collocare la valutazione di performance complessiva del lavoratore, in una delle seguenti fasce:

PERFORMANCE COMPLESSIVA	DEFINIZIONE
<240	VALUTAZIONE INSUFFICIENTE
DA 240 a 279	VALUTAZIONE SUFFICIENTE
DA 280 A 339	VALUTAZIONE BUONA
DA 340 A 400	VALUTAZIONE OTTIMA

Al personale inserito nell'ultimo range (inferiore a 240 punti) non viene erogato salario accessorio, nel rispetto e limiti della disciplina contrattuale nazionale.

Per il restante personale, la corrispondenza è la seguente:

PERFORMANCE COMPLESSIVA	DEFINIZIONE	% RETRIBUZIONE RISULTATO EROGATA
<240	VALUTAZIONE INSUFFICIENTE	Zero
DA 240 A 279	VALUTAZIONE SUFFICIENTE	50%

DA 280 A 339	VALUTAZIONE BUONA	75%
DA 340 A 400	VALUTAZIONE OTTIMA	100%

## PERSONALE NON DIRIGENZIALE E NON POSIZIONE ORGANIZZATIVA

### CORRISPONDENZA TRA PERFORMANCE COMPLESSIVA OTTENUTA E ATTRIBUZIONE SALARIO ACCESSORIO

NOTA OPERATIVA:

step 1: si prende il punteggio complessivo della scheda di valutazione del lavoratore (max 100) e si moltiplica per 4, collocando così la valutazione del lavoratore in un range da 0 a 400 "PERFORMANCE INDIVIDUALE" (PI)

step 2: si calcola la media delle performance individuali di tutto il servizio di appartenenza, ottenendo così la "PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SERVIZIO" (POS)

La performance complessiva del lavoratore è il risultato della seguente media ponderata:

$$(PC) = \text{POS (30\%)} + \text{PI (70\%)} =$$

2

Il risultato consente di collocare la valutazione di performance complessiva del lavoratore, in una delle seguenti fasce:

PERFORMANCE COMPLESSIVA	DEFINIZIONE
<185	VALUTAZIONE INSUFFICIENTE
DA 185 a 239	VALUTAZIONE SUFFICIENTE
DA 240 A 290	VALUTAZIONE BUONA
DA 291 A 400	VALUTAZIONE OTTIMA

Al personale inserito nell'ultimo range (inferiore a 185 punti) non viene erogato salario accessorio, nel rispetto e limiti della disciplina contrattuale nazionale.

Per il restante personale, la corrispondenza è la seguente:

PERFORMANCE COMPLESSIVA	DEFINIZIONE	PARAMETRAZIONE INDIVIDUALE
-------------------------	-------------	----------------------------

		DISTRIBUZIONE FONDO
<185	VALUTAZIONE INSUFFICIENTE	Zero
DA 185 A 239	VALUTAZIONE SUFFICIENTE	100
DA 240 A 290	VALUTAZIONE BUONA	150
DA 291 A 400	VALUTAZIONE OTTIMA	200

**Effettuato quanto sopra, si provvede ai calcoli, in conformità a quanto stabilito in contrattazione decentrata, della maggiorazione individuale prevista dal contratto funzioni locali del 21.5.2018.**

In rapporto alla classe di appartenenza, il fondo di produttività – annualmente stanziato – viene distribuito con la seguente proporzione:

- Ai dipendenti inseriti nella definizione “insufficiente”, non viene erogato salario accessorio;
- Ai dipendenti inseriti nella definizione “sufficiente”, viene erogato l’importo base 100;
- Ai dipendenti inseriti nella definizione “buona”, viene erogato importo pari a quello assegnato ai dipendenti inseriti nella definizione “sufficiente”, aumentato del 50%;
- Ai dipendenti inseriti nella definizione “ottima”, viene attribuito importo pari a quello assegnato al dipendente inserito nella definizione “sufficiente”, aumentato del 100%.

Per “fondo” si intende la quota del salario accessorio destinata contrattualmente alla incentivazione della generalità del personale dell’ente, ivi comprese, ove indicato nell’accordo decentrato, le quote previste all’ex art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999. Le quote destinate contrattualmente a gruppi o lavoratori specifici (fondo per la progettazione, compensi ICI, IMU TARI, somme destinate per legge, incentivazioni destinate ex art. 15 comma 5) seguono la destinazione di legge, regolamento o provvedimento di attribuzione del budget; per quanto non ivi disposto, si applicano i criteri qui contenuti.

Il budget può essere stabilito a livello di ente complessivamente oppure a livello di servizio o ancora a livello di gruppo di lavoro.

Il foglio di calcolo in allegato è elaborato in modo da utilizzare sempre l’intero budget messo a disposizione.

## **APPENDICE: differenziazione del premio individuale**

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale ed organizzativa è attribuita una maggiorazione non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Al fine dell'erogazione del premio le parti concordano nell'accordo decentrato di accantonare una quota del budget totale di performance - a livello di servizio o di ente - fissato in via sperimentale in percentuale ivi concordata-
3. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è definito in ogni servizio in relazione alla valutazione conseguita nei limiti del budget disponibile; nell'accordo decentrato è stabilito l'eventuale parametro numero per servizio e/od ente. Nel caso in cui il budget disponibile non sia sufficiente per assicurare la differenziazione in tutti i servizi, si procederà a un meccanismo di rotazione concordato tra i responsabili.
4. Si propone di applicare la seguente metodologia:

Budget per differenziazione del premio individuale	10% del Budget totale destinato alla performance individuale ed organizzativa
Sommatoria punteggi dipendenti valutati/n. dipendenti =	Valore medio di performance per la differenziazione del premio
Sommatoria punteggi dipendenti superiori al valore medio/ n. dipendenti con punteggio superiore al valore medio	Valore punto di performance per la differenziazione del premio
Budget / sommatoria punteggi dipendenti superiori valore punto di performance x punteggio del dipendente x 1,30	Maggiorazione del premio attribuita a scalare in base al budget destinato

5. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita da ogni singolo responsabile secondo i seguenti criteri:
  - a. maggiore impegno profuso nel raggiungimento degli obiettivi assegnati;
  - b. rispetto delle tempistiche assegnate, a volte modificate in base alle esigenze di servizio;
  - c. effettivo miglioramento della performance resa, valutata a confronto con quella degli anni precedenti;
  - d. adattamento ai contesti organizzativi in continua evoluzione e cambiamento.
6. In caso di ulteriore parità non sarà possibile procedere all'assegnazione della maggiorazione del premio.
7. Gli eventuali resti non assegnati incrementano il budget della performance organizzativa ed individuale per il personale del servizio.

COMUNE DI COSTIGLIOLE SALUZZO

**DOCUMENTO INTEGRATIVO DI DEFINIZIONE DEL SISTEMA DI  
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

## Premessa

La performance è intesa come il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che le varie componenti di un'organizzazione (individui, gruppi di individui, unità organizzative, e quindi ente nel suo complesso) apportano attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi generali dell'organizzazione stessa ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni della collettività per i quali essa è stata costituita ed opera.

Da questa definizione, si evidenzia la necessità di un approccio sistemico ed integrato alla misurazione e la valutazione della performance sia a livello organizzativo che individuale. L'attività di misurazione consiste nello svolgimento di "processi quantitativi di rilevazione svolti mediante l'impiego di indicatori e processi qualitativi di verifica dell'idoneità di tali indicatori a rappresentare il fenomeno osservato".

L'attività di valutazione è, invece, "un processo qualitativo che consiste nella determinazione di un commento ragionato e di un giudizio di sintesi per ciascuno degli ambiti di performance valutati".

Le finalità del Sistema di misurazione e valutazione della performance sono elencate nella delibera CIVIT 89/2010, ai sensi della quale esso deve essere in grado di:

- ⊗ migliorare, una volta a regime, il sistema di individuazione e comunicazione degli obiettivi;
- ⊗ verificare che gli obiettivi siano stati conseguiti;
- ⊗ informare e guidare i processi decisionali; gestire più efficacemente sia le risorse che i processi organizzativi;
- ⊗ influenzare e valutare i comportamenti di gruppi e individui;
- ⊗ rafforzare le responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- ⊗ incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

### 1. Ambiti della performance organizzativa

L'esigenza di assicurare una effettiva valenza strumentale al sistema di valutazione richiede l'adeguamento dello stesso alle peculiarità organizzative dell'ente. Oggetto di verifica, in particolare, saranno,:

- a) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- b) la rilevazione, ove possibile, del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- d) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;

- e) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- f) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

## 2. Ambiti della performance individuale

In ragione di quanto sopra esposto, con riferimento agli ambiti della performance organizzativa, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale responsabile di servizio sarà collegata:

- a) al risultato gestionale complessivo di ente
- b) ai risultati conseguiti in relazione ad obiettivi individualmente assegnati
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale sarà, invece, collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi

## 3. Il processo di valutazione

Il processo di valutazione, quindi, si articolerà secondo le seguenti principali macro attività:

Processo
Assegnazione degli obiettivi più qualificanti di settore attraverso il Piano degli Obiettivi/ Piano Operativo di Gestione al personale in P.O./PEG
Predisposizione da parte del personale responsabile delle schede di sintesi per settore degli obiettivi di performance organizzativa con individuazione degli indicatori ovvero attuazione di quanto previsto in piano obiettivi/PEG
Monitoraggio nel corso dell'anno dell'attività svolta e dei risultati raggiunti
Trasmissione da parte del responsabile della relazione finale sullo stato di attuazione degli obiettivi La relazione finale costituisce allegato al Conto del Bilancio dell'anno precedente e allegato alla relazione di performance generale
Valutazione finale

#### 4. Le competenze alla valutazione

Sotto il profilo delle competenze, il Sistema di Misurazione e di Valutazione comporta che:

1. Il Nucleo di Valutazione accerti il grado di raggiungimento degli obiettivi di Settore e degli obiettivi dei responsabili di servizio, d'intesa con il Sindaco;
2. Il Sindaco, con il supporto del Nucleo di Valutazione ove costituito da soggetti esterni all'ente, valuti il Segretario;
3. Il personale posizione organizzativa valuti il restante personale appartenente al Servizio di competenza.

Il sistema risulta, pertanto, costituito dall'insieme delle procedure per la determinazione della Performance Individuale e Organizzativa distinta tra personale incaricato di posizione organizzativa ed il personale restante.

Il sistema di valutazione della performance organizzativa si identifica essenzialmente con il Piano degli Obiettivi/PEG.

Al fine di consentire l'espressione del relativo giudizio, sarà predisposta da parte del segretario e da parte di ciascuna posizione organizzativa con funzioni gestionali, al termine dell'esercizio annuale, una relazione sul conseguimento degli obiettivi.

Queste ultime saranno validate dal Nucleo di Valutazione.

Gli esiti della valutazione della performance organizzativa del servizio costituiranno elemento di valutazione del personale dipendente

#### 5. Componenti della Valutazione

Il sistema di misurazione e valutazione, per quanto concerne il personale incaricato di Posizione Organizzativa, si fonda su tre elementi valutativi:

- a) performance organizzativa a livello di Ente
- b) performance organizzativa a livello di servizio
- c) performance individuale

La performance organizzativa a livello di servizio è costituita dalla media delle performance individuali di tutto il servizio di appartenenza, ottenendo così la "PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SERVIZIO" (POS).

La performance organizzativa a livello di Ente è data dalla media dei risultati riferiti ai singoli servizi come sopra indicato.

La performance individuale è il risultato della valutazione dei comportamenti organizzativi adottati dal singolo responsabile di servizio.

I tre elementi sopra individuati concorrono, secondo le diverse incidenze di seguito indicate:

- a) performance organizzativa a livello di Ente = 30%
- b) performance organizzativa a livello di Settore = 30%
- c) performance individuale = 40%

alla valutazione complessiva finale, determinando l'entità del premio di risultato

Alla valutazione del personale, non responsabile, restante, concorrono, nelle seguenti misure:

- a) la performance organizzativa del Servizio di appartenenza = 30%
- b) la performance individuale = 70%

#### 7. Procedure di conciliazione.

Si rinvia a quanto normato dalla deliberazione di Giunta n. 21 del 6.2.2018

#### 8. Rinvio.

Per quanto non incompatibile con la presente integrazione, si rinvia ai seguenti atti:

- o adeguamento al d. lgs. 150/2009 disposto con deliberazione di Consiglio n. 49/2010 e attuato attraverso disciplina di dettaglio
- o Individuazione del Sindaco per la valutazione del segretario (delibera di Giunta n. 82/2013);
- o Disciplina per valutazione ai fini retribuzione di risultato del segretario (deliberazione di Giunta n. 37 del 29.4.2016; decreto del Sindaco n. 7/2016);
- o Ricognizione disciplina performance: deliberazione di Giunta n. 14 del 27.1.2011;
- o Disciplina "particolari responsabilità e indennità varie (disagio, ecc.): accordo annuale 2006, accordo annuale 2009, deliberazione di Giunta n. 64/2013, ricognizione disposta con deliberazione di Giunta n. 104 del 15.11.2016; ulteriore ricognizione disposta con atti durante l'esercizio 2018; gli atti sono i seguenti: delibera n. \_78/2018 e determinazioni n. 290/2018
- o Regolamento incentivi funzioni tecniche: adottato con deliberazione di Giunta n. 85/2016 sulla base della nuova disciplina del D. lgs. N. 50/2016;
- o Regolamento comunale su disciplina controlli interni: deliberazione consiliare n. 37/2012;
- o Valutazione soggetti non apicali: deliberazione di Giunta n. 4 del 22.1.2001 approvante le relative schede; ulteriore definizione con deliberazione di Giunta n. 79/2016;
- o Decreto legislativo n. 97/2016: primo adeguamento in merito a trasparenza, ecc.: deliberazione di Giunta n. 77/2016;
- o Piano anticorruzione vigente.
- o delibera di Giunta n. 44 del 20.4.2010 "posizioni organizzative – nuova disciplina";
- o delibera di Giunta n. 129 del 20.12.2016 "posizione organizzativa servizio tecnico – ricognizione a seguito attuazione piano assunzionale – rettifiche varie pesature posizioni organizzative";

- delibera di Giunta n. 21 del 6.2.2018 “decreto legislativo n. 74/2017 di modifica al decreto legislativo n. 150/2009 – adeguamento – determinazioni”;
- delibera di Giunta n. 99 del 28.8.2018 “nuovo contratto funzioni locali 21.5.2018 – posizioni organizzative – recepimento nuove disposizioni contrattuali”;
- delibera di Giunta n. ~~416~~ del 9.4.2019 “Integrazione del regolamento sull’ordinamento degli uffici e servizi – definizione dei criteri di nomina e revoca delle posizioni organizzative – conferma criteri di definizione del valore delle posizioni organizzative – altre modifiche regolamentari”

#### 8. Trasparenza

Gli elementi qualificanti dei contratti decentrati integrativi sottoscritti, gli obiettivi assegnati ai diversi settori e gli esiti sintetici della valutazione del personale saranno pubblicati sul sito internet del Comune.

- delibera di Giunta n. 21 del 6.2.2018 “decreto legislativo n. 74/2017 di modifica al decreto legislativo n. 150/2009 – adeguamento – determinazioni”;
- delibera di Giunta n. 99 del 28.8.2018 “nuovo contratto funzioni locali 21.5.2018 – posizioni organizzative – recepimento nuove disposizioni contrattuali”;
- delibera di Giunta n. ~~416~~ del 9.4.2019 “Integrazione del regolamento sull’ordinamento degli uffici e servizi – definizione dei criteri di nomina e revoca delle posizioni organizzative – conferma criteri di definizione del valore delle posizioni organizzative – altre modifiche regolamentari”

#### 8. Trasparenza

Gli elementi qualificanti dei contratti decentrati integrativi sottoscritti, gli obiettivi assegnati ai diversi settori e gli esiti sintetici della valutazione del personale saranno pubblicati sul sito internet del Comune.

# Calcato Excel Performance 2019

**COLONNE**  
**DA NASCOSTERE**

NR	NOMINATIVO	CATEGORIA	SETTORE	NOTE
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				

<b>4.000,00</b>		<b>budget</b>							
COLONNE DA NASCONDERE	COLONNE DA NASCONDERE	COLONNE DA NASCONDERE	COLONNE DA NASCONDERE	COLONNE DA NASCONDERE	COLONNA DA NASCONDERE	COLONNA DA NASCONDERE			
GIUDIZIO OTTENUTO IN VALUTAZIONE	FASCIA DI PUNTEGGIO	PRESENZA CONVENZIONALE	CONTEGGIO DIPENDENTI AVENTI DIRITTO ALLA PRODUTTIVITA'	GIORNI PER CONTEGGI	QUOTE DA DISTRIBUIRE	IMPORTO LORDO SPETTANTE €			
184,00	0	365,00	0,0	0,00	0,00	0,00			0,00
185,00	100	365,00	1,0	365,00	444,44	444,44			444,44
239,00	100	365,00	1,0	365,00	444,44	444,44			444,44
240,00	150	365,00	1,5	547,50	666,67	666,67			666,67
290,00	150	365,00	1,5	547,50	666,67	666,67			666,67
291,00	200	365,00	2,0	730,00	888,89	888,89			888,89
400,00	200	365,00	2,0	730,00	888,89	888,89			888,89
		2555,00	9,0	3285,00	4.000,00	4.000,00			4.000,00