

COMUNE DI TRIPI

Provincia di Messina

C. F.: 83030250837

Via F. Todaro n.63 -Tel: 0941/82014- fax 0941/82380

Regolamento per la disciplina della misurazione e valutazione della performance

Approvato dalla Giunta Municipale con deliberazione n. 43 del 29.12.2014

Modificato con Delib. GM n 24 del 02/02/2012

Art. 1

Finalità

1. La misurazione e valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Comune nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli dipendenti e dai Settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente.
2. Il Comune misura e valuta annualmente la performance con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, ai Settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente e ai singoli dipendenti.
3. Il Comune adotta metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi.
4. Il rispetto delle disposizioni del presente regolamento è condizione necessaria per l'erogazione dei premi legati al merito e alla performance

Art. 2

Trasparenza

1. Il Comune adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscano la massima trasparenza delle informazioni concernenti la misurazione e la valutazione delle performance.
2. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, delle informazioni concernenti aspetti rilevanti dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali ed all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
3. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Ente, consente di rendere visibile e controllabile dall'esterno l'operato dell'amministrazione e permette la conoscibilità esterna dell'azione amministrativa.
4. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
5. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente di quanto previsto al comma 1 del presente articolo deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

Art. 3

Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 1 del presente regolamento, l'Amministrazione sviluppa, in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.
2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:
 - a) definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b) collegamento tra gli obiettivi ed allocazione delle risorse nel bilancio di previsione annuale e pluriennale;
 - c) attivazione di eventuali interventi correttivi in corso di esercizio;
 - d) misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) rendicontazione dei risultati.

Art. 4

Obiettivi e performance organizzativa

1. La performance organizzativa del Comune si traduce nella definizione e valutazione di obiettivi, che possono essere di Ente, di singoli Settori, di gruppi di dipendenti. Gli stessi devono essere:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni degli utenti, alle finalità strategiche ed istituzionali dell'Amministrazione;
 - b) concreti, misurabili e valutabili in termini chiari e precisi;
 - c) orientati al miglioramento dei servizi e degli interventi erogati dal Comune;
 - d) riferiti ad un arco temporale pluriennale o annuale;
 - e) confrontabili, ove possibile, con gli andamenti dell'Amministrazione nel periodo precedente o con target di altre Amministrazioni;
 - f) correlati alle quantità e qualità delle risorse disponibili.

Art. 5

Performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Responsabili di Settore è effettuata con riferimento:
 - a) al raggiungimento degli obiettivi di Settore e/o trasversali tra Settori e/o complessivi di Ente;
 - b) alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - c) alla capacità di motivare e valutare i propri collaboratori.
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è effettuata con riferimento:
 - a) al contributo fornito per il raggiungimento degli obiettivi del Settore di appartenenza e/o per il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Art. 6

Sistema integrato di pianificazione

1. La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e la allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:
 - a) Le linee programmatiche di mandato che specificano i programmi e i progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
 - b) La relazione previsionale e programmatica approvata unitamente al bilancio di previsione annuale e pluriennale, che individua, nell'arco del triennio, i programmi ed i progetti da attuare, nonché il programma triennale dei lavori pubblici ed il piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari;
 - c) Il Piano della Performance approvato dalla Giunta Municipale, che contiene la specificazione degli obiettivi cui sono associate le risorse finanziarie, strumentali ed umane assegnate ai Responsabili di Settore.
2. I Responsabili di Settore, d'intesa con il Sindaco/Assessori di riferimento, con l'eventuale coordinamento del Segretario Comunale, curano la predisposizione del Piano della Performance, con il quale vengono assegnati a ciascun settore gli obiettivi annuali, in coerenza con il bilancio di previsione, con la relazione revisionale e programmatica, con il programma triennale dei lavori pubblici e con il piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari;

3. Il Piano della performance è approvato dalla Giunta Municipale, di norma, entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione ed è comunicato ai dipendenti, a cura dei Responsabili di Settore entro 10 giorni dalla sua pubblicazione.

Art. 7

Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale consiste nella misurazione dell'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi del Piano della performance.
2. Il grado di raggiungimento degli obiettivi è rilevato secondo quanto previsto dall'art. 9.
3. Il sistema di valutazione del personale, sulla base degli elementi di cui all'art. 5, è definito all'art. 10.
4. I Responsabili di Settore pianificano, nel corso della gestione, incontri periodici di verifica intermedia con il personale, di cui almeno uno da tenersi entro il mese di luglio.

Art. 8

Monitoraggio e interventi correttivi

1. Nel corso dell'esercizio possono essere apportati interventi correttivi al Piano della Performance in conseguenza di situazioni che comportino variazioni al bilancio di previsione, al programma triennale dei lavori pubblici o all'elenco annuale, al piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari o comunque al manifestarsi di nuove esigenze che comportino il mutamento delle priorità dell'Amministrazione Comunale.

Art. 9

Verifica finale e rendicontazione dei risultati

1. Entro il mese di febbraio i Responsabili di Settore elaborano una relazione sulla attività svolta nel Settore e sugli obiettivi specifici assegnati. Il Responsabile del Settore Amministrativo, con il supporto del Responsabile del Settore Economico Finanziario, effettua il coordinamento generale del procedimento e la verifica dello stato di attuazione degli obiettivi del Piano della Performance sulla base delle relazioni e dei dati forniti dai Responsabili di Settore.
2. A seguito di tale verifica è redatta la rendicontazione di cui all'articolo 3, comma 2, lettera f) denominata "Relazione sulla performance" che evidenzia i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nonché gli eventuali scostamenti e le relative cause.
3. La relazione di cui al comma 2, è validata dal Nucleo di Valutazione, di cui al successivo articolo 11, è approvata con deliberazione della Giunta Municipale ed è pubblicata sul sito istituzionale del Comune nell'apposita sezione dedicata a "Trasparenza, valutazione e merito".

Art. 10

Valutazione della performance

1. La performance organizzativa e individuale è valutata sulla base degli elementi di cui all'art. 5.
2. Il punteggio complessivo relativo alla valutazione della performance dei dipendenti non Responsabili di Settore, è determinato:
 - per il 40 % in base alla misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati al Settore.
 - per il 60% sulla base della valutazione delle capacità professionale e dei comportamenti organizzativi.

3. Il punteggio relativo alla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi è attribuito in misura proporzionale agli obiettivi assegnati al Settore ed effettivamente realizzati. A tal fine agli obiettivi possono essere, in sede di programmazione, attribuiti pesi diversi in funzione della loro rilevanza qualitativa e quantitativa, del carattere innovativo degli stessi e del loro peso nella strategia politica complessiva dell'Amministrazione Comunale.

4. La valutazione della performance organizzativa dei Responsabili di Settore, determinata ai sensi dei commi 1 e 2, è effettuata dall'organismo di valutazione di cui all'articolo 11, sulla base della verifica finale di cui all'articolo 9.

5. I Responsabili di Settore effettuano analogamente la misurazione e valutazione della performance del personale appartenente al proprio settore avvalendosi della scheda allegata sub. "B" al presente regolamento.

Art. 11 **Nucleo di valutazione**

Il nucleo di valutazione opera in posizione di autonomia e indipendenza, si relaziona nel proprio operato con il Sindaco e la Giunta Municipale.

Il Nucleo di Valutazione esercita le seguenti attività:

- svolge funzioni di monitoraggio del sistema complessivo della valutazione e della trasparenza;
- contribuisce all'individuazione e/o perfezionamento di metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti;
- valida la Relazione sulla performance di cui all'art. 9, comma 2;
- valuta annualmente i responsabili di Settore, accertando il reale conseguimento degli obiettivi assegnati ai medesimi e propone, altresì, l'attribuzione della retribuzione di risultato, secondo il vigente sistema di valutazione.

A garanzia dell'autonomia e dell'indipendenza non possono far parte del Nucleo soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali svolti sul territorio del Comune di Tripi negli ultimi tre anni o che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni o che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione nell'ambito del territorio comunale.

Il nucleo di valutazione, nominato con provvedimento sindacale, subordinato all'accettazione del soggetto designato, è costituito in forma monocratica, da un esperto avente professionalità multidisciplinare adeguata, anche appartenente ad altra pubblica amministrazione, di categoria comunque, non inferiore a quella apicale dell'Ente.

Il nucleo di valutazione è individuato dal Sindaco sulla base della valutazione dei *curricula* dei candidati, selezionati con avviso pubblico per l'affidamento dello specifico incarico, chiedendo agli interessati di far pervenire il rispettivo *curriculum*, da cui deve risultare sia il possesso di una laurea Vecchio Ordinamento o Nuovo Ordinamento (L.M. o L.S.) in: Giurisprudenza, Economia e Commercio, Scienze Politiche, Ingegneria gestionale o lauree equipollenti, nonché esperienza e competenza adeguata alle funzioni allo stesso attribuite.

La durata dell'incarico è triennale con decorrenza dalla data del provvedimento di nomina, salvo motivata revoca anticipata o recesso. Il compenso determinato nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge è comprensivo del rimborso delle spese di viaggio.

Articolo 12

Piano della performance criteri e modalità per la valorizzazione del merito

1. Al fine di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, l'Ente redige annualmente:

□□entro il 31 gennaio, di norma, e comunque entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, un documento programmatico, denominato "Piano della performance", da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, ai Settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente e ai singoli dipendenti.

□□entro il 30 giugno, di norma, un documento denominato: "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

2. I predetti documenti, a cura del Responsabile del Settore Amministrativo, sono trasmessi alle Autorità previste dalla legge e sono pubblicati sul sito istituzionale del Comune.

3. Le eventuali variazioni degli obiettivi e degli indicatori della performance-organizzativa e individuale - che si verificano durante l'esercizio sono tempestivamente inserite nel Piano della performance.

4. L'Ente terrà conto che la mancata adozione del Piano della performance implica il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai Responsabili di Settore che risultino avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti.

5. Il Comune di Tripi promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance.

6. La distribuzione di incentivi al personale non può essere effettuata in modo indifferenziato o sulla base di automatismi o in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente regolamento.

7. Il sistema premiante dell'Ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal presente regolamento, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, dal contratto collettivo decentrato integrativo, dalle disposizioni vigenti in materia.

Art. 13

Strumenti di incentivazione monetaria

1. Per premiare il merito, il Comune può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:

a) premi annuali individuali e/o collettivi, di cui all'articolo 14, da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;

b) progressioni economiche, di cui all'articolo 15, nei limiti consentiti dalla legge;

2. Gli incentivi di cui alle lettere a) e b) del comma 1 sono assegnati utilizzando le risorse disponibili, in base alle vigenti disposizioni.

Art. 14

Premi annuali sui risultati della performance

1. La quota annuale del fondo incentivante la produttività destinata alla erogazione dei premi collegati alla performance è distribuita al personale non titolare di posizione organizzativa in proporzione ai punteggi conseguiti nella valutazione, escludendo i dipendenti che abbiano conseguito una valutazione complessiva inferiore a 60/100 o una valutazione delle prestazioni

individuali (parti B, C e D delle scheda di valutazione allegata al presente regolamento sub B), inferiore a 36/60.

2. Ai dipendenti titolari di posizione organizzativa è attribuito un premio di risultato, graduato in base alla valutazione, in conformità alla scheda allegata al presente regolamento sub A ed a quanto previsto dai vigenti contratti collettivi.

Art. 15

Progressioni economiche

1. Al fine di premiare il merito possono essere riconosciute, nei limiti consentiti dalla legge, progressioni economiche all'interno della categoria.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'Ente.

3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili destinate a tale fine.

Art. 16

Disapplicazione di norme incompatibili

1. Con l'entrata in vigore del presente regolamento sono disapplicate tutte le norme regolamentari e dei contratti aziendali incompatibili con lo stesso.

Art. 17

Procedure di conciliazione

Le procedure di conciliazione rappresentano una garanzia per il valutato, poiché permettono la gestione di eventuali controversie derivanti dell'esito della valutazione.

Nel caso di mancata condivisione della valutazione, il valutato può formulare istanza di riesame, riportandone le ragioni, entro il termine di 10 giorni dalla comunicazione della valutazione.

Il riesame della valutazione compete al Dirigente/Responsabile di P.O. valutatore (in caso di istanza da parte del dipendente) o all'O.I.V. (in caso di istanza da parte del Dirigente/resp. P.O.) e deve concludersi entro 10 giorni dalla presentazione della relativa istanza.

In sede di riesame, basato anche sulla valutazione dell'eventuale documentazione fornita dal valutato, si può confermare o modificare la valutazione che, in nessun caso, può essere rivista al ribasso.

Al termine del processo, comprensivo dell'eventuale fase di riesame, la valutazione diventa definitiva e comunicata al dipendente/dirigente valutato.

ALL. 1

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI PROFESSIONALI DEL PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE -ANNO _____

A) VALUTAZIONE RISULTATI GESTIONE	
Punteggio attribuibile: max punti 50	
Valutazione A)	: punti ____/50

B) AREA DELLE CONOSCENZE PROFESSIONALI	
PREPARAZIONE PROFESSIONALE: bagaglio di conoscenze teorico pratiche necessarie e sufficienti allo svolgimento delle mansioni assegnate; motivazione al miglioramento del livello di professionalità-	
Valutazione B)	: punti ____/15

C) AREA DELLE CAPACITA' PROFESSIONALI Max punti 20	
C1) CAPACITA' DI ORGANIZZARE IL LAVORO DEL PROPRIO SETTORE: capacità di guidare e motivare i collaboratori (attitudine a valorizzare il lavoro di gruppo, capacità di delegare, capacità di valutare le prestazioni e la professionalità del personale); capacità di promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali. Valutazione C1): punti ____/10	
C2) AUTONOMIA OPERATIVA: capacità di analizzare e risolvere i problemi relativi al proprio ruolo, in modo autonomo, assumendo decisioni e responsabilità relative, nell'ambito dell' incarico ricevuto e delle norme in vigore Valutazione C2): punti ____/10	
Valutazione C (C1+C2):	punti ____/20

D) AREA DEI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI Max punti 15	
D1) DISPONIBILITA': consapevolezza delle esigenze particolari e generali del Comune, anche se impreviste; predisposizione a soddisfarle secondo le proprie capacità professionali. Valutazione D1): punti ____/5	
D2) SENSO DI COLLABORAZIONE: spirito collaborativo nei confronti di amministratori e colleghi. Valutazione D2): punti ____/5	
D3) RAPPORTI CON IL PUBBLICO: capacità di promuovere e mantenere i rapporti con il pubblico su un piano professionale di comprensione e cordialità, sia nella fornitura del servizio richiesto, sia nello scambio informativo, sia nella promozione dell'immagine e dei servizi del Comune. Valutazione D3): punti ____/5	
Valutazione D (D1+D2+D3):	punti ____/15

TOTALE VALUTAZIONE (A+B+C+D)

Punti _____/100

Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato determinata dal Sindaco, nei limiti previsti dal vigente C.C.N.L. comparto Regioni Autonomie Locali, nella misura del _____ % dell'indennità di posizione, si adotteranno i seguenti parametri:

Fino a punti 20 lo 0% dell'indennità di risultato determinata dal Sindaco; da punti 21 a punti 50 il 40%; ogni punto successivo comporta un incremento progressivo della percentuale dell'1,2%, così come di seguito analiticamente dettagliato:

punti	%	punti	%
Da 1 a 20	0,00	Da 21 a 50	40,00
51	41,20	52	42,40
53	43,60	54	44,80
55	46,00	56	47,20
57	48,40	58	49,60
59	50,80	60	52,00
61	53,20	62	54,40
63	55,60	64	56,80
65	58,00	66	59,20
67	60,40	68	61,60
69	62,80	70	64,00
71	65,20	72	66,40
73	67,60	74	68,80
75	70,00	76	71,20
77	72,40	78	73,60
79	74,80	80	76,00
81	77,20	82	78,40
83	79,60	84	80,80
85	82,00	86	83,20
87	84,40	88	85,60
89	86,80	90	88,00
91	89,20	92	90,40
93	91,60	94	92,80
95	94,00	96	94,00
97	96,40	98	97,60
99	98,80	100	100,00

EVENTUALI VALUTAZIONI CONCLUSIVE

Data _____

Il Nucleo di Valutazione _____

Per ricevuta, li _____

IL VALUTATO _____

ALL. 2

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI PROFESSIONALI DEL PERSONALE ANNO _____

<i>COGNOME E NOME</i>	<i>SETTORE DI APPARTENENZA</i>	<i>CATEGORIA</i>

A) VALUTAZIONE RISULTATI GESTIONALI E GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL SETTORE - max punti 40

Valutazione attribuita: punti ____ /40

B) AREA DELLE CONOSCENZE PROFESSIONALI - max punti 20

PREPARAZIONE PROFESSIONALE: bagaglio di conoscenze teorico pratiche necessarie e sufficienti allo svolgimento delle mansioni assegnate; motivazione al miglioramento del livello di professionalità-

Valutazione B) : punti ____ /20

C) AREA DELLE CAPACITA' PROFESSIONALI Max punti 20

C1) CAPACITA' DI ORGANIZZARE IL LAVORO ASSEGNATO DAL CAPO SETTORE: capacità di promuovere ed attuare le innovazioni tecnologiche e procedimentali. Valutazione C1): punti ____ /5

C2) AUTONOMIA OPERATIVA: capacità di analizzare e risolvere i problemi relativi al proprio ruolo, in modo autonomo, assumendo decisioni e responsabilità relative, nell'ambito dell' incarico ricevuto e delle norme in vigore
Valutazione C2): punti ____ /5

C3) EFFICIENZA OPERATIVA: apporto individuale al conseguimento degli obiettivi del Settore, tempestività e puntualità e precisione nell'assolvimento dei compiti assegnati; rispetto dei termini del procedimento stabiliti dalle norme legislative e regolamentari e delle direttive e ordini di servizio impartiti dai superiori gerarchici.
Valutazione C3): punti ____ /10

Valutazione C (C1+C2): punti ____ /20

D) AREA DEI COMPORAMENTI PROFESSIONALI Max punti 20

D1) DISPONIBILITA': consapevolezza delle esigenze particolari e generali del Comune, anche se impreviste; predisposizione a soddisfarle secondo le proprie capacità professionali.

Valutazione D1): punti _____/5

D2) SENSO DI COLLABORAZIONE: spirito collaborativo nei confronti di amministratori e colleghi.

Valutazione D2): punti _____/5

D3) RAPPORTI CON IL PUBBLICO: capacità di promuovere e mantenere i rapporti con il pubblico su un piano professionale di comprensione e cordialità, sia nella fornitura del servizio richiesto, sia nello scambio informativo, sia nella promozione dell'immagine e dei servizi del Comune. Valutazione D3): punti _____/10

Valutazione D (D1+D2+D3):

punti _____/20

TOTALE VALUTAZIONE (A+B+C+D)

Punti _____/100

Ai fini dell'attribuzione dei premi collegati alla performance, correlati alla quota annuale del fondo incentivante la produttività, del personale non titolare di posizione organizzativa, si adatteranno i seguenti parametri:

Fino a punti 59/100 ovvero con una valutazione delle prestazioni individuali (parti B,C e D della presente) inferiore a 36/60 lo 0% del premio collegato alla performance; da punti 60 a punti 100 così come di seguito analiticamente dettagliato:

punti	%	punti	%
Da 1 a 60	0,00	81	52,50
61	2,50	82	55,00
62	5,00	83	57,50
63	7,50	84	60,00
64	10,00	85	62,50
65	12,50	86	65,00
66	15,00	87	67,50
67	17,50	88	70,00
68	20,00	89	72,50
69	22,50	90	75,00
70	25,00	91	77,50
71	27,50	92	80,00
72	30,00	93	82,50
73	32,50	94	85,00
74	35,00	95	87,50
75	37,50	96	90,00
76	40,00	97	92,50
77	42,50	98	95,00
78	45,00	99	97,50
79	47,50	100	100,00
80	50,00		

Data

Il Responsabile di Settore

Per ricevuta, li

IL VALUTATO _____



COMUNE DI TRIPI

Si certifica che il presente avviso venne pubblicato all'albo
pretorio di questo Comune nei modi e termini di legge

dal 05-02-2022

al 24-02-2022

Dalla Resid. Municipale, addi 28-02-2022

L'ADDETTA ALL'ALBO

IL SEGRETARIO COMUNALE



COMUNE DI TRIPI

Città Metropolitana di Messina



www.abakainon.it

Via Francesco Todaro, 63
98060 TRIPI - ME
Cod. Fisc. n. 83030250837
P. I.V.A. n. 02033030830

protocollo@comune.tripi.me.it
protocollo@pec.comune.tripi.me.it
www.comune.tripi.me.it
Tel. 0941/82014- 82376 fax. 0941/82380

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il presente Regolamento Comunale è composto da n.16 articoli e da n. 2 schede allegate.

- E' stato approvato con Delibera di Giunta Municipale nella seduta del 29/12/2014 con atto n. 43 ed e' entrato in vigore il 20/01/2015.
- Con deliberazione di Giunta Municipale nella seduta del 29/09/2016, sono state approvate le nuove schede di valutazione, opportunamente rettificata, allegate a detto regolamento. Sono entrate in vigore il 12/10/2016.
- Sono state approvate, modifiche ed integrazioni, dalla Giunta Municipale nella seduta del 24/01/2019, con atto n. 12. E' entrato in vigore il 10/02/2019.
- Sono state approvate, modifiche ed integrazioni, dalla Giunta Municipale nella Seduta del 02/02/2022, con atto n. 24. E' entrato in vigore il 20/02/2022.

Tripi il 07/03/2022

Il Segretario Comunale
(Dott. Serena Casamento)