



COMUNE DI TERRANOVA SAPPO MINULIO

PIANO DELLE PERFORMANCE

2023-2025

ALLEGATO 1 al PIAO 2023-2025 DEL COMUNE DI TERRANOVA SAPPO MINULIO

Il presente documento è redatto in attuazione dell'art.10, comma 1, lett. a) del decreto legislativo n.150 del 27 ottobre 2009, come modificato dall'art. 8, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74.

La gestione della performance è coerente, ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. n. 150/2009, con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio e si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto, ove disponibili, anche dei risultati, conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance. Gli obiettivi sono definiti su base triennale, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dalla rispettiva Giunta comunale, sentito il Segretario generale che a sua volta consulta i responsabili delle unità organizzative ed il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa. Essi si articolano in:
 - 1) obiettivi strategici, che identificano, in coerenza con le linee programmatiche di mandato e con gli indirizzi definiti dal Documento unico di programmazione, le priorità strategiche dell'Amministrazione in relazione alle attività e ai servizi erogati e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini;
 - 2) obiettivi operativi dell'Amministrazione programmati, in coerenza con gli obiettivi della sezione operativa del Documento unico di programmazione. Nel caso di gestione associata di funzioni gli obiettivi operativi relativi all'espletamento di tali funzioni sono definiti unitariamente. Nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione, devono essere comunque definiti gli obiettivi operativi per consentire la continuità dell'azione amministrativa;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

Sono stati altresì individuati degli indicatori di risultato, attraverso cui è possibile acquisire le informazioni da cui scaturiscono **valori veri** e risultati adeguati agli stessi obiettivi.

Il ricorso agli indicatori permette di esprimere una valutazione delle attività dell'ente, monitorando sia quantitativamente, sia qualitativamente, le attività in un determinato periodo temporale, che si prefiggono di raggiungere, confrontando i valori ottenuti con quelli desiderati – target – in corrispondenza di una determinata attività assegnata.

Non essendo stato possibile definire il piano nei primi mesi dell'anno si è ritenuto opportuno assegnare degli obiettivi, compatibili con le risorse finanziarie già stanziare, con le priorità nel frattempo emerse e con il tempo rimanente; gli obiettivi assegnati sono inoltre legati ad adempimenti oggettivamente verificabili.

OBIETTIVI ESECUTIVO-GESTIONALI

Gli obiettivi di seguito indicati sono gli obiettivi gestionali declinati, con sempre maggior dettaglio, da quelli definiti nella sezione operativa del DUP, con i quali saranno misurate le performance.

In particolare, sono definiti in questa parte gli obiettivi riferiti ai responsabili delle Aree e rappresentano i risultati che l'amministrazione ha individuato come prioritari rispetto all'attività dell'ente. Ogni obiettivo gestionale di performance è raggiungibile attraverso l'utilizzo delle risorse umane e di quelle finanziarie assegnate ad ogni settore.

OBIETTIVO TRASVERSALE TUTTI I SETTORI - ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	
Responsabili	Tutti i Responsabili di Settore
Risorse umane	I dipendenti assegnati ai Settori
<p>Il presente obiettivo, di carattere trasversale, in quanto assegnato a tutti i Responsabili delle Aree presenti all'interno dell'ente, prevede il supporto e la collaborazione con il Segretario Comunale - Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nell'attuazione delle disposizioni sulla prevenzione della corruzione e trasparenza, nell'indirizzare l'azione amministrativa e i comportamenti degli operatori verso:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti dei dipendenti pubblici; b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico; c) lo svolgimento, in modo coordinato fra i vari soggetti interessati, di attività di controllo e prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione; d) la tenuta del sito in merito alla sezione "Amministrazione trasparente". 	
Descrizione dell'obiettivo	<p>I Responsabili dovranno adempiere a quanto stabilito nel Piano Prevenzione della Corruzione, ossia:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Applicare le misure obbligatorie di prevenzione della corruzione previste nel Piano; b) Applicare, per i procedimenti di competenza, le misure specifiche di prevenzione della corruzione, previste nel Piano; c) Pubblicazione dati, documenti e informazioni su "Amministrazione trasparente".
Indicatore di risultato	<ul style="list-style-type: none"> a) Report sull'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione indicate del Piano da parte di ciascun responsabile. b) Pubblicazione di tutti i dati, documenti e informazioni di competenza del settore, come indicato nel Piano, su "Amministrazione trasparente", secondo le tempistiche di legge.
Data di conclusione	31 dicembre di ciascun anno.
Pesatura obiettivo	20

AREA AMMINISTRATIVA ECONOMICO FINANZIARIA**OBIETTIVO N. 1: PREDISPOSIZIONE DEGLI ATTI PER PNRR- MISURA 1.4.1 SITO WEB COMUNE E PORTALE DEL CITTADINO**

Responsabile	Dott. Agostino Mileto
Descrizione dell'obiettivo	PNRR- MISURA 1.4.1 SITO WEB COMUNE E PORTALE DEL CITTADINO
Indicatore di risultato	DETERMINA A CONTRARRE – DETERMINA DI AFFIDAMENTO
Data di conclusione	31/12/2023
Pesatura	30

AREA AMMINISTRATIVA ECONOMICO FINANZIARIA**OBIETTIVO N. 2: AFFIDAMENTO RISCOSSIONE RUOLI COATTIVI OGET S.P.A.**

Responsabile	Dott. Agostino Mileto
Descrizione dell'obiettivo	AFFIDAMENTO RISCOSSIONE RUOLI COATTIVI SOGET S.P.A.
Indicatore di risultato	DETERMINA A CONTRARRE – DETERMINA DI AFFIDAMENTO
Data di conclusione	31/12/2023
Pesatura	30

AREA AMMINISTRATIVA ECONOMICO- FINANZIARIA**OBIETTIVO N. 3 : PREDISPOSIZIONE DEGLI ATTI PER PNRR- MISURA 1.2 ABILITAZIONI ALCLOUD PER LE PA LOCALI**

Responsabile	Dott. Agostino Mileto
Descrizione dell'obiettivo	PNRR- MISURA 1.2 ABILITAZIONI ALCLOUD PER LE PA LOCALI
Indicatore di risultato	DETERMINA A CONTRARRE – DETERMINA DI AFFIDAMENTO
Data di conclusione	31/12/2023
Pesatura	20

AREA TECNICA MANUTENTIVA E VIGILANZA**OBIETTIVO N. 1: Efficiamento energetico annualità 2023**

Responsabile	Ing. Giuseppe Giovinazzo
Descrizione dell'obiettivo	Efficiamento energetico annualità 2023
Indicatore di risultato	Aggiudicazione lavori
Data di conclusione	31.12.2023
Pesatura	20

AREA TECNICA MANUTENTIVA E VIGILANZA**OBIETTIVO N. 2: Por fesr 2014-2020 linea finanziamento 4.1.1. e 4.1.2**

Responsabile	Ing. Giuseppe Giovinazzo
Descrizione dell'obiettivo	Por fesr 2014-2020 linea finanziamento 4.1.1. e 4.1.2
Indicatore di risultato	Aggiudicazione lavori
Data di conclusione	31.12.2023
Pesatura	20

AREA TECNICA MANUTENTIVA E VIGILANZA**OBIETTIVO N. 3: Pnrr terza linea m5c2i3.1.**

Responsabile	Ing. Giuseppe Giovinazzo
Descrizione dell'obiettivo	Pnrr terza linea m5c2i3.1.
Indicatore di risultato	Aggiudicazione forniture
Data di conclusione	31.12.2023
Pesatura	20

AREA TECNICA MANUTENTIVA E VIGILANZA

OBIETTIVO N. 4 : dm 20 gennaio 2023

Responsabile	Ing. Giuseppe Giovinazzo
Descrizione dell'obiettivo	Dm 20 gennaio 2023
Indicatore di risultato	Aggiudicazione lavori
Data di conclusione	31.12.2023
Pesatura	20

SEGRETARIO COMUNALE

OBIETTIVO N.1 – APPROVAZIONE NUOVO ODINAMENTO PROFESSIONALE E MANSIONARIO

Responsabile	Dott.ssa Gatto Angela
Descrizione dell'obiettivo	Predisposizione ipotesi di Ordinamento professionale e mansionario in aderenza all'articolo 5 del CCNL 16.11.2022
Indicatore di risultato	Approvazione delibera
Data di conclusione	30.09.2023
Pesatura	40

OBIETTIVO N. 2: REDAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2023-2025

Responsabile	Dott.ssa Gatto Angela
Descrizione dell'obiettivo	L'art. 6 del D.L. 80/2021, convertito dalla L. 113/2021, ha introdotto l'obbligo dell'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.). Il piano di durata triennale, ma da aggiornare annualmente, ha contenuti trasversali che interessano l'intera struttura organizzativa dell'ente. Si tratta di un documento unico che sostituirà il Piano degli obiettivi, il Piano operativo del lavoro agile e il Piano della formazione, il Piano triennale del fabbisogno del personale, il Piano anticorruzione (PTPCT) e che dovrà, inoltre, contenere: - l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati; - le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità; - le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi. Il P.I.A.O. dovrà anche definire le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi.
Indicatore di risultato	Adozione deliberazione Approvazione del P.I.A.O.
Data di conclusione	30.09.2023
Pesatura	60

COMUNE DI TERRANOVA SAPPO MINULIO
SCHEDE VALUTAZIONE PERSONALE – ANNO 2023
SEGRETARIO COMUNALE

COGNOME:		NOME:			
Fascia:					
ELEMENTI DI VALUTAZIONE					Punti assegnati
PERFORMANCE INDIVIDUALE					Max 35 punti
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati		peso	indicatore	Attesi	Assegnati
Predisposizione ipotesi di Ordinamento professionale e mansionario in aderenza all'articolo 5 del CCNL 16.11.2022		40	V. piano performance		
Adozione del PIAO		60	V. piano performance		
Punteggio Totale Performance Individuale					
COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI					Max 35 punti
<i>Affidabilità</i> - Capacità di rispondere alle funzioni assegnate, assumendosi le proprie responsabilità, cogliendo e avvisando per tempo su probabili evenienze o su fattori non previsti che potrebbero ostacolare il perseguimento degli indirizzi politici				0 a 5	
<i>Problem solving</i> - Capacità di risolvere i problemi posti nell'ambito del ruolo ex art. 97 D.Lgs. 267/00				0 a 5	
<i>Autonomie e innovazione</i> – Capacità di stimolare la ridefinizione innovativa dei processi, di definire regole e modalità operative nuove, capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, di contribuire alla crescita dell'organizzazione.				0 a 5	
<i>Flessibilità e Tempestività</i> - Gestione flessibile del tempo lavoro in relazione alle esigenze dell'Ente e tempestività di risposta alle richieste di amministratori e personale				0 a 5	
<i>Coordinamento e Organizzazione</i> - Capacità di coordinare l'azione dei dirigenti nella traduzione degli indirizzi politici. Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro allo scopo di rendere coerenti attività e servizi con gli obiettivi perseguiti				0 a 5	
<i>Gestione delle relazioni</i> - Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con gli amministratori; comunicazione e capacità relazionale con i dirigenti apicali della amministrazione. Capacità di instaurare sinergie con altre strutture organizzative ricercando il vantaggio reciproco e identificando interessi comuni				0 a 5	
<i>Aggiornamento</i> - Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali.				0 a 5	
Punteggio Totale Competenze Professionali, Manageriali e Comportamenti Organizzativi					
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					Max 30 punti
Andamento degli indicatori della condizione dell'ente				0 a 10	
Performance organizzativa e individuale da parte degli utenti				0 a 10	
Rispetto dei vincoli dettati dal legislatore				0 a 10	
Punteggio Totale Performance Organizzativa					
TOTALE Max 100 punti					

COMUNE DI COMUNE DI TERRANOVA SAPPO MINULIO

SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE – ANNO 2023

RESPONSABILE P.O. AREA AMMINISTRATIVA ECONOMICO FINANZIARIA

COGNOME:		NOME:	
Categoria:		Posizione economica:	
Profilo professionale:			
Elementi di valutazione			Punti assegnati
PERFORMANCE INDIVIDUALE			Max 45 punti
			Attesi
			Assegnati
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati	peso	indicatore	
Attuazione delle misure previste nel PTPCT in tema di contrasto alla corruzione e attuazione degli obblighi di trasparenza	20	V. piano performance	
Pnrr- misura 1.4.1 sito web Comune e portale del cittadino	30	V. piano performance	
Affidamento riscossione ruoli coattivi Soget s.p.a.	30	V. piano performance	
Pnrr- misura 1.2 abilitazioni alcloud per le pa locali	20	V. piano performance	
Punteggio Totale Performance Individuale			
COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI			Max 25 punti
<i>Interazione con gli organi di indirizzo politico - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo</i>			<i>0 a 3</i>
<i>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità - Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte</i>			<i>0 a 3</i>
<i>Gestione economica, organizzativa e del personale - Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale</i>			<i>0 a 5</i>
<i>Orientamento all'innovazione - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione</i>			<i>0 a 3</i>
<i>Autonomia e flessibilità - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli</i>			<i>0 a 3</i>
<i>Collaborazione - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i dirigenti, con i colleghi e con il personale</i>			<i>0 a 3</i>
<i>Differenziazione - Capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori tenuto conto delle diverse performance degli stessi. -</i>			<i>0 a 5</i>
Punteggio Totale Competenze Professionali, Manageriali e Comportamenti Organizzativi			
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			Max 30 punti
Andamento degli indicatori della condizione dell'ente			<i>0 a 10</i>
Performance organizzativa e individuale da parte degli utenti			<i>0 a 10</i>
Rispetto dei vincoli dettati dal legislatore			<i>0 a 10</i>
Punteggio Totale Performance Organizzativa			
TOTALE Max 100 punti			

COMUNE DI TERRANOVA SAPPO MINULIO
SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE – ANNO 2023

RESPONSABILE P.O. AREA TECNICO-MANUTENTIVA E VIGILANZA

COGNOME:		NOME:	
Categoria:		Posizione economica:	
Profilo professionale:			
Elementi di valutazione			Punti assegnati
PERFORMANCE INDIVIDUALE			Max 45 punti
			Attesi
			Assegnati
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati	peso	indicatore	
Attuazione delle misure previste nel PTPCT in tema di contrasto alla corruzione e attuazione degli obblighi di trasparenza	20%	V. piano performance	
Efficientamento energetico annualità 2023	20%	V. piano performance	
Por fesr 2014-2020 linea finanziamento 4.1.1. e 4.1.2	20%	V. piano performance	
Pnrr terza linea m5c2i3.1.	20%	V. piano performance	
Dm 20 gennaio 2023	20%	V. piano performance	
Punteggio Totale Performance Individuale			
COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI			Max 25 punti
<i>Interazione con gli organi di indirizzo politico</i> - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo			0 a 3
<i>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità</i> - Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte			0 a 3
<i>Gestione economica, organizzativa e del personale</i> - Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale			0 a 5
<i>Orientamento all'innovazione</i> - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione			0 a 3
<i>Autonomia e flessibilità</i> - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli			0 a 3
<i>Collaborazione</i> - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i dirigenti, con i colleghi e con il personale			0 a 3
<i>Differenziazione</i> - Capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori tenuto conto delle diverse performance degli stessi. -			0 a 5
Punteggio Totale Competenze Professionali, Manageriali e Comportamenti Organizzativi			
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			Max 30 punti
Andamento degli indicatori della condizione dell'ente			0 a 10
Performance organizzativa e individuale da parte degli utenti			0 a 10
Rispetto dei vincoli dettati dal legislatore			0 a 10
Punteggio Totale Performance Organizzativa			
TOTALE Max 100 punti			

COMUNE DI TERRANOVA SAPPO MINULIO
SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE – ANNO 2023
AREA ISTRUTTORI E FUNZIONARI (EX CATEGORIE C E D)

COGNOME:	NOME:		
Area:	Servizio:		
Categoria:	Posizione economica:		
Profilo professionale:			
Elementi di valutazione			Punti assegnati
PERFORMANCE INDIVIDUALE			Max. 15 punti
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati			Attesi Assegnati
Descrizione obiettivi	Peso	Indicatore	
COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI			Max 70 punti
Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno dell'Unità organizzativa di riferimento o in collaborazione tra più Unità organizzative	<i>0 a 10</i>		
Capacità di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili quali-quantitativi attesi e dei temi concordati	<i>0 a 10</i>		
Capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all'ente	<i>0 a 5</i>		
Capacità di lavorare in modo positivo e collaborativo con i colleghi	<i>0 a 5</i>		
Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	<i>0 a 10</i>		
Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento	<i>0 a 5</i>		
Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti)	<i>0 a 5</i>		
Capacità di assolvere alle funzioni e ai compiti assegnati senza il continuo confronto e riferimento con il responsabile dell'unità operativa o con il dirigente	<i>0 a 10</i>		
Capacità di proporre in autonomia soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa	<i>0 a 10</i>		
Punteggio Totale Competenze Professionali E Comportamenti Organizzativi			
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			Max. 15 punti
Andamento degli indicatori della condizione dell'ente	<i>0 a 5</i>		
Performance organizzativa e individuale da parte degli utenti	<i>0 a 5</i>		
Rispetto dei vincoli dettati dal legislatore	<i>0 a 5</i>		
Punteggio Totale Performance Organizzativa			
TOTALE Max 100 punti			

Il Responsabile P.O

Per presa visione - Il dipendente

COMUNE DI TERRANOVA SAPPO MINULIO
SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE – ANNO 2023
AREA OPERATORI ED OPERATORI ESPERTI (EX CATEGORIE A-B)

COGNOME:	NOME:
Area:	Servizio:
Categoria:	Posizione economica:

Profilo professionale:

Elementi di valutazione	Punti assegnati	
COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	Max 85 punti	
Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno dell'Unità organizzativa di riferimento o in collaborazione tra più Unità organizzative	<i>0 a 10</i>	
Capacità di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili qualitativi attesi e dei temi concordati	<i>0 a 15</i>	
Capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all'ente	<i>0 a 15</i>	
Capacità di lavorare in modo positivo e collaborativo con i colleghi	<i>0 a 10</i>	
Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	<i>0 a 10</i>	
Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento	<i>0 a 10</i>	
Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti)	<i>0 a 15</i>	
Punteggio Totale Competenze Professionali E Comportamenti Organizzativi		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Max. 15 punti	
Andamento degli indicatori della condizione dell'ente	<i>0 a 5</i>	
Performance organizzativa e individuale da parte degli utenti	<i>0 a 5</i>	
Rispetto dei vincoli dettati dal legislatore	<i>0 a 5</i>	
Punteggio Totale Performance Organizzativa		
TOTALE Max 100 punti		

Il Responsabile P.O

Per presa visione - Il dipendente