

## NUCLEO DI VALUTAZIONE MONOCRATICO

Comune di Caiazzo

**CITTÀ DI CAIAZZO**

Prot. N° 1420

Data 11-02-2021

→ Alla c.a.  
del sindaco,  
del segretario Comunale,  
dei titolari di Posizione Organizzativa,  
del Revisore dei Conti del Comune di Caiazzo.

**OGGETTO: Rapporto sulla performance anno 2019.**

Il giorno 11 del mese di febbraio 2021 alle ore 9,00, presso la casa Comunale, è presente il sottoscritto Giuseppe Mongillo nominato quale componente del Nucleo di Valutazione in composizione monocratica del Comune di Caiazzo per il triennio 2020-2023 con Decreto del Sindaco n. 14 del 1° giugno 2020, per procedere alla redazione del Rapporto sulla Performance relativo all'anno 2019.

A seguito delle verifiche effettuate in ottemperanza all'incarico affidatogli, lo scrivente,

### PREMESSO

- ✓ che il Comune di Caiazzo misura e valuta la performance con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola ed ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative;
- ✓ che la funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:
  - a. dal Nucleo di Valutazione, che valuta la performance di Ente e dei responsabili dei settori/titolari di posizione amministrativa;
  - b. dai responsabili dei settori/titolari di posizione organizzativa, che valutano le performance individuali del personale assegnato;
  - c. la valutazione del segretario comunale compete al Sindaco, nel rispetto dei principi ispiratori del D. Lgs. 150/2009 e delle competenze assegnate dalla Legge, dallo statuto e da disposizioni regolamentari comunali;



- ✓ che con deliberazione della Giunta Comunale n. 77 del 23 luglio 2014 il Comune di Caiazzo ha approvato il regolamento recante la metodologia di misurazione e di valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- ✓ che ai sensi del predetto regolamento, la valutazione delle prestazioni dei titolari di Posizione Organizzativa è effettuato tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, nonché la capacità di direzione del servizio, le competenze tecniche e manageriali, i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo, la capacità di valutazione delle prestazioni dei propri collaboratori;
- ✓ che la rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione della relazione sulla performance e del rapporto sulla performance.

La relazione sulla performance evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate con il piano della performance/piano degli obiettivi. Essa viene redatta da ciascun responsabile di servizio/titolare di posizione organizzativa con riferimento al settore di competenza entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Il rapporto sulla performance è finalizzato alla presentazione dei risultati conseguiti all'organo di vertice dell'amministrazione. Esso viene redatto dal Nucleo di Valutazione sulla base delle relazioni sulla performance elaborate dai responsabili dei servizi/titolari di posizione organizzativa e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza;

- ✓ che nella fase successiva all'adozione degli atti amministrativi il controllo di regolarità amministrativo viene svolto e diretto dal segretario comunale, secondo i principi generali della revisione e con tecniche di campionamento. Il controllo successivo di regolarità amministrativa viene esercitato mediante controlli a campione e con cadenza normalmente semestrale, sulle determinazioni, sui contratti e sugli altri atti amministrativi adottati dai responsabili dei settori; il controllo successivo di regolarità ha come oggetto la verifica della conformità e della coerenza degli atti controllati a standard predefiniti;

- ✓ che ai sensi del comma 4 dell'art. 15 del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali, gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento;
- ✓ che con delibera n. 74 del 30 aprile 2019, la Giunta Comunale ha approvato il piano esecutivo di gestione per gli anni 2019/2021 contenente la definizione degli obiettivi (allegato A della delibera) e l'assegnazione delle risorse ai responsabili di posizione organizzativa per il conseguimento degli stessi;
- ✓ che con la suddetta delibera è stato dato atto che, nel piano esecutivo di gestione, sono riuniti organicamente anche il piano della performance e il piano dettagliato degli obiettivi;
- ✓ che per l'esercizio 2019 gli incarichi di posizione organizzativa erano i seguenti:

POSIZIONE	TITOLARE	NOTE
Settore 1 - Amministrativo (decreto n. 15/2018)	sig. Renzo Mastroianni	non in carica alla data di redazione del presente rapporto.
Settore 2 - Finanziario (decreto n. 1/2019)	dott. Giancarlo Apisa	non in carica alla data di redazione del presente rapporto.
Settore 3 - Tecnico (decreto n. 19/2018)	ing. Raffaele Marra	non in carica alla data di redazione del presente rapporto.
Settore 4 - Politiche del territorio (decreto n. 16/2018)	geom. Giuseppe Grasso	
Settore 5 - Politiche Ambientali (decreto n. 17/2018)	sig. Gaetano Chichierchia	
Settore 6 - Vigilanza (decreto n. 18/2018)	cap. Francesco Perillo	non in carica alla data di redazione del presente rapporto.



### CONSIDERATO

- ✓ che le relazioni sulla performance, recanti i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate con il piano della performance/piano degli obiettivi sono state redatte dai responsabili di servizio/titolari di posizione organizzativa con riferimento ai singoli settori di competenza;
- ✓ che, al fine di favorire un controllo integrato di valutazione, sono state valutate le risultanze dei controlli semestrali di regolarità amministrativa effettuati per il 2019 dal Segretario Comunale;
- ✓ che anche per l'anno 2019 non sono state attivate le rilevazioni di customer satisfaction così come non è stato attivato il sistema di valutazione del personale non titolare di posizione organizzativa;
- ✓ che dal referto infrannuale sul grado di raggiungimento degli obiettivi redatto dal Nucleo di Valutazione non sono emersi scostamenti rilevanti rispetto a quanto programmato.

Tutto quanto premesso e considerato il Nucleo di Valutazione passa alla valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa che è effettuata tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, nonché della capacità di direzione del servizio, delle competenze tecniche e manageriali, dei comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo ed infine della capacità di valutazione delle prestazioni dei propri collaboratori.

A tal fine per ciascun responsabile titolare di posizione organizzativa vengono compilate le schede di valutazione dei responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa le quali, come da regolamento *"metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale"*, approvato con deliberazione della giunta comunale n. 77 del 23 luglio 2014, risultano così composte:

- ✓ **parte A della scheda** - valutazione del raggiungimento degli obiettivi, il cui peso nel complesso della valutazione globale è pari al 75%;
- ✓ **parte B della scheda** - capacità di direzione e gestione del servizio, il cui peso nel complesso della valutazione globale è pari al 15%;



- ✓ **parte B1 della scheda** - risultati dei controlli semestrali di regolarità amministrativa, il cui peso nel complesso della valutazione globale è pari al 10%.

Nella valutazione è stato operato un attento esame dei risultati raggiunti sia in termini quantitativi che qualitativi.

Nella tabella seguente è riportata una sintesi dei risultati a seguito del processo valutativo per il periodo di riferimento:

RESPONSABILE	Obiettivi (A)	Direzione e gestione (B)	Regolarità (B1)	TOTALE
MASTROIANNI	60	12,3	10	82,3
APISA	45	9	10	64
MARRA	60	12	10	82
GRASSO	60	9	10	79
CHICCHIERCHIA	60	9	10	79
PERILLO	45	10,5	10	65,5

Le conclusioni del processo valutativo saranno comunicate agli organi di competenza al fine di essere pubblicati sul sito internet del Comune nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente ed eventualmente trasmesse alla Corte dei Conti.

#### RISULTATI RAGGIUNTI

Come risulta dal referto infrannuale, dal monitoraggio effettuato con i responsabili di posizione organizzativa, dall'esame dei controlli successivi di regolarità amministrativa effettuati dal segretario Comunale con cadenza semestrale e dalla lettura e validazione delle relazioni sulla performance redatte dai responsabili di posizione organizzativa è dato rilevare che il grado di raggiungimento degli obiettivi programmati risulta in linea con le previsioni iniziali e non sono stati necessari interventi correttivi.

#### Efficienza

Tutti i settori, nello svolgimento dell'attività amministrativa, hanno mantenuto livelli di efficienza nel complesso soddisfacenti.

In merito alle carenze di personale, nonostante la progressiva riduzione delle risorse umane a disposizione, si sottolinea la disponibilità e collaborazione della maggior parte dei dipendenti

a sopperire a tali carenze, svolgendo anche attività assegnate a coloro che hanno cessato il servizio o che fruiscono di congedi ordinari.

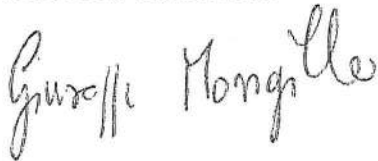
### Qualità

Il livello generale dei servizi è rimasto buono per quanto sofferente per le motivazioni appena esposte; le fasi di attuazione degli obiettivi sono state rispettate seppur nel necessario contenimento della spesa.

Ciò precisato, ed in considerazione del fatto che il personale dipendente è stato ridotto, gli obiettivi programmati sono stati realizzati in misura soddisfacente.

Caiazzo lì 11 febbraio 2021

Il Nucleo di Valutazione



**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO**  
**RESPONSABILI DI SERVIZIO TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**  
**ANNO 2019**

<b>DIPENDENTE</b>	<b>MASTROIANNI RENZO</b>
<b>CATEGORIA DI INQUADRAMENTO</b>	<b>TITOLARE POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>
<b>POSIZIONE ECONOMICA</b>	<b>D4</b>
<b>RESPONSABILE DEL SERVIZIO / SETTORE</b>	<b>1 - AMMINISTRATIVO</b>

La valutazione delle prestazioni dei titolari di Posizione Organizzativa è effettuato tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, nonché la capacità di direzione del servizio, le competenze tecniche e manageriali, i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo, la capacità di valutazione delle prestazioni dei propri collaboratori.

Il punteggio complessivamente attribuibile è pari a 100; l'indennità di risultato sarà corrisposta proporzionalmente al punteggio assegnato.

**PARTE A DELLA SCHEDA - RISULTATI RAGGIUNTI (PESO PERCENTUALE 75%)**

Il sistema di valutazione dei responsabili di servizio titolari di Posizione Organizzativa avviene con l'attribuzione di un punteggio<sup>1</sup> che varia a seconda dei risultati conseguiti nella realizzazione degli obiettivi assegnati.

Il peso percentuale attribuito alla valutazione dei risultati conseguiti è pari al 75% di quello massimo attribuibile.

Il punteggio varia sulla base del numero degli obiettivi assegnati, per un massimo di 5 obiettivi; il punteggio massimo attribuibile è di 75 punti.

Nella valutazione vengono utilizzati, per ciascun obiettivo, i seguenti parametri:

<b>VALORE</b>	<b>GIUDIZIO</b>
100% dei punti attribuibili.	L'obiettivo assegnato è stato pienamente raggiunto.
80% del totale dei punti attribuibili.	L'obiettivo assegnato non è stato pienamente raggiunto per ragioni giustificabili.
60% del totale dei punti attribuibili.	L'obiettivo assegnato è stato raggiunto in modo parziale, in misura soddisfacente, per ragioni in buona parte giustificabili.
40% del totale dei punti attribuibili.	L'obiettivo assegnato è stato raggiunto in modo parziale, in misura insoddisfacente. L'attività per il conseguimento dell'obiettivo è stata iniziata, sono state però svolte soltanto le prime indagini conoscitive e/o azioni preliminari.
Nessun punteggio	Non è stato fatto assolutamente niente per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato. Non sono state svolte né indagini preliminari né azioni preliminari.

<sup>1</sup> Punti attribuibili fino ad un massimo di X.

X varia in base al numero degli obiettivi assegnati e viene così calcolato:  $X=75/\text{numero degli obiettivi}$ .

# PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLE PERFORMANCE

Allegato A - Delibera n. 74 del 30 aprile 2019

## PERFORMANCE INDIVIDUALE: Obiettivi di settore 1 - Responsabile sig. Mastroianni Renzo

OBIETTIVO	PESO	RISULTATO ATTESO	VALORE	GIUDIZIO
Ricognizione autorizzazioni agriturismi, bar, ristoranti, B&b, affitta camere, con aggiornamento dei database esistenti.	30	Predisposizione di database/elenchi dettagliati di settore (a titolo di esempio, data inizio, contatti, permanenza della ditta, settore di attività specifico).	18	80% PUNTEGGIO MAX= 30% DI 75*80%
Proposta di aggiornamento del regolamento degli impianti sportivi comunali.	25	Regolamento consiliare degli impianti sportivi comunali con adeguamento alla normativa vigente. Predisposizione atti preliminari ed attuativi, eventuale modulistica (schema di richiesta d'uso, tariffe d'uso).	15	80% PUNTEGGIO MAX= 25% DI 75*80%
Aggiornamento elenco dati attività produttive e commerciali.	25	Predisposizione di database/elenchi dettagliati per tipologia delle attività regolarmente iscritte presso l'Ente, nonché verifica ed elenco delle ditte cessate negli ultimi due anni.	15	80% PUNTEGGIO MAX= 25% DI 75*80%
Esecuzione dei procedimenti amministrativi del Settore entro i termini previsti e/o dovuti. Adozione di comportamenti professionali ed organizzativi volti a migliorare la collaborazione con gli altri settori.	20	Realizzazione delle azioni amministrative del settore e rispetto delle tempistiche.	12	80% PUNTEGGIO MAX= 20% DI 75*80%

TOTALE PUNTEGGIO PARTE (A) 60





**PARTE B DELLA SCHEDA - CAPACITA' DI DIREZIONE E GESTIONE DEL SERVIZIO, DELLE COMPETENZE TECNICHE E MANAGERIALI, DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DIMOSTRATI E DELLA CAPACITA' DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI PROPRI COLLABORATORI (PESO PERCENTUALE 15%)**

Il peso percentuale attribuito alla valutazione delle capacità di direzione e gestione di ciascun servizio, delle competenze tecniche e manageriali, dei comportamenti organizzativi dimostrati e delle capacità di valutazione delle prestazioni dei propri collaboratori è pari al 15% di quello massimo attribuibile ed avviene mediante l'attribuzione di un punteggio da zero a 1,5 punti nell'ambito della valutazione dei seguenti elementi:

- ✓ capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'ente;
- ✓ capacità di comunicazione e risposta;
- ✓ capacità di soluzione dei problemi;
- ✓ spirito di collaborazione ed iniziativa;
- ✓ efficienza organizzativa nel lavoro ed affidabilità;
- ✓ flessibilità;
- ✓ impegno lavorativo profuso;
- ✓ valutazione utenza esterna;
- ✓ differenziazione nella valutazione del personale o, in alternativa, per i soli responsabili di servizio che non hanno personale assegnato, conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro.



I parametri utilizzati per la valutazione sono i seguenti:

GIUDIZIO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Giudizio finale ottimo	1,5 punti
Giudizio finale distinto	1,2 punti
Giudizio finale buono	1,0 punti
Giudizio finale sufficiente	0,5 punti
Giudizio finale insufficiente	0 punti

**1) CAPACITA' DI INTERAGIRE E LAVORARE CON GLI ALTRI RESPONSABILI PER RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI DELL'ENTE.**

Si valutano le capacità nell'instaurare un rapporto collaborativo e relazionale con gli altri responsabili di settore e di gestire eventuali momenti conflittuali.

Giudizio finale PUNTI 1,5

**2) CAPACITA' DI VALUTAZIONE E RISPOSTA.**

Vengono considerate: capacità di interlocuzione e cura formale della stessa; flusso di comunicazione verso gli interessati, qualità della stessa; risultati di comunicazione, risposte tempestive ed esaurienti; capacità di far fronte alle richieste; tempi di risposta.

Giudizio finale PUNTI 1,2

### **3) CAPACITA' DI SOLUZIONE DEI PROBLEMI.**

Si prendono in esame: capacità di inquadramento dei problemi; problem solving; capacità di affrontare problematiche nuove; qualità delle conclusioni approntate.

Giudizio finale PUNTI 1,2

### **4) SPIRITO DI COLLABORAZIONE ED INIZIATIVE.**

Si prendono in esame: capacità di interazione; autonomia; disponibilità alla collaborazione; capacità di assumere iniziative tempestive; capacità di far fronte alle difficoltà siano esse improvvise o di routine.

Giudizio finale PUNTI 1,2

### **5) SENSO DI RESPONSABILITA'.**

Si prendono in esame: spirito di adattamento alle incombenze; senso del dovere; rispetto delle direttive; spirito di apprendimento; formazione; conoscenza della normativa e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro.

Giudizio finale PUNTI 1,5

### **6) EFFICIENZA ORGANIZZATIVA NEL LAVORO ED AFFIDABILITA'.**

Si tiene conto dei seguenti fattori: capacità di far fronte ai propri compiti; rispetto dei tempi fissati per la predisposizione degli atti di competenza del servizio.

Giudizio finale PUNTI 1,5

### **7) FLESSIBILITA'.**

Si tiene conto dei seguenti fattori: capacità di proposta; disponibilità per ciò che non è stato preventivamente programmato.

Giudizio finale PUNTI 1,2

### **8) IMPEGNO LAVORATIVO PROFUSO.**

Si tiene conto dell'impegno profuso nell'espletamento delle proprie mansioni, ed in particolare, delle disponibilità a prolungare il proprio impegno oltre il normale orario di lavoro.

Giudizio finale PUNTI 1,5

### **9) VALUTAZIONE UTENZA ESTERNA.**

Il punteggio relativo sarà assegnato sulla base dei risultati delle rilevazioni dei questionari somministrati agli utenti dei servizi. A tale scopo, ogni servizio dovrà predisporre un questionario per la rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza dei servizi di propria competenza. Ogni servizio provvederà alla somministrazione dei propri questionari (con un minimo di 25 ed un massimo di 50 questionari) almeno una volta l'anno.

Giudizio finale PUNTO 0

**10) DIFFERENZIAZIONE NELLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE.**

Si prendono in esame le schede di valutazione del personale assegnato a ciascun servizio.

Giudizio finale PUNTI 1,5

In alternativa per i soli responsabili di servizio che non hanno personale assegnato:

**10) CONOSCENZA DEGLI STRUMENTI E DEI METODI DI LAVORO.**

Si valuta la conoscenza che il responsabile ha delle dotazioni strumentali poste a disposizione del servizio e dei metodi operativi di lavoro.

Giudizio finale \_\_\_\_\_

**TOTALE PUNTEGGIO PARTE B PUNTI 12,3**

**PARTE B.1 DELLA SCHEDA - RISULTATI DEI CONTROLLI SEMESTRALI DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA (PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE 10 PUNTI).**

Gli ultimi 10 punti saranno valutati, ed eventualmente attribuiti, tenendo conto delle risultanze degli esiti dei controlli semestrali di regolarità amministrativa svolti dal segretario comunale.

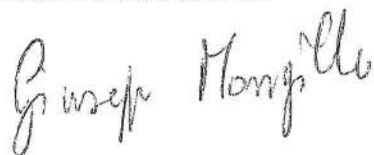
**TOTALE PUNTEGGIO PARTE (B.1) 10,00**

**PROSPETTO DI RIEPILOGO PUNTEGGI ATTRIBUITI**

DESCRIZIONE	PUNTEGGIO
PARTE A - SCHEDA DI VALUTAZIONE	PUNTI 60,0
PARTE B - SCHEDA DI VALUTAZIONE	PUNTI 12,3
PARTE B.1 - SCHEDA DI VALUTAZIONE	PUNTI 10,0
TOTALE	PUNTI 82,3

Caiazzo lì 11 febbraio 2021

Il nucleo di valutazione



**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO**  
**RESPONSABILI DI SERVIZIO TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**  
**ANNO 2019**

<b>DIPENDENTE</b>	<b>APISA GIANCARLO</b>
<b>CATEGORIA DI INQUADRAMENTO</b>	<b>TITOLARE POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>
<b>POSIZIONE ECONOMICA</b>	<b>D1</b>
<b>RESPONSABILE DEL SERVIZIO / SETTORE</b>	<b>2 - FINANZIARIO</b>

La valutazione delle prestazioni dei titolari di Posizione Organizzativa è effettuato tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, nonché la capacità di direzione del servizio, le competenze tecniche e manageriali, i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo, la capacità di valutazione delle prestazioni dei propri collaboratori.

Il punteggio complessivamente attribuibile è pari a 100; l'indennità di risultato sarà corrisposta proporzionalmente al punteggio assegnato.

**PARTE A DELLA SCHEDA - RISULTATI RAGGIUNTI (PESO PERCENTUALE 75%)**

Il sistema di valutazione dei responsabili di servizio titolari di Posizione Organizzativa avviene con l'attribuzione di un punteggio<sup>1</sup> che varia a seconda dei risultati conseguiti nella realizzazione degli obiettivi assegnati.

Il peso percentuale attribuito alla valutazione dei risultati conseguiti è pari al 75% di quello massimo attribuibile.

Il punteggio varia sulla base del numero degli obiettivi assegnati, per un massimo di 5 obiettivi; il punteggio massimo attribuibile è di 75 punti.

Nella valutazione vengono utilizzati, per ciascun obiettivo, i seguenti parametri:

<b>VALORE</b>	<b>GIUDIZIO</b>
100% dei punti attribuibili.	L'obiettivo assegnato è stato pienamente raggiunto.
80% del totale dei punti attribuibili.	L'obiettivo assegnato non è stato pienamente raggiunto per ragioni giustificabili.
60% del totale dei punti attribuibili.	L'obiettivo assegnato è stato raggiunto in modo parziale, in misura soddisfacente, per ragioni in buona parte giustificabili.
40% del totale dei punti attribuibili.	L'obiettivo assegnato è stato raggiunto in modo parziale, in misura insoddisfacente. L'attività per il conseguimento dell'obiettivo è stata iniziata, sono state però svolte soltanto le prime indagini conoscitive e/o azioni preliminari.
Nessun punteggio	Non è stato fatto assolutamente niente per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato. Non sono state svolte né indagini preliminari né azioni preliminari.

<sup>1</sup> Punti attribuibili fino ad un massimo di X.

X varia in base al numero degli obiettivi assegnati e viene così calcolato:  $X=75/\text{numero degli obiettivi}$ .



# PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLE PERFORMANCE

Allegato A - Delibera n. 74 del 30 aprile 2019

## PERFORMANCE INDIVIDUALE: Obiettivi di settore 2 - Responsabile dott. Apisa Giancarlo

OBIETTIVO	PESO	RISULTATO ATTESO	VALORE	GIUDIZIO
Verifica elenco dati delle attività produttive e commerciali	25	Riscontro della regolarità tributaria delle attività regolarmente iscritte presso l'Ente nonché verifica ed elenco delle ditte cessate negli ultimi due anni.	11,25	60% PUNTEGGIO MAX =25% DI 75 * 60%
Somme dovute all'Ente per il conferimento dei rifiuti differenziati	25	Istruttoria e recupero somme derivanti dal conferimento dei rifiuti differenziati per i quali è previsto rimborso a favore dell'Ente.	11,25	60% PUNTEGGIO MAX =25% DI 75 * 60%
Aggiornamento e verifica del fascicolo personale dei dipendenti e relativa posizione previdenziale.	10	Predisposizione atti finalizzati all'istruzione, aggiornamento, tenuta, modalità delle posizioni previdenziali di tutti i dipendenti e fascicoli dipendenti.	4,5	60% PUNTEGGIO MAX =10% DI 75 * 60%
Istituzione servizio economato ed aggiornamento Regolamento economato	20	Proposta per l'istituzione del servizio economato. Atti preliminari ed attuativi per il servizio di economato aggiornato alle normative vigenti.	9,00	60% PUNTEGGIO MAX =20% DI 75 * 20%
Esecuzione dei procedimenti amministrativi del settore entro i termini previsti e/o dovuti. Adozione di comportamenti professionali ed organizzativi volti a migliorare la collaborazione con altri settori	20	Realizzazione delle azioni amministrative del settore e rispetto delle tempistiche.	9,00	60% PUNTEGGIO MAX =20% DI 75 * 20%

TOTALE PUNTEGGIO PARTE (A) 45

**PARTE B DELLA SCHEDA - CAPACITA' DI DIREZIONE E GESTIONE DEL SERVIZIO, DELLE COMPETENZE TECNICHE E MANAGERIALI, DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DIMOSTRATI E DELLA CAPACITA' DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI PROPRI COLLABORATORI (PESO PERCENTUALE 15%)**

Il peso percentuale attribuito alla valutazione delle capacità di direzione e gestione di ciascun servizio, delle competenze tecniche e manageriali, dei comportamenti organizzativi dimostrati e delle capacità di valutazione delle prestazioni dei propri collaboratori è pari al 15% di quello massimo attribuibile ed avviene mediante l'attribuzione di un punteggio da zero a 1,5 punti nell'ambito della valutazione dei seguenti elementi:

- ✓ capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'ente;
- ✓ capacità di comunicazione e risposta;
- ✓ capacità di soluzione dei problemi;
- ✓ spirito di collaborazione ed iniziativa;
- ✓ efficienza organizzativa nel lavoro ed affidabilità;
- ✓ flessibilità;
- ✓ impegno lavorativo profuso;
- ✓ valutazione utenza esterna;
- ✓ differenziazione nella valutazione del personale o, in alternativa, per i soli responsabili di servizio che non hanno personale assegnato, conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro.



I parametri utilizzati per la valutazione sono i seguenti:

GIUDIZIO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Giudizio finale ottimo	1,5 punti
Giudizio finale distinto	1,2 punti
Giudizio finale buono	1,0 punti
Giudizio finale sufficiente	0,5 punti
Giudizio finale insufficiente	0 punti

**1) CAPACITA' DI INTERAGIRE E LAVORARE CON GLI ALTRI RESPONSABILI PER RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI DELL'ENTE.**

Si valutano le capacità nell'instaurare un rapporto collaborativo e relazionale con gli altri responsabili di settore e di gestire eventuali momenti conflittuali.

Giudizio finale PUNTI 1,00

**2) CAPACITA' DI VALUTAZIONE E RISPOSTA.**

Vengono considerate: capacità di interlocuzione e cura formale della stessa; flusso di comunicazione verso gli interessati, qualità della stessa; risultati di comunicazione, risposte tempestive ed esaurienti; capacità di far fronte alle richieste; tempi di risposta.

Giudizio finale PUNTI 1,00

### **3) CAPACITA' DI SOLUZIONE DEI PROBLEMI.**

Si prendono in esame: capacità di inquadramento dei problemi; problem solving; capacità di affrontare problematiche nuove; qualità delle conclusioni approntate.

Giudizio finale PUNTI 1,00

### **4) SPIRITO DI COLLABORAZIONE ED INIZIATIVE.**

Si prendono in esame: capacità di interazione; autonomia; disponibilità alla collaborazione; capacità di assumere iniziative tempestive; capacità di far fronte alle difficoltà siano esse improvvise o di routine.

Giudizio finale PUNTI 1,00

### **5) SENSO DI RESPONSABILITA'.**

Si prendono in esame: spirito di adattamento alle incombenze; senso del dovere; rispetto delle direttive; spirito di apprendimento; formazione; conoscenza della normativa e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro.

Giudizio finale PUNTI 1,00

### **6) EFFICIENZA ORGANIZZATIVA NEL LAVORO ED AFFIDABILITA'.**

Si tiene conto dei seguenti fattori: capacità di far fronte ai propri compiti; rispetto dei tempi fissati per la predisposizione degli atti di competenza del servizio.

Giudizio finale PUNTI 1,00

### **7) FLESSIBILITA'.**

Si tiene conto dei seguenti fattori: capacità di proposta; disponibilità per ciò che non è stato preventivamente programmato.

Giudizio finale PUNTI 1,00

### **8) IMPEGNO LAVORATIVO PROFUSO.**

Si tiene conto dell'impegno profuso nell'espletamento delle proprie mansioni, ed in particolare, delle disponibilità a prolungare il proprio impegno oltre il normale orario di lavoro.

Giudizio finale PUNTI 1,00

### **9) VALUTAZIONE UTENZA ESTERNA.**

Il punteggio relativo sarà assegnato sulla base dei risultati delle rilevazioni dei questionari somministrati agli utenti dei servizi. A tale scopo, ogni servizio dovrà predisporre un questionario per la rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza dei servizi di propria competenza. Ogni servizio provvederà alla somministrazione dei propri questionari (con un minimo di 25 ed un massimo di 50 questionari) almeno una volta l'anno.

Giudizio finale PUNTI 0

**10) DIFFERENZIAZIONE NELLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE.**

Si prendono in esame le schede di valutazione del personale assegnato a ciascun servizio.

Giudizio finale PUNTI 1,00

In alternativa per i soli responsabili di servizio che non hanno personale assegnato:

**10) CONOSCENZA DEGLI STRUMENTI E DEI METODI DI LAVORO.**

Si valuta la conoscenza che il responsabile ha delle dotazioni strumentali poste a disposizione del servizio e dei metodi operativi di lavoro.

Giudizio finale \_\_\_\_\_

**TOTALE PUNTEGGIO PARTE (B) 9,00**

**PARTE B.1 DELLA SCHEDA - RISULTATI DEI CONTROLLI SEMESTRALI DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA (PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE 10 PUNTI).**

Gli ultimi 10 punti saranno valutati, ed eventualmente attribuiti, tenendo conto delle risultanze degli esiti dei controlli semestrali di regolarità amministrativa svolti dal segretario comunale.

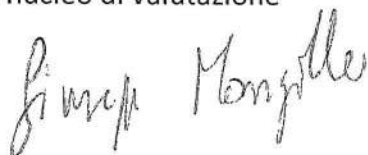
**TOTALE PUNTEGGIO PARTE (B.1) 10,00**

**PROSPETTO DI RIEPILOGO PUNTEGGI ATTRIBUITI**

DESCRIZIONE	PUNTEGGIO
PARTE A - SCHEDA DI VALUTAZIONE	PUNTI 45,0
PARTE B - SCHEDA DI VALUTAZIONE	PUNTI 9,0
PARTE B.1 - SCHEDA DI VALUTAZIONE	PUNTI 10,0
TOTALE	PUNTI 64,0

Caiazzo lì 11 febbraio 2021

Il nucleo di valutazione





**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO**  
**RESPONSABILI DI SERVIZIO TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**  
**ANNO 2019**

<b>DIPENDENTE</b>	<b>MARRA RAFFAELE</b>
<b>CATEGORIA DI INQUADRAMENTO</b>	<b>TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>
<b>POSIZIONE ECONOMICA</b>	<b>D1</b>
<b>RESPONSABILE DEL SERVIZIO / SETTORE</b>	<b>3 - TECNICO</b>

La valutazione delle prestazioni dei titolari di Posizione Organizzativa è effettuato tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, nonché la capacità di direzione del servizio, le competenze tecniche e manageriali, i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo, la capacità di valutazione delle prestazioni dei propri collaboratori.

Il punteggio complessivamente attribuibile è pari a 100; l'indennità di risultato sarà corrisposta proporzionalmente al punteggio assegnato.

**PARTE A DELLA SCHEDA - RISULTATI RAGGIUNTI (PESO PERCENTUALE 75%)**

Il sistema di valutazione dei responsabili di servizio titolari di Posizione Organizzativa avviene con l'attribuzione di un punteggio<sup>1</sup> che varia a seconda dei risultati conseguiti nella realizzazione degli obiettivi assegnati.

Il peso percentuale attribuito alla valutazione dei risultati conseguiti è pari al 75% di quello massimo attribuibile.

Il punteggio varia sulla base del numero degli obiettivi assegnati, per un massimo di 5 obiettivi; il punteggio massimo attribuibile è di 75 punti.

Nella valutazione vengono utilizzati, per ciascun obiettivo, i seguenti parametri:

<b>VALORE</b>	<b>GIUDIZIO</b>
100% dei punti attribuibili.	L'obiettivo assegnato è stato pienamente raggiunto.
80% del totale dei punti attribuibili.	L'obiettivo assegnato non è stato pienamente raggiunto per ragioni giustificabili.
60% del totale dei punti attribuibili.	L'obiettivo assegnato è stato raggiunto in modo parziale, in misura soddisfacente, per ragioni in buona parte giustificabili.
40% del totale dei punti attribuibili.	L'obiettivo assegnato è stato raggiunto in modo parziale, in misura insoddisfacente. L'attività per il conseguimento dell'obiettivo è stata iniziata, sono state però svolte soltanto le prime indagini conoscitive e/o azioni preliminari.
Nessun punteggio	Non è stato fatto assolutamente niente per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato. Non sono state svolte né indagini preliminari né azioni preliminari.

<sup>1</sup> Punti attribuibili fino ad un massimo di X.

X varia in base al numero degli obiettivi assegnati e viene così calcolato:  $X = 75 / \text{numero degli obiettivi}$ ).

# PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLE PERFORMANCE

Allegato A - Delibera n. 74 del 30 aprile 2019

## PERFORMANCE INDIVIDUALE: Obiettivi di settore 3 - Responsabile ing. Marra Raffaele

OBIETTIVO	PESO	RISULTATO ATTESO	VALORE	GIUDIZIO
Predisposizione Regolamento acquedotto	20	Proposta di regolamento consiliare aggiornato alle vigenti normative e predisposizione atti attuativi per il servizio idrico ed acquedotto con eventuale modulistica necessaria (schede istanze per utenti).	12	80 % PUNTEGGIO MAX =75*20%=15*20%= 12
Revisione regolamento cimiteriale	20	Proposta di regolamento consiliare aggiornato alle vigenti normative e predisposizione atti attuativi per il servizio cimiteriale con eventuale modulistica necessaria (schede istanze per utenti).	12	80 % PUNTEGGIO MAX =75*20%=15*20%= 12
Lavori cimiteriali	40	Predisposizione studio di fattibilità tecnico-economico, atti propedeutici alla progettazione di nuove edicole nella vecchia area cimiteriale (I° lotto).	24	80% PUNTEGGIO MAX =75*40%=30*40%=24
Esecuzione dei procedimenti amministrativi del settore entro i termini previsti e/o dovuti. Adozione di comportamenti professionali ed organizzativi volti a migliorare la collaborazione con gli altri settori.	20	Realizzazione delle azioni amministrative del settore e rispetto delle tempistiche.	12	80 % PUNTEGGIO MAX =75*20%=15*20%= 12

TOTALE PUNTEGGIO PARTE (A) 60



**PARTE B DELLA SCHEDA - CAPACITA' DI DIREZIONE E GESTIONE DEL SERVIZIO, DELLE COMPETENZE TECNICHE E MANAGERIALI, DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DIMOSTRATI E DELLA CAPACITA' DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI PROPRI COLLABORATORI (PESO PERCENTUALE 15%)**

Il peso percentuale attribuito alla valutazione delle capacità di direzione e gestione di ciascun servizio, delle competenze tecniche e manageriali, dei comportamenti organizzativi dimostrati e delle capacità di valutazione delle prestazioni dei propri collaboratori è pari al 15% di quello massimo attribuibile ed avviene mediante l'attribuzione di un punteggio da zero a 1,5 punti nell'ambito della valutazione dei seguenti elementi:

- ✓ capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'ente;
- ✓ capacità di comunicazione e risposta;
- ✓ capacità di soluzione dei problemi;
- ✓ spirito di collaborazione ed iniziativa;
- ✓ efficienza organizzativa nel lavoro ed affidabilità;
- ✓ flessibilità;
- ✓ impegno lavorativo profuso;
- ✓ valutazione utenza esterna;
- ✓ differenziazione nella valutazione del personale o, in alternativa, per i soli responsabili di servizio che non hanno personale assegnato, conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro.



I parametri utilizzati per la valutazione sono i seguenti:

GIUDIZIO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Giudizio finale ottimo	1,5 punti
Giudizio finale distinto	1,2 punti
Giudizio finale buono	1,0 punti
Giudizio finale sufficiente	0,5 punti
Giudizio finale insufficiente	0 punti

**1) CAPACITA' DI INTERAGIRE E LAVORARE CON GLI ALTRI RESPONSABILI PER RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI DELL'ENTE.**

Si valutano le capacità nell'instaurare un rapporto collaborativo e relazionale con gli altri responsabili di settore e di gestire eventuali momenti conflittuali.

Giudizio finale PUNTI 1,2

**2) CAPACITA' DI VALUTAZIONE E RISPOSTA.**

Vengono considerate: capacità di interlocuzione e cura formale della stessa; flusso di comunicazione verso gli interessati, qualità della stessa; risultati di comunicazione, risposte tempestive ed esaurienti; capacità di far fronte alle richieste; tempi di risposta.

Giudizio finale PUNTI 1,2

### **3) CAPACITA' DI SOLUZIONE DEI PROBLEMI.**

Si prendono in esame: capacità di inquadramento dei problemi; problem solving; capacità di affrontare problematiche nuove; qualità delle conclusioni approntate.

Giudizio finale PUNTI 1,2

### **4) SPIRITO DI COLLABORAZIONE ED INIZIATIVE.**

Si prendono in esame: capacità di interazione; autonomia; disponibilità alla collaborazione; capacità di assumere iniziative tempestive; capacità di far fronte alle difficoltà siano esse improvvise o di routine.

Giudizio finale PUNTI 1,5

### **5) SENSO DI RESPONSABILITA'.**

Si prendono in esame: spirito di adattamento alle incombenze; senso del dovere; rispetto delle direttive; spirito di apprendimento; formazione; conoscenza della normativa e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro.

Giudizio finale PUNTI 1,5

### **6) EFFICIENZA ORGANIZZATIVA NEL LAVORO ED AFFIDABILITA'.**

Si tiene conto dei seguenti fattori: capacità di far fronte ai propri compiti; rispetto dei tempi fissati per la predisposizione degli atti di competenza del servizio.

Giudizio finale PUNTI 1,2

### **7) FLESSIBILITA'.**

Si tiene conto dei seguenti fattori: capacità di proposta; disponibilità per ciò che non è stato preventivamente programmato.

Giudizio finale PUNTI 1,2

### **8) IMPEGNO LAVORATIVO PROFUSO.**

Si tiene conto dell'impegno profuso nell'espletamento delle proprie mansioni, ed in particolare, della disponibilità a prolungare il proprio impegno oltre il normale orario di lavoro.

Giudizio finale PUNTI 1,5

### **9) VALUTAZIONE UTENZA ESTERNA.**

Il punteggio relativo sarà assegnato sulla base dei risultati delle rilevazioni dei questionari somministrati agli utenti dei servizi. A tale scopo, ogni servizio dovrà predisporre un questionario per la rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza dei servizi di propria competenza. Ogni servizio provvederà alla somministrazione dei propri questionari (con un minimo di 25 ed un massimo di 50 questionari) almeno una volta l'anno.

Giudizio finale PUNTI 0



**10) DIFFERENZIAZIONE NELLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE.**

Si prendono in esame le schede di valutazione del personale assegnato a ciascun servizio.

Giudizio finale PUNTI 1,5

In alternativa per i soli responsabili di servizio che non hanno personale assegnato:

**10) CONOSCENZA DEGLI STRUMENTI E DEI METODI DI LAVORO.**

Si valuta la conoscenza che il responsabile ha delle dotazioni strumentali poste a disposizione del servizio e dei metodi operativi di lavoro.

Giudizio finale \_\_\_\_\_

**TOTALE PUNTEGGIO PARTE (B) 12,00**

**PARTE B.1 DELLA SCHEDA - RISULTATI DEI CONTROLLI SEMESTRALI DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA (PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE 10 PUNTI).**

Gli ultimi 10 punti saranno valutati, ed eventualmente attribuiti, tenendo conto delle risultanze degli esiti dei controlli semestrali di regolarità amministrativa svolti dal segretario comunale.

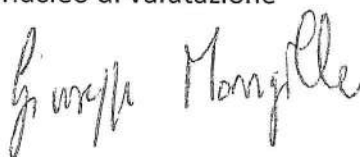
**TOTALE PUNTEGGIO PARTE (B.1) 10**

**PROSPETTO DI RIEPILOGO PUNTEGGI ATTRIBUITI**

DESCRIZIONE	PUNTEGGIO
PARTE A - SCHEDA DI VALUTAZIONE	PUNTI 60,0
PARTE B - SCHEDA DI VALUTAZIONE	PUNTI 12,0
PARTE B.1 - SCHEDA DI VALUTAZIONE	PUNTI 10,0
TOTALE	PUNTI 82,0

Caiazzo lì 11 febbraio 2021

Il nucleo di valutazione



**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO**  
**RESPONSABILI DI SERVIZIO TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**  
**ANNO 2019**

<b>DIPENDENTE</b>	<b>GRASSO GIUSEPPE</b>
<b>CATEGORIA DI INQUADRAMENTO</b>	<b>TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>
<b>POSIZIONE ECONOMICA</b>	<b>D4</b>
<b>RESPONSABILE DEL SERVIZIO / SETTORE</b>	<b>4 - POLITICHE DEL TERRITORIO</b>

La valutazione delle prestazioni dei titolari di Posizione Organizzativa è effettuato tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, nonché la capacità di direzione del servizio, le competenze tecniche e manageriali, i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo, la capacità di valutazione delle prestazioni dei propri collaboratori.

Il punteggio complessivamente attribuibile è pari a 100; l'indennità di risultato sarà corrisposta proporzionalmente al punteggio assegnato.

**PARTE A DELLA SCHEDA - RISULTATI RAGGIUNTI (PESO PERCENTUALE 75%)**

Il sistema di valutazione dei responsabili di servizio titolari di Posizione Organizzativa avviene con l'attribuzione di un punteggio<sup>1</sup> che varia a seconda dei risultati conseguiti nella realizzazione degli obiettivi assegnati.

Il peso percentuale attribuito alla valutazione dei risultati conseguiti è pari al 75% di quello massimo attribuibile.

Il punteggio varia sulla base del numero degli obiettivi assegnati, per un massimo di 5 obiettivi; il punteggio massimo attribuibile è di 75 punti.

Nella valutazione vengono utilizzati, per ciascun obiettivo, i seguenti parametri:

<b>VALORE</b>	<b>GIUDIZIO</b>
100% dei punti attribuibili.	L'obiettivo assegnato è stato pienamente raggiunto.
80% del totale dei punti attribuibili.	L'obiettivo assegnato non è stato pienamente raggiunto per ragioni giustificabili.
60% del totale dei punti attribuibili.	L'obiettivo assegnato è stato raggiunto in modo parziale, in misura soddisfacente, per ragioni in buona parte giustificabili.
40% del totale dei punti attribuibili.	L'obiettivo assegnato è stato raggiunto in modo parziale, in misura insoddisfacente. L'attività per il conseguimento dell'obiettivo è stata iniziata, sono state però svolte soltanto le prime indagini conoscitive e/o azioni preliminari.
Nessun punteggio	Non è stato fatto assolutamente niente per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato. Non sono state svolte né indagini preliminari né azioni preliminari.

<sup>1</sup> Punti attribuibili fino ad un massimo di X.

X varia in base al numero degli obiettivi assegnati e viene così calcolato:  $X=75/\text{numero degli obiettivi}$ ).

# PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLE PERFORMANCE

Allegato A - Delibera n. 74 del 30 aprile 2019

## PERFORMANCE INDIVIDUALE: Obiettivi di settore 4 - Responsabile Geom. Grasso Giuseppe

OBIETTIVO	PESO	RISULTATO ATTESO	VALORE	GIUDIZIO
PUC: attività ed azioni per la redazione del PUC	35	Individuazione tecnici ed affidamento incarichi specialistici e predisposizione atti per la presentazione preliminare, individuazione soggetti competenti in materia ambientale (SCA)	21	80% PUNTEGGIO MAX= $75 \cdot 35 / 100 =$ $26,25 \cdot 80\% = 21$
Genio civile: attività ed azioni per il miglioramento del servizio	25	Attività prevenzione rischio sismico. Sopralluoghi presso le strutture in fase di realizzazione e verifica delle istanze presentate per rilascio delle autorizzazioni.	15	80% PUNTEGGIO MAX= $75 \cdot 25 / 100 =$ $18,75 \cdot 80\% = 15$
Alienazioni fabbricati comunali	20	Predisposizione degli atti propedeutici all'alienazione dei fabbricati di via Pantaniello e di via Baraccone.	12	80% PUNTEGGIO MAX= $75 \cdot 20 / 100 = 15 \cdot 80\% = 12$
Esecuzione dei procedimenti del Settore entro i termini previsti e/o dovuti. Adozione di comportamenti professionali ed organizzativi volti a migliorare la collaborazione con altri settori.	20	Realizzazione delle azioni amministrative del settore rispetto alle tempistiche.	12	80% PUNTEGGIO MAX= $75 \cdot 20 / 100 = 15 \cdot 80\% = 12$



TOTALE PUNTEGGIO PARTE (A) 60

**PARTE B DELLA SCHEDA - CAPACITA' DI DIREZIONE E GESTIONE DEL SERVIZIO, DELLE COMPETENZE TECNICHE E MANAGERIALI, DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DIMOSTRATI E DELLA CAPACITA' DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI PROPRI COLLABORATORI (PESO PERCENTUALE 15%)**

Il peso percentuale attribuito alla valutazione delle capacità di direzione e gestione di ciascun servizio, delle competenze tecniche e manageriali, dei comportamenti organizzativi dimostrati e delle capacità di valutazione delle prestazioni dei propri collaboratori è pari al 15% di quello massimo attribuibile ed avviene mediante l'attribuzione di un punteggio da zero a 1,5 punti nell'ambito della valutazione dei seguenti elementi:

- ✓ capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'ente;
- ✓ capacità di comunicazione e risposta;
- ✓ capacità di soluzione dei problemi;
- ✓ spirito di collaborazione ed iniziativa;
- ✓ efficienza organizzativa nel lavoro ed affidabilità;
- ✓ flessibilità;
- ✓ impegno lavorativo profuso;
- ✓ valutazione utenza esterna;
- ✓ differenziazione nella valutazione del personale o, in alternativa, per i soli responsabili di servizio che non hanno personale assegnato, conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro.



I parametri utilizzati per la valutazione sono i seguenti:

GIUDIZIO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Giudizio finale ottimo	1,5 punti
Giudizio finale distinto	1,2 punti
Giudizio finale buono	1,0 punti
Giudizio finale sufficiente	0,5 punti
Giudizio finale insufficiente	0 punti

**1) CAPACITA' DI INTERAGIRE E LAVORARE CON GLI ALTRI RESPONSABILI PER RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI DELL'ENTE.**

Si valutano le capacità nell'instaurare un rapporto collaborativo e relazionale con gli altri responsabili di settore e di gestire eventuali momenti conflittuali.

Giudizio finale PUNTI 1

**2) CAPACITA' DI VALUTAZIONE E RISPOSTA.**

Vengono considerate: capacità di interlocuzione e cura formale della stessa; flusso di comunicazione verso gli interessati, qualità della stessa; risultati di comunicazione, risposte tempestive ed esaurienti; capacità di far fronte alle richieste; tempi di risposta.

Giudizio finale PUNTI 1



### **3) CAPACITA' DI SOLUZIONE DEI PROBLEMI.**

Si prendono in esame: capacità di inquadramento dei problemi; problem solving; capacità di affrontare problematiche nuove; qualità delle conclusioni approntate.

Giudizio finale PUNTI 1

### **4) SPIRITO DI COLLABORAZIONE ED INIZIATIVE.**

Si prendono in esame: capacità di interazione; autonomia; disponibilità alla collaborazione; capacità di assumere iniziative tempestive; capacità di far fronte alle difficoltà siano esse improvvise o di routine.

Giudizio finale PUNTI 1

### **5) SENSO DI RESPONSABILITA'.**

Si prendono in esame: spirito di adattamento alle incombenze; senso del dovere; rispetto delle direttive; spirito di apprendimento; formazione; conoscenza della normativa e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro.

Giudizio finale PUNTI 1

### **6) EFFICIENZA ORGANIZZATIVA NEL LAVORO ED AFFIDABILITA'.**

Si tiene conto dei seguenti fattori: capacità di far fronte ai propri compiti; rispetto dei tempi fissati per la predisposizione degli atti di competenza del servizio.

Giudizio finale PUNTI 1

### **7) FLESSIBILITA'.**

Si tiene conto dei seguenti fattori: capacità di proposta; disponibilità per ciò che non è stato preventivamente programmato.

Giudizio finale PUNTI 1

### **8) IMPEGNO LAVORATIVO PROFUSO.**

Si tiene conto dell'impegno profuso nell'espletamento delle proprie mansioni, ed in particolare, delle disponibilità a prolungare il proprio impegno oltre il normale orario di lavoro.

Giudizio finale PUNTI 1

### **9) VALUTAZIONE UTENZA ESTERNA.**

Il punteggio relativo sarà assegnato sulla base dei risultati delle rilevazioni dei questionari somministrati agli utenti dei servizi. A tale scopo, ogni servizio dovrà predisporre un questionario per la rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza dei servizi di propria competenza. Ogni servizio provvederà alla somministrazione dei propri questionari (con un minimo di 25 ed un massimo di 50 questionari) almeno una volta l'anno.

Giudizio finale PUNTI 1

**10)DIFFERENZIAZIONE NELLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE.**

Si prendono in esame le schede di valutazione del personale assegnato a ciascun servizio.

Giudizio finale PUNTI 1

In alternativa per i soli responsabili di servizio che non hanno personale assegnato:

**10) CONOSCENZA DEGLI STRUMENTI E DEI METODI DI LAVORO.**

Si valuta la conoscenza che il responsabile ha delle dotazioni strumentali poste a disposizione del servizio e dei metodi operativi di lavoro.

Giudizio finale \_\_\_\_\_

**TOTALE PUNTEGGIO PARTE (B) 9,00**

**PARTE B.1 DELLA SCHEDA - RISULTATI DEI CONTROLLI SEMESTRALI DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA (PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE 10 PUNTI).**

Gli ultimi 10 punti saranno valutati, ed eventualmente attribuiti, tenendo conto delle risultanze degli esiti dei controlli semestrali di regolarità amministrativa svolti dal segretario comunale.

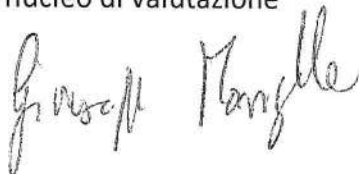
**TOTALE PUNTEGGIO PARTE (B.1) 10**

**PROSPETTO DI RIEPILOGO PUNTEGGI ATTRIBUITI**

DESCRIZIONE	PUNTEGGIO
PARTE A - SCHEDA DI VALUTAZIONE	PUNTI 60,0
PARTE B - SCHEDA DI VALUTAZIONE	PUNTI 9,0
PARTE B.1 - SCHEDA DI VALUTAZIONE	PUNTI 10,0
TOTALE	PUNTI 79,0

Caiazzo lì 11 febbraio 2021

Il nucleo di valutazione



**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO**  
**RESPONSABILI DI SERVIZIO TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**  
**ANNO 2019**

*gm*

DIPENDENTE	CHICHERCHIA GAETANO
CATEGORIA DI INQUADRAMENTO	TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
POSIZIONE ECONOMICA	D4
RESPONSABILE DEL SERVIZIO / SETTORE	5 - POLITICHE AMBIENTALI

La valutazione delle prestazioni dei titolari di Posizione Organizzativa è effettuato tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, nonché la capacità di direzione del servizio, le competenze tecniche e manageriali, i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo, la capacità di valutazione delle prestazioni dei propri collaboratori.

Il punteggio complessivamente attribuibile è pari a 100; l'indennità di risultato sarà corrisposta proporzionalmente al punteggio assegnato.

**PARTE A DELLA SCHEDA - RISULTATI RAGGIUNTI (PESO PERCENTUALE 75%)**

Il sistema di valutazione dei responsabili di servizio titolari di Posizione Organizzativa avviene con l'attribuzione di un punteggio<sup>1</sup> che varia a seconda dei risultati conseguiti nella realizzazione degli obiettivi assegnati.

Il peso percentuale attribuito alla valutazione dei risultati conseguiti è pari al 75% di quello massimo attribuibile.

Il punteggio varia sulla base del numero degli obiettivi assegnati, per un massimo di 5 obiettivi; il punteggio massimo attribuibile è di 75 punti.

Nella valutazione vengono utilizzati, per ciascun obiettivo, i seguenti parametri:

VALORE	GIUDIZIO
100% dei punti attribuibili.	L'obiettivo assegnato è stato pienamente raggiunto.
80% del totale dei punti attribuibili.	L'obiettivo assegnato non è stato pienamente raggiunto per ragioni giustificabili.
60% del totale dei punti attribuibili.	L'obiettivo assegnato è stato raggiunto in modo parziale, in misura soddisfacente, per ragioni in buona parte giustificabili.
40% del totale dei punti attribuibili.	L'obiettivo assegnato è stato raggiunto in modo parziale, in misura insoddisfacente. L'attività per il conseguimento dell'obiettivo è stata iniziata, sono state però svolte soltanto le prime indagini conoscitive e/o azioni preliminari.
Nessun punteggio	Non è stato fatto assolutamente niente per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato. Non sono state svolte né indagini preliminari né azioni preliminari.

<sup>1</sup> Punti attribuibili fino ad un massimo di X.

X varia in base al numero degli obiettivi assegnati e viene così calcolato:  $X=75/\text{numero degli obiettivi}$ ).

# PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLE PERFORMANCE

Allegato A - Delibera n. 74 del 30 aprile 2019

## PERFORMANCE INDIVIDUALE: Obiettivi di settore 5 - Responsabile sig. Chichierchia Gaetano

OBIETTIVO	PESO	RISULTATO ATTESO	VALORE	GIUDIZIO
Azioni finalizzate alla riduzione dei rifiuti	30	Azioni volte alla riduzione dei rifiuti e miglioramento delle azioni di raccolta della frazione indifferenziata.	18	80% DEL PUNTEGGIO MAX= $75 \cdot 80 / 100 = 60 \cdot 30 / 100 =$ 18
Azioni per il recupero delle somme dovute all'Ente per il conferimento dei rifiuti differenziati	30	Verifica della quantità e qualità dei materiali differenziati per i quali è previsto rimborso a favore dell'Ente.	18	80% DEL PUNTEGGIO MAX= $75 \cdot 80 / 100 = 60 \cdot 30 / 100 =$ 18
Riorganizzazione isola ecologica	20	Azioni volte al miglioramento dell'organizzazione e fruizione dell'isola ecologica (orari, organizzazione personale, sensibilizzazione e pubblicità).	12	80% DEL PUNTEGGIO MAX= $75 \cdot 80 / 100 =$ $60 \cdot 20 / 100 = 12$
Esecuzione dei procedimenti amministrativi del settore entro i termini previsti e/o dovuti. Adozione di comportamenti professionali ed organizzativi colti a migliorare la collaborazione con altri settori.	20	Realizzazione delle azioni amministrative del settore e rispetto delle tempistiche.	12	80% DEL PUNTEGGIO MAX= $75 \cdot 80 / 100 =$ $60 \cdot 20 / 100 = 12$

TOTALE PUNTEGGIO PARTE (A) 60

**PARTE B DELLA SCHEDA - CAPACITA' DI DIREZIONE E GESTIONE DEL SERVIZIO, DELLE COMPETENZE TECNICHE E MANAGERIALI, DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DIMOSTRATI E DELLA CAPACITA' DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI PROPRI COLLABORATORI (PESO PERCENTUALE 15%)**

Il peso percentuale attribuito alla valutazione delle capacità di direzione e gestione di ciascun servizio, delle competenze tecniche e manageriali, dei comportamenti organizzativi dimostrati e delle capacità di valutazione delle prestazioni dei propri collaboratori è pari al 15% di quello massimo attribuibile ed avviene mediante l'attribuzione di un punteggio da zero a 1,5 punti nell'ambito della valutazione dei seguenti elementi:

- ✓ capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'ente;
- ✓ capacità di comunicazione e risposta;
- ✓ capacità di soluzione dei problemi;
- ✓ spirito di collaborazione ed iniziativa;
- ✓ efficienza organizzativa nel lavoro ed affidabilità;
- ✓ flessibilità;
- ✓ impegno lavorativo profuso;
- ✓ valutazione utenza esterna;
- ✓ differenziazione nella valutazione del personale o, in alternativa, per i soli responsabili di servizio che non hanno personale assegnato, conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro.



I parametri utilizzati per la valutazione sono i seguenti:

GIUDIZIO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Giudizio finale ottimo	1,5 punti
Giudizio finale distinto	1,2 punti
Giudizio finale buono	1,0 punti
Giudizio finale sufficiente	0,5 punti
Giudizio finale insufficiente	0 punti

**1) CAPACITA' DI INTERAGIRE E LAVORARE CON GLI ALTRI RESPONSABILI PER RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI DELL'ENTE.**

Si valutano le capacità nell'instaurare un rapporto collaborativo e relazionale con gli altri responsabili di settore e di gestire eventuali momenti conflittuali.

Giudizio finale PUNTI 1

**2) CAPACITA' DI VALUTAZIONE E RISPOSTA.**

Vengono considerate: capacità di interlocuzione e cura formale della stessa; flusso di comunicazione verso gli interessati, qualità della stessa; risultati di comunicazione, risposte tempestive ed esaurienti; capacità di far fronte alle richieste; tempi di risposta.

Giudizio finale PUNTI 1



### **3) CAPACITA' DI SOLUZIONE DEI PROBLEMI.**

Si prendono in esame: capacità di inquadramento dei problemi; problem solving; capacità di affrontare problematiche nuove; qualità delle conclusioni approntate.

Giudizio finale PUNTI 1

### **4) SPIRITO DI COLLABORAZIONE ED INIZIATIVE.**

Si prendono in esame: capacità di interazione; autonomia; disponibilità alla collaborazione; capacità di assumere iniziative tempestive; capacità di far fronte alle difficoltà siano esse improvvise o di routine.

Giudizio finale PUNTI 1

### **5) SENSO DI RESPONSABILITA'.**

Si prendono in esame: spirito di adattamento alle incombenze; senso del dovere; rispetto delle direttive; spirito di apprendimento; formazione; conoscenza della normativa e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro.

Giudizio finale PUNTI 1

### **6) EFFICIENZA ORGANIZZATIVA NEL LAVORO ED AFFIDABILITA'.**

Si tiene conto dei seguenti fattori: capacità di far fronte ai propri compiti; rispetto dei tempi fissati per la predisposizione degli atti di competenza del servizio.

Giudizio finale PUNTI 1

### **7) FLESSIBILITA'.**

Si tiene conto dei seguenti fattori: capacità di proposta; disponibilità per ciò che non è stato preventivamente programmato.

Giudizio finale PUNTI 1

### **8) IMPEGNO LAVORATIVO PROFUSO.**

Si tiene conto dell'impegno profuso nell'espletamento delle proprie mansioni, ed in particolare, delle disponibilità a prolungare il proprio impegno oltre il normale orario di lavoro.

Giudizio finale PUNTI 1

### **9) VALUTAZIONE UTENZA ESTERNA.**

Il punteggio relativo sarà assegnato sulla base dei risultati delle rilevazioni dei questionari somministrati agli utenti dei servizi. A tale scopo, ogni servizio dovrà predisporre un questionario per la rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza dei servizi di propria competenza. Ogni servizio provvederà alla somministrazione dei propri questionari (con un minimo di 25 ed un massimo di 50 questionari) almeno una volta l'anno.

Giudizio finale PUNTI 0



**10)DIFFERENZIAZIONE NELLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE.**

Si prendono in esame le schede di valutazione del personale assegnato a ciascun servizio.

Giudizio finale PUNTI 1

In alternativa per i soli responsabili di servizio che non hanno personale assegnato:

**10) CONOSCENZA DEGLI STRUMENTI E DEI METODI DI LAVORO.**

Si valuta la conoscenza che il responsabile ha delle dotazioni strumentali poste a disposizione del servizio e dei metodi operativi di lavoro.

Giudizio finale \_\_\_\_\_

**TOTALE PUNTEGGIO PARTE (B) 9****PARTE B.1 DELLA SCHEDA - RISULTATI DEI CONTROLLI SEMESTRALI DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA (PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE 10 PUNTI).**

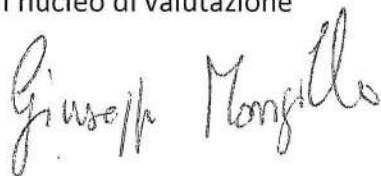
Gli ultimi 10 punti saranno valutati, ed eventualmente attribuiti, tenendo conto delle risultanze degli esiti dei controlli semestrali di regolarità amministrativa svolti dal segretario comunale.

**TOTALE PUNTEGGIO PARTE (B.1) 10****PROSPETTO DI RIEPILOGO PUNTEGGI ATTRIBUITI**

DESCRIZIONE	PUNTEGGIO
PARTE A - SCHEDA DI VALUTAZIONE	PUNTI 60,0
PARTE B - SCHEDA DI VALUTAZIONE	PUNTI 9,0
PARTE B.1 - SCHEDA DI VALUTAZIONE	PUNTI 10,0
TOTALE	PUNTI 79,0

Caiazzo lì 11 febbraio 2021

Il nucleo di valutazione



**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO**  
**RESPONSABILI DI SERVIZIO TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**  
**ANNO 2019**

<b>DIPENDENTE</b>	<b>PERILLO FRANCESCO</b>
<b>CATEGORIA DI INQUADRAMENTO</b>	<b>TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>
<b>POSIZIONE ECONOMICA</b>	<b>D5</b>
<b>RESPONSABILE DEL SERVIZIO / SETTORE</b>	<b>6 - VIGILANZA</b>

La valutazione delle prestazioni dei titolari di Posizione Organizzativa è effettuato tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, nonché la capacità di direzione del servizio, le competenze tecniche e manageriali, i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo, la capacità di valutazione delle prestazioni dei propri collaboratori.

Il punteggio complessivamente attribuibile è pari a 100; l'indennità di risultato sarà corrisposta proporzionalmente al punteggio assegnato.

**PARTE A DELLA SCHEDA - RISULTATI RAGGIUNTI (PESO PERCENTUALE 75%)**

Il sistema di valutazione dei responsabili di servizio titolari di Posizione Organizzativa avviene con l'attribuzione di un punteggio<sup>1</sup> che varia a seconda dei risultati conseguiti nella realizzazione degli obiettivi assegnati.

Il peso percentuale attribuito alla valutazione dei risultati conseguiti è pari al 75% di quello massimo attribuibile.

Il punteggio varia sulla base del numero degli obiettivi assegnati, per un massimo di 5 obiettivi; il punteggio massimo attribuibile è di 75 punti.

Nella valutazione vengono utilizzati, per ciascun obiettivo, i seguenti parametri:

<b>VALORE</b>	<b>GIUDIZIO</b>
100% dei punti attribuibili.	L'obiettivo assegnato è stato pienamente raggiunto.
80% del totale dei punti attribuibili.	L'obiettivo assegnato non è stato pienamente raggiunto per ragioni giustificabili.
60% del totale dei punti attribuibili.	L'obiettivo assegnato è stato raggiunto in modo parziale, in misura soddisfacente, per ragioni in buona parte giustificabili.
40% del totale dei punti attribuibili.	L'obiettivo assegnato è stato raggiunto in modo parziale, in misura insoddisfacente. L'attività per il conseguimento dell'obiettivo è stata iniziata, sono state però svolte soltanto le prime indagini conoscitive e/o azioni preliminari.
Nessun punteggio	Non è stato fatto assolutamente niente per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato. Non sono state svolte né indagini preliminari né azioni preliminari.

<sup>1</sup> Punti attribuibili fino ad un massimo di X.

X varia in base al numero degli obiettivi assegnati e viene così calcolato:  $X=75/\text{numero degli obiettivi}$ ).

# PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLE PERFORMANCE

Allegato A - Delibera n. 74 del 30 aprile 2019

## PERFORMANCE INDIVIDUALE: Obiettivi di settore 6 - Responsabile Com. Perillo Francesco

OBIETTIVO	PESO	RISULTATO ATTESO	VALORE	GIUDIZIO
Riscontro dati delle attività produttive e commerciali a seguito di verifica dei database	30	Riscontro della regolarità delle attività regolarmente iscritte presso l'Ente nonché delle ditte cessate negli ultimi due anni.	13,5	60% PUNTEGGIO MAX = $75 \cdot 60 / 100 = 45 \cdot 30 / 100 = 13,5$
Progetto vigilanza serale. Coordinamento controllo del territorio.	30	Realizzazione come in calendario della vigilanza serale e del coordinamento per controllo del territorio.	13,5	60% PUNTEGGIO MAX = $75 \cdot 60 / 100 = 45 \cdot 30 / 100 = 13,5$
Verifica ottemperanza delle ordinanze comunali.	20	Procedure, nei tempi previsti, di accertamento per l'ottemperanza delle ordinanze comunali di verifica di eventuali violazioni e atti consequenziali.	9,00	60% PUNTEGGIO MAX = $75 \cdot 60 / 100 = 45 \cdot 20 / 100 = 9$
Esecuzione dei procedimenti amministrativi del Settore entro i termini previsti e/o dovuti. Adozione di comportamenti professionali ed organizzativi volti a migliorare la collaborazione con altri settori	20	Realizzazione delle azioni amministrative del settore e rispetto delle tempistiche.	9,00	60% PUNTEGGIO MAX = $75 \cdot 60 / 100 = 45 \cdot 20 / 100 = 9$

TOTALE PUNTEGGIO PARTE (A) 45

**PARTE B DELLA SCHEDA - CAPACITA' DI DIREZIONE E GESTIONE DEL SERVIZIO, DELLE COMPETENZE TECNICHE E MANAGERIALI, DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DIMOSTRATI E DELLA CAPACITA' DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI PROPRI COLLABORATORI (PESO PERCENTUALE 15%)**

Il peso percentuale attribuito alla valutazione delle capacità di direzione e gestione di ciascun servizio, delle competenze tecniche e manageriali, dei comportamenti organizzativi dimostrati e delle capacità di valutazione delle prestazioni dei propri collaboratori è pari al 15% di quello massimo attribuibile ed avviene mediante l'attribuzione di un punteggio da zero a 1,5 punti nell'ambito della valutazione dei seguenti elementi:

- ✓ capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'ente;
- ✓ capacità di comunicazione e risposta;
- ✓ capacità di soluzione dei problemi;
- ✓ spirito di collaborazione ed iniziativa;
- ✓ efficienza organizzativa nel lavoro ed affidabilità;
- ✓ flessibilità;
- ✓ impegno lavorativo profuso;
- ✓ valutazione utenza esterna;
- ✓ differenziazione nella valutazione del personale o, in alternativa, per i soli responsabili di servizio che non hanno personale assegnato, conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro.



I parametri utilizzati per la valutazione sono i seguenti:

GIUDIZIO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Giudizio finale ottimo	1,5 punti
Giudizio finale distinto	1,2 punti
Giudizio finale buono	1,0 punti
Giudizio finale sufficiente	0,5 punti
Giudizio finale insufficiente	0 punti

**1) CAPACITA' DI INTERAGIRE E LAVORARE CON GLI ALTRI RESPONSABILI PER RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI DELL'ENTE.**

Si valutano le capacità nell'instaurare un rapporto collaborativo e relazionale con gli altri responsabili di settore e di gestire eventuali momenti conflittuali.

Giudizio finale PUNTI 1,5

**2) CAPACITA' DI VALUTAZIONE E RISPOSTA.**

Vengono considerate: capacità di interlocuzione e cura formale della stessa; flusso di comunicazione verso gli interessati, qualità della stessa; risultati di comunicazione, risposte tempestive ed esaurienti; capacità di far fronte alle richieste; tempi di risposta.

Giudizio finale PUNTI 1



**10) DIFFERENZIAZIONE NELLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE.**

Si prendono in esame le schede di valutazione del personale assegnato a ciascun servizio.

Giudizio finale PUNTI 1

In alternativa per i soli responsabili di servizio che non hanno personale assegnato:

**10) CONOSCENZA DEGLI STRUMENTI E DEI METODI DI LAVORO.**

Si valuta la conoscenza che il responsabile ha delle dotazioni strumentali poste a disposizione del servizio e dei metodi operativi di lavoro.

Giudizio finale \_\_\_\_\_

**TOTALE PUNTEGGIO PARTE (B) 10,5**

**PARTE B.1 DELLA SCHEDA - RISULTATI DEI CONTROLLI SEMESTRALI DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA (PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE 10 PUNTI).**

Gli ultimi 10 punti saranno valutati, ed eventualmente attribuiti, tenendo conto delle risultanze degli esiti dei controlli semestrali di regolarità amministrativa svolti dal segretario comunale.

**TOTALE PUNTEGGIO PARTE (B.1) 10,00**

**PROSPETTO DI RIEPILOGO PUNTEGGI ATTRIBUITI**

DESCRIZIONE	PUNTEGGIO
PARTE A - SCHEDA DI VALUTAZIONE	PUNTI 45,0
PARTE B - SCHEDA DI VALUTAZIONE	PUNTI 10,5
PARTE B.1 - SCHEDA DI VALUTAZIONE	PUNTI 10,0
TOTALE	PUNTI 65,5

Caiazzo lì 11 febbraio 2021

Il nucleo di valutazione

