



Comune di Provaglio d' Iseo  
*Provincia di Brescia*

Codice Ente 10406

COPIA

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

n° **169** del Registro Delibere  
Seduta del **21-12-2010**

Oggetto: **APPROVAZIONE MODIFICHE DELLA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE PERMANENTE DEI DIPENDENTI E PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

L'anno **Duemiladieci** il giorno **Ventuno** del mese di **Dicembre** alle ore **18:00**, nella sala comunale. In seguito al convocazione disposta con avvisi recapitati ai singoli Assessori, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Signori:

<b>Presenti</b>	<b>Assenti</b>
MARTINELLI GIUSEPPINA	
ALBERTELLI GIAMBORTOLO	
MORETTI VERONICA	
CITTADINI PAOLO	
DELLEDONNE DAMIANO	
Presenti: <b>5</b>	Assenti: <b>0</b>

Assiste Segretario Comunale Dott. BARTOLINI MARCELLO.

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il Sig. **MARTINELLI GIUSEPPINA** ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

Comunicato ai Capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125, 1° comma, del Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267.

Comunicato alla Prefettura, ai sensi dell'art. 135 comma 2 Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267 li \_\_\_\_\_

---

## DELIBERA G.C N. 169/2010

### APPROVAZIONE MODIFICHE DELLA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE PERMANENTE DEI DIPENDENTI E PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI.

#### LA GIUNTA COMUNALE

ATTESO CHE, con verbale di riunione sindacale del 25.06.2009, è stata approvata la nuova metodologia di valutazione, con validità a partire dall'esercizio 2009, come da disposizione dell'art. 4 del CCDI vigente;

VISTO l'art. 4 del CCDI stipulato tra la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Provaglio d'iseo e le delegazioni sindacali in data 25.06.2009, che, nel definire i criteri del sistema di valutazione, espressamente prevede:

*“Le parti definiscono criteri di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica.*

*A tal fine, le parti concordano che i criteri generali di valutazione, da tradurre in una metodologia da approvare da parte della Giunta Comunale, previo esperimento di concertazione ai sensi dell'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL 31.03.1999, devono essere improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale.*

*Gli incrementi retributivi, anche sotto forma di progressione orizzontale, dovranno essere legati al perseguimento della massima efficienza, della qualità della prestazione e dei risultati, nonché della garanzia di professionalità”.*

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 131 del 15.09.2009, con la quale è stata approvata la nuova metodologia per la valutazione permanente dei dipendenti e per le progressioni orizzontali;

CONSIDERATO che il sistema di valutazione proposto nell'ambito dei criteri generali della Contrattazione Decentrata Integrativa è volto a definire una metodologia improntata alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, con l'obiettivo del perseguimento della massima efficienza, della qualità della prestazione e dei risultati, nonché della garanzia di professionalità;

ATTESO che la metodologia di valutazione, applicabile per tutta la durata del CCDI, identifica nell' Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIVp) nominato dall'Ente un ruolo di riferimento in caso di contestazione delle valutazioni, per individuare criteri uniformi che consentano la comparazione tra le valutazioni delle diverse aree, e prevede che, nell'ottica di privilegiare il grado di soddisfacimento dei cittadini nella realizzazione dei servizi di competenza comunale, preliminarmente alla valutazione dei Responsabili di Area e dei dipendenti, si proceda alla determinazione di un Coefficiente di Area, determinato dall'OIVp attraverso apposito verbale, che tenga in considerazione:

- tipologia dei servizi affidati a ciascuna Area in rapporto ai dipendenti assegnati;
  - efficienza nella gestione delle risorse assegnate e percentuale di perseguimento degli obiettivi posti nel PRO;
  - organizzazione interna sulla base di apposita relazione presentata da parte del Responsabile preposto all'Area;
  - qualità dei servizi erogati;
-

---

ATTESO CHE, con nota prot. N. 0008324 del 29.10.2010 e successiva nota prot. N. 009659 del 16.12.2010, è stata formalmente avviata la procedura di concertazione prevista dall'art.16 CCNL. 31.03.1999 e dall'art. 8 CCNL. 01.04.1999, relativamente alla nuova metodologia per la valutazione permanente dei dipendenti, che, in mancanza di contributo da parte sindacale, deve ritenersi conclusa;

RITENUTO di apportare al sistema di valutazione vigente le modifiche risultanti dall'allegato sub A all'originale del presente provvedimento, di cui costituisce parte integrante e sostanziale [Allegato A] e di applicare la nuova metodologia di valutazione concertata già a decorrere dall'anno 2009, per assicurare omogeneità al sistema introdotto dal vigente CCDI, con la sola eccezione dei criteri per la determinazione del *Coefficiente di Area* e della metodologia di valutazione dei titolari di posizione organizzativa, che avranno validità dal 2010;

VISTE le nuove schede per la valutazione delle prestazioni dei dipendenti titolari di posizione organizzativa e quella per la valutazione delle prestazioni dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa, come allegate all'originale del presente provvedimento, di cui costituiscono parte integrante e sostanziale [Allegato B];

ACQUISITI i pareri favorevoli espressi dal Responsabile , dott. Paolo Corridori, per la regolarità tecnica e dal Responsabile del Servizio Finanziario, dott. Andrea Pagnoni, per la non rilevanza contabile, ai sensi dell'art. 49 1° comma del D.lgs. 267/2000;

CON voti unanimi favorevoli espressi dagli aventi diritto nei modi di legge

### **DELIBERA**

- 1)= Di approvare le premesse suesposte quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
  - 2)= Di apportare al sistema di valutazione vigente le modifiche risultanti dalla procedura di concertazione, come da allegato all'originale del presente provvedimento, di cui costituisce parte integrante e sostanziale [Allegato A];
  - 3)= Di approvare le nuove schede per la valutazione delle prestazioni dei dipendenti titolari di posizione organizzativa e quella per la valutazione delle prestazioni dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa, come allegate all'originale del presente provvedimento, di cui costituiscono parte integrante e sostanziale [Allegato B];
  - 4)= Di applicare la nuova metodologia di valutazione concertata, con la sola eccezione dei criteri per la determinazione del *Coefficiente di Area* e della metodologia di valutazione dei titolari di posizione organizzativa, che avranno validità dal 2010, già a decorrere dall'anno 2009, per assicurare omogeneità al sistema introdotto dal vigente CCDI;
  - 5)= Di comunicare la presente deliberazione alle organizzazioni sindacali territorialmente competenti ed alle RSU interne;
  - 6)= Di dare alla presente, con separata ed unanime votazione l'immediata eseguibilità ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000
-



COMUNE DI

PROVAGLIO D'ISEO

*Provincia di Brescia*

---

## **SISTEMA DI VALUTAZIONE**

Il sistema di valutazione proposto nell'ambito dei criteri generali della Contrattazione Decentrata Integrativa è volto a definire una metodologia improntata alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, con l'obiettivo del perseguimento della massima efficienza ed efficacia, della qualità della prestazione e dei risultati, nonché della garanzia di professionalità;

La metodologia di valutazione applicabile per tutta la durata del contratto decentrato identifica nell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIVp) nominato dall'Ente un ruolo di riferimento in caso di contestazione delle valutazioni, per individuare criteri uniformi che consentano la comparazione tra le valutazioni delle diverse aree.

### *Coefficiente di area [CA]*

Il sistema di valutazione proposto nell'ambito dei criteri generali della Contrattazione Decentrata Integrativa, nell'ottica di privilegiare il grado di soddisfacimento dei cittadini nella realizzazione dei servizi di competenza comunale, prevede che, preliminarmente alla valutazione dei Responsabili di Area e dei dipendenti, si proceda alla determinazione di un *Coefficiente di area [CA]* determinato dall'OIVp attraverso apposito verbale, che tenga in considerazione:

1. tipologia dei servizi affidati a ciascuna Area in rapporto ai dipendenti assegnati
  2. efficienza nella gestione delle risorse assegnate e percentuale di perseguimento degli obiettivi posti nel PRO
  3. organizzazione interna sulla base di apposita relazione presentata da parte del Responsabile preposto all'Area
  4. qualità dei servizi erogati
-

Dall'anno 2010, le parti convengono che il Coefficiente di area [CA] sia determinato sulla base dei seguenti criteri, rimessi all'applicazione dell'OIVp:

	<b>CRITERI</b>	<b>ELEMENTI PRESI IN CONSIDERAZIONE</b>	<b>%</b>
1	tipologia dei servizi affidati a ciascuna Area in rapporto ai dipendenti assegnati	- <i>competenza manageriale dimostrata</i> (5) - <i>complessità del processo decisionale</i> (5) - <i>complessità organizzativa</i> (5)	<b>15</b>
2	efficienza nella gestione delle risorse assegnate e percentuale di perseguimento degli obiettivi posti nel PRO	- <i>risultati raggiunti rispetto agli obiettivi di mantenimento</i> (13) - <i>risultati raggiunti rispetto agli obiettivi di sviluppo</i> (17) - <i>risultati raggiunti rispetto agli obiettivi strategici</i> (20)	<b>50</b>
3	organizzazione interna	- <i>relazione presentata da parte del Responsabile preposto all'Area</i>	<b>25</b>
4	qualità dei servizi erogati	- <i>rilevamenti del grado di soddisfazione della dimensione esterna</i> (5) - <i>rilevamenti del grado di soddisfazione della dimensione interna</i> (5) - <i>(solo per ponderare le altre dimensioni) rilevamenti del grado di soddisfazione della dimensione intermedia</i> (//)	<b>10</b>

Il verbale redatto dall' Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIVp) e approvato dalla Giunta Comunale dovrà in ogni caso dare adeguata motivazione della valutazione complessiva di ciascuna Area e degli elementi tenuti in considerazione per la relativa determinazione.

Il Coefficiente di area potrà variare come segue:

≥ 90% - ≤100%	eccellente	CA = 1,00
≥ 80% - ≤ 89%	ottimo	CA = 0,90
≥ 70% - ≤ 79%	buono	CA = 0,80
≥ 65% - ≤ 69%	discreto	CA = 0,70
≥ 60% - ≤64%	sufficiente	CA = 0,60

L'eventuale valutazione di insufficienza, oltre a più gravi sanzioni disciplinari, non darà luogo all'attribuzione di alcun Coefficiente e conseguentemente di alcuna valutazione per i dipendenti dell'Area interessata per l'esercizio di riferimento.

---

Criteria di Valutazione [V]:

Il Sistema di Valutazione è distinto tra **Responsabili titolari di posizione organizzativa e dipendenti non titolari di posizione organizzativa.**

> Per i primi, il Sistema è articolato in due momenti, come risulta dalla scheda di valutazione allegata al presente verbale:

- preliminarmente, viene definito dall'OIVp il grado di raggiungimento dei risultati, con un valore di valutazione [V1] corrispondente al Coefficiente di Area [V1 = CA]
- successivamente, viene attribuito un punteggio di valutazione [V2] da parte del Segretario Comunale, prendendo in considerazione i criteri di:
  1. AUTONOMIA e PROBLEM SOLVING
  2. ACCURATEZZA E CONTROLLO DELLA QUALITÀ
  3. RAPPORTI INTERNI ED ESTERNI
  4. ADATTABILITÀ/FLESSIBILITÀ

Il maggiore punteggio viene assegnato ai seguenti sottocriteri:

- capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo dimostrando orientamento al risultato finalizzato agli obiettivi, responsabilità sulla scelta e impiego delle risorse, capacità organizzativa nella gestione delle risorse e propensione alla pianificazione delle attività.
- capacità di interrelazione con gli operatori interni e nei rapporti con l'esterno contribuendo alla qualificazione dell'immagine dell'ente
- spirito di servizio, evidenziando la capacità di tradurre le direttive degli organi di governo in strumenti di azione efficace, nel rispetto delle normative vigenti e dei principi amministrativi-contabili

La valutazione finale [V] dei Responsabili titolari di posizione organizzativa è data dalla media di V1 e V2 [(V1 + V2) : 2].

Le parti convengono che per la valutazione [V] dei Responsabili titolari di Posizione Organizzativa, sia introdotto un coefficiente migliorativo [Cm] che renda maggiormente omogeneo il valore risultante delle relative schede di valutazione con il valore risultante dalla scheda di valutazione dei dipendenti non titolari di P.O.

Tale coefficiente migliorativo verrà attribuito come segue:

Eccellente > 95	Cm = 1,10
Ottimo ≥ 91 - ≤ 95	Cm = 1,05
Buono ≥ 86 - < 90	Cm = 1,03
Discreto ≥ 80 - < 85	Cm = 1,01
Sufficiente < 80	Cm = 1,00

> Per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa, vengono presi in considerazione i criteri di:

1. ESPERIENZA
2. ACCURATEZZA E CONTROLLO DELLA QUALITÀ
3. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI
4. SPIRITO DI SERVIZIO
5. GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI

In questo caso, il maggiore punteggio viene assegnato ai seguenti sottocriteri:

- capacità di semplificazione e razionalizzazione delle attività assegnate e delle procedure gestite
  - propensione al perseguimento della qualità ed al controllo della medesima ed efficacia nel raggiungimento di obiettivi qualitativi
  - rispondenza dell'impegno e dell'apporto lavorativo offerto rispetto al ruolo occupato all'interno dell'organizzazione
-

- 
- capacità di adattamento alle situazioni organizzative e flessibilità nello svolgimento delle attività dell'Ente, con atteggiamento orientato alla massima collaborazione con il responsabile sovraordinato
  - capacità di interrelazione con gli operatori interni e nei rapporti con l'esterno contribuendo alla qualificazione dell'immagine dell'ente.
  - spirito di servizio, evidenziando la capacità di tradurre le direttive del responsabile sovraordinato in strumenti di azione efficace, nel rispetto delle normative vigenti e dei principi amministrativi-contabili
  - grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati al Servizio o Area di appartenenza

Il punteggio finale del Sistema di valutazione è dato dal seguente procedimento:

1. Valutazione Coefficiente di Area (CA)
2. Valutazione Individuale (V) [o  $(V \times Cm)$  per i Responsabili di P.O.]
3. Confronto tra V e CA e determinazione del Coefficiente di Area rettificato [CA rett]
  - laddove  $V/100 > CA$  applicazione del CA della fascia superiore
  - laddove  $V/100 \leq CA$  abbattimento come da CA (o applicazione del CA della fascia inferiore in caso di CA eccellente)
4. Valutazione definitiva =  $V \times CA$  con applicazione CA rettificato come al punto n. 3

In ogni caso, il punteggio individuale non potrà mai essere superiore a 100/100.

Con la sola eccezione dei criteri per la determinazione del Coefficiente di area [CA] e della metodologia di valutazione dei titolari di posizione organizzativa, che avranno validità dal 2010,, le parti convengono che la metodologia di valutazione si applichi già a decorrere dall'anno 2009, per assicurare omogeneità al sistema introdotto dal vigente CCDI.

---



**COMUNE DI PROVAGLIO D'ISEO**  
*Provincia di Brescia*

---

---

Anno \_\_\_\_\_

**SCHEMA DI VALUTAZIONE  
DELLE PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI  
NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

---

*Dati Anagrafici*

<i>Cognome e nome</i>	
<i>Data di nascita</i>	
<i>Titolo di studio</i>	

*Dati Professionali*

<i>Data di assunzione</i>	
<i>Data di cessazione dal servizio</i>	
<i>Categoria nell'anno di riferimento</i>	
<i>Numero di anni nella categoria</i>	

---

Coefficiente di area [CA]: \_\_\_\_\_

Valutazione [V]:

Ambiti/fattori di valutazione	Peso Valutazione	Punteggio assegnato
<b>1. ESPERIENZA</b> A) Conoscenza degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla categoria di appartenenza. B) Capacità di semplificazione e razionalizzazione delle attività assegnate e delle procedure gestite.	<b>T O T · 1 5</b>  5  10	
<b>2. ACCURATEZZA E CONTROLLO DELLA QUALITÀ</b> A) Propensione al perseguimento della qualità ed al controllo della medesima ed efficacia nel raggiungimento di obiettivi qualitativi. B) Rispondenza dell'impegno e dell'apporto lavorativo offerto rispetto al ruolo occupato all'interno dell'organizzazione.	<b>T O T · 2 0</b>  10  10	
<b>3. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI</b> A) Capacità di adattamento alle situazioni organizzative e flessibilità nello svolgimento delle attività dell'Ente, con atteggiamento orientato alla massima collaborazione con il responsabile sovraordinato. B) Capacità di interrelazione con gli operatori interni e nei rapporti con l'esterno contribuendo alla qualificazione dell'immagine dell'ente.	<b>T O T · 2 4</b>  12  12	
<b>4. SPIRITO DI SERVIZIO</b> A) Spirito di servizio, evidenziando la capacità di tradurre le direttive del responsabile sovraordinato in strumenti di azione efficace, nel rispetto delle normative vigenti e dei principi amministrativi-contabili.	<b>T O T · 1 6</b>	

	16	
<b>5. GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI</b> A) Grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati al Servizio o Area di appartenenza.	<b>T O T . 2 5</b>	
	25	

<p>Il punteggio finale del Sistema di valutazione è dato dal seguente procedimento:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Valutazione Coefficiente di Area (CA)</li> <li>2. Valutazione Individuale (V)</li> <li>3. Confronto tra V e CA e determinazione del Coefficiente di Area rettificato [CA rett] <ul style="list-style-type: none"> <li>• laddove <math>V/100 &gt; CA</math> applicazione del CA della fascia superiore</li> <li>• laddove <math>V/100 \leq Ca</math> abbattimento come da CA (o applicazione del CA della fascia inferiore in caso di CA eccellente)</li> </ul> </li> <li>4. Valutazione definitiva = <math>V \times CA</math> (con applicazione CA rettificato come al punto n. 3)</li> </ol> <p>In ogni caso, il punteggio individuale non potrà mai essere superiore a 100/100.</p>
---

---

Motivazioni:

---

---

---

---

---

---

VALUTAZIONE SINTETICA COMPLESSIVA
Punteggio assegnato  _____

Giudizio complessivo del valutatore

---

---

---

---

---

---

Osservazioni del valutato

---

---

---

---

---

---

data \_\_\_\_\_

*Firma del valutatore*

*Firma del valutato*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

---



COMUNE DI PROVAGLIO D'ISEO  
*Provincia di Brescia*

Anno \_\_\_\_\_

**SCHEDA DI VALUTAZIONE  
DELLE PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI  
TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

*Dati Anagrafici*

<i>Cognome e nome</i>	
<i>Data di nascita</i>	
<i>Titolo di studio</i>	

*Dati Professionali*

<i>Data di assunzione</i>	
<i>Data di cessazione dal servizio</i>	
<i>Posizione ricoperta nell'anno di riferimento</i>	
<i>Numero di anni nella posizione</i>	

*Valutazione [VI]:*

**GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI = Coefficiente di area [CA]**

<b>CRITERI</b>	<b>ELEMENTI PRESI IN CONSIDERAZIONE</b>	<b>%</b>
tipologia dei servizi affidati a ciascuna Area in rapporto ai dipendenti assegnati	<i>competenza manageriale dimostrata (5)</i> <i>complessità del processo decisionale(5)</i> <i>complessità organizzativa (5)</i>	<b>15</b>
efficienza nella gestione delle risorse assegnate e percentuale di perseguimento degli obiettivi posti nel PRO	<i>risultati raggiunti rispetto agli obiettivi di mantenimento (13)</i> <i>risultati raggiunti rispetto agli obiettivi di sviluppo (17)</i> <i>risultati raggiunti rispetto agli obiettivi strategici (20)</i>	<b>50</b>
organizzazione interna	<i>relazione presentata da parte del Responsabile preposto all'Area</i>	<b>25</b>
qualità dei servizi erogati	<i>rilevamenti del grado di soddisfazione della dimensione esterna (5)</i> <i>rilevamenti del grado di soddisfazione</i>	<b>10</b>

	della dimensione interna (5) (solo per ponderare le altre dimensioni) rilevamenti del grado di soddisfazione della dimensione intermedia (//)	
--	--	--

Valutazione [V2]:

Ambiti/fattori di valutazione	Peso Valutazione	Punteggio assegnato
<b>1. AUTONOMIA e PROBLEM SOLVING</b> A) Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo dimostrando orientamento al risultato finalizzato agli obiettivi, responsabilità sulla scelta e impiego delle risorse, capacità organizzativa nella gestione delle risorse e propensione alla pianificazione delle attività. B) Capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed imprevisti e situazioni critiche attivando le risorse controllate e predisponendo adeguati piani di intervento.	<b>T O T</b> · <b>3 0</b>  18 12	
<b>2. ACCURATEZZA E CONTROLLO DELLA QUALITÀ</b> A) Propensione al perseguimento della qualità ed al controllo della medesima ed efficacia nel raggiungimento di obiettivi qualitativi. B) Rispondenza dell'impegno e dell'apporto lavorativo offerto rispetto al ruolo occupato all'interno dell'organizzazione.	<b>T O T</b> · <b>3 0</b>  18 12	
<b>3. RAPPORTI INTERNI ED ESTERNI</b> A) Attitudine al dialogo con i collaboratori per trasmettere e far comprendere gli obiettivi da raggiungere, loro coinvolgimento e capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli, valutandoli e curando lo sviluppo della loro professionalità. B) Capacità di interrelazione con gli operatori interni e nei rapporti con l'esterno contribuendo alla qualificazione dell'immagine dell'ente.	<b>T O T</b> · <b>2 2</b>  10 12	
<b>4. ADATTABILITÀ/FLESSIBILITÀ</b> A) Disponibilità al cambiamento ed adattabilità al contesto operativo ed alla situazione di insufficienza di risorse. B) Spirito di servizio, evidenziando la capacità di tradurre le direttive	<b>T O T</b>	

degli organi di governo in strumenti di azione efficace, nel rispetto delle normative vigenti e dei principi amministrativi-contabili.	<p style="text-align: center;">•</p> <p style="text-align: center;"><b>1</b></p> <p style="text-align: center;"><b>8</b></p> <p style="text-align: center;">6</p> <p style="text-align: center;">12</p>	
--	---	--

Il punteggio finale del Sistema di valutazione è dato dal seguente procedimento:

- Valutazione Coefficiente di Area (CA)
  - Valutazione Individuale [(V1 + V2): 2] x Cm
  - Confronto tra V e CA e determinazione del Coefficiente di Area rettificato [CA rett]
    - laddove  $V/100 > CA$  applicazione del CA della fascia superiore
    - laddove  $V/100 \leq Ca$  abbattimento come da CA
  - Valutazione definitiva = V x CA (con applicazione CA rettificato come al punto n. 3) :4
- In ogni caso, il punteggio individuale non potrà mai essere superiore a 100/100.

---

Motivazioni:

---

---

---

---

---

---

---

VALUTAZIONE SINTETICA COMPLESSIVA
Punteggio assegnato  _____

Giudizio complessivo del valutatore

---

---

---

---

---

---

---

Osservazioni del valutato

---

---

---

---

---

---

---

data \_\_\_\_\_

*Firma del valutatore*

*Firma del valutato*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

---

---

---

Pareri in ordine alla proposta di deliberazione

**OGGETTO: APPROVAZIONE MODIFICHE DELLA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE PERMANENTE DEI DIPENDENTI E PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

---

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

IL RESPONSABILE  
(CORRIDORI PAOLO)

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile sulla proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

IL RESPONSABILE AREA ECONOMICO FINANZIARIA  
(dott. ANDREA PAGNONI)

---

---

Letto, confermato e sottoscritto.

**Il Sindaco**  
F.to Prof.ssa MARTINELLI GIUSEPPINA

**Il Segretario Comunale**  
F.to Dott. BARTOLINI MARCELLO

---

**ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE n. \_\_\_\_\_**

E' stata pubblicata all'albo dell'Ente il Giorno 18-01-2011 e per quindici giorni consecutivi ai sensi delle disposizioni regionali vigenti.

Provaglio d'Iseo, li 18-01-2011

**Il Segretario Comunale**  
F.to Dott. BARTOLINI MARCELLO

---

**Estremi Esecutività**

Divenuta esecutiva ai sensi dell'art: 134, comma 3 del Decreto Legislativo 18.08.2000, n° 267.

Provaglio d' Iseo, li \_\_\_\_\_

**Il Segretario Comunale**  
F.to Dott. BARTOLINI MARCELLO

---

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

Provaglio d' Iseo, li 18-01-2011

**Il Segretario Comunale**  
F.to Dott. BARTOLINI MARCELLO

---

( ) - Si certifica che la sujestesa deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune.

---