

Prot. 967  
10.2.21

# **NUCLEO DI VALUTAZIONE INTERNO**

Comune di Melara

**VERBALE IN DATA**  
**30 SETTEMBRE 2020**

# NUCLEO DI VALUTAZIONE INTERNO

## Comune di Melara

VERBALE DEL 30-09-2020

Oggi, addì trenta del mese di Settembre dell'anno 2020, il sottoscritto dr. Gino Prandini, nominato quale componente monocratico del NVI del Comune di Melara, per le finalità di cui al dlgs n. 150/2009, sottopone ad esame e valutazione i seguenti istituti:

- 1) **REALIZZAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE PER LO SVILUPPO DELLA PRODUTTIVITÀ, L'EFFICIENZA ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI ANNO 2020: VERIFICA INTERMEDIA DEI RISULTATI DEI RESPONSABILI TITOLARI DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.**
- 2) **VALUTAZIONE INDIVIDUALE AI FINI DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI 2020.**

Il NVI esamina in via preliminare in diritto i contenuti normativi della funzione esercitata, con riferimento ai CCNL 1-4-99 e 31-3-99, alle disposizioni generali previste dal dlgs n. 165/2001, dlgs n. 150/09, CCNL di comparto 22-01-2004, CCNL 09-05-2006, CCNL 11-04-2008, CCNL 31-07-2009 e CCNL 21-05-2018.

Richiamato in particolare l'art. 6 del CCNL 31-3-99 "Sistema di valutazione":

1. In ogni ente sono adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica di cui al presente contratto; la valutazione è di competenza dei dirigenti, si effettua a cadenza periodica ed è tempestivamente comunicata al dipendente, in base ai criteri definiti ai sensi dell'art. 16, c.2. Procede allo studio e valutazione delle posizioni di ciascun Comune.

Dato atto che con delibera GC n. 43 del 15-04-19 è stato approvato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMIVAP);  
Visto che, con delibera GC n. 53 del 02-05-2019, è stata approvata l'Istituzione dell'area delle posizioni organizzative, ex art. 13 del CCNL 21/05/2018;  
Visto che, con delibera GC n. 54 del 10-05-2019, è stata approvata l'Applicazione della graduazione delle Posizioni Organizzative dell'Ente - ccnl Funzioni Locali 21/5/2018;

Richiamata la situazione di dotazione organica del comune di Melara:

DOTAZIONE ORGANICA AL 31-12-2019

Posti ricoperti

SETTORE / PROFILO		NOMINATIVO	CAT. G.	POS. EC.
<b>I AMMINISTRATIVO</b>				
1	Istruttore direttivo	<i>Vacante da 18-04-2018</i>	D	
2	Istruttore	Favalli Isabella	C	C5 <sup>1</sup>
3	Istruttore, servizi demografici	Giacomini Valerio	C	C1
4	Istruttore, Agente PL	Nali Enrico Maria	C	C1
5	Collaboratore, autista- messo	Birolo Roberto	B3	B7 <sup>1</sup>
6	Collaboratore, cuoco	Confortini Claudio	B3	B6 <sup>2</sup>
<b>II FINANZIARIO</b>				
7	Istruttore	Armini Nicola	C	C5 <sup>2</sup>
8	Istruttore, servizio Tributi e commercio	Davi Sandra	C	C5 <sup>1</sup>
9	Collaboratore, servizio protocollo	<i>Vacante da 01-04-2019*</i>	B3	
<b>III TECNICO</b>				
10	Istruttore Direttivo	<i>Vacante da 01-01-2019</i>	D	
11	Istruttore, servizi tecnici	Morini Maddalena	C	C1
12	Esecutore, operaio	Devincenzi Mario	B1	B2

\* Monesi Raffaella B.3/B.7 cessata per mobilità il 31-03-2019.

<sup>1</sup> progressioni 2018

<sup>2</sup> progressioni 2019

Vengono approvate le valutazioni intermedie del personale titolare di P.O., come di seguito riportate.

### **1- Verifica intermedia dei risultati dei Responsabili titolari dell'area delle Posizioni Organizzative, anno 2020**

Le funzioni che attengono ai Responsabili non possono essere riduttivamente definite di coordinamento, ma devono essere necessariamente anche di carattere esecutivo nelle materie di diretta competenza, stante l'impossibilità di affidare ad altre risorse tali funzioni.

Sono stati analizzati *ratione temporis* obiettivi e risultanze del piano degli obiettivi di bilancio 2020 e la realizzazione del Piano della Performance per il 2020, confrontando stanziamenti di entrata e spesa iniziali con i corrispondenti accertamenti ed impegni a tutt'oggi effettuati per ciascun settore.

È stata altresì analizzata la produzione degli atti amministrativi dei settori, con riferimento a delibere di giunta e consiglio e determinazioni.

I Responsabili dei Settori hanno presentato relazione sugli obiettivi assegnati e l'attività svolta a tutto il 30 settembre 2020.

I Responsabili di Area individuati con decreto del Sindaco sono i seguenti:

Settore		Responsabile	Indennità di PO attribuita
I	Amministrativo	Favalli Isabella	9.500,00
II	Finanziario	Armini Nicola (in convenzione con Bergantino)	9.500,00
III	Tecnico	Fortuna Amedeo (dip. di Bergantino in convenzione)	12.350,00

L'art. 7, c. 2, dello SMIVAP approvato prevede che, ai sensi dell'art. 15, c. 4, ccnl 21-05-2018, alla retribuzione di risultato dei titolari di PO venga attribuita una quota pari al 20 % delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'ente.

L'art. 10, c. 2, dello SMIVAP approvato prevede poi che, all'interno delle disponibilità del fondo accessorio per le PO concernenti l'indennità di cui sopra, l'indennità di risultato annua non possa superare singolarmente il valore del 25% della retribuzione di posizione in godimento per l'anno di riferimento, elevato al 30% nelle ipotesi di conferimento incarico interinale di cui all'art. 15, c. 6, del ccnl.

L'art. 10, c. 3, dello SMIVAP stabilisce infine che, qualora il totale delle retribuzioni di risultato risultanti dalla valutazione eccedesse il relativo fondo assegnato a bilancio, si dia luogo a riparametrazione alle disponibilità esistenti. Analoga facoltà è data qualora risultasse necessario salvaguardare ulteriori criteri di equilibrio di utilizzo del fondo accessorio, sulla base del combinato disposto di cui all'art. 67, c. 7, ccnl 21-05-18 ed art. 23, c. 2, dlgs n. 75/2017.

La valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi affidati al personale dipendente destinatario di incarico di posizione organizzativa è determinata in conformità all'art. 10 dello SMIVAP approvato e della successiva scheda C nonché dell'art. 17 del CCDI normativo 2019/21 del 15-11-2019.

Per ogni responsabile viene effettuata valutazione del rendiconto della gestione 2020 a tutto il 30 settembre 2020, con riferimento sia agli aspetti quantitativi di realizzo delle previsioni di entrata e spesa che all'effettivo grado di realizzazione dei programmi dell'amministrazione.

I parametri di valutazione attengono a due distinte classi: a) risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi – b) comportamenti gestionali.

Dalla valutazione finale attribuita ai risultati combinata a quella dei comportamenti, viene determinata la fascia retributiva corrispondente. La valutazione sintetica finale viene distinta in quattro fasce retributive, alle quali corrisponde un coefficiente di ripartizione del fondo attribuibile:

Fascia	Coefficienti percentuali della retribuzione massima attribuibile
1	100
2	75
3	40
4	0

Le risorse che residuano dalla distribuzione effettuata alle PP.OO. in fascia 2,3,4 viene attribuita alle PP.OO. che ricadono in fascia 1, con i limiti di cui al comma 2 dell'art. 10.

**SCHEDA C**

VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA  
 AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO  
 INTERMEDIA AL 30-09-2020

SETTORE		<b>I AMMINISTRATIVO</b>		
POSIZIONE DI LAVORO		<b>FAVALLI ISABELLA</b>		
<b>1) VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI IN RAPPORTO AGLI OBIETTIVI</b>				
Obiettivi/Programmi del PEG/PDO/PdP 20			Percentuale di realizzo	
4/1	Servizi istituzionali, generali e di gestione attività amministrativa		90	
4/2	Attivazione servizi ed attività culturali e ricreative		90	
4/3	Gestione del servizio anagrafico, leva ed elettorale		91	
4/4	Gestione del servizio di pubblica sicurezza		92	
4/5	Gestione del servizio documentale e protocollo		91	
Obiettivi pienamente conseguiti		indicatore > 85%	OTTIMO 90,80	
Obiettivi significativi		indicatore da 70% a 85%	BUONO	
Obiettivi al di sotto delle attese		indicatore dal 60% al 69,99%	SUFFICIENTE	
Obiettivi non conseguiti		indicatore < 60%	SCARSO	
<b>2) VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI GESTIONALI</b>				
(Insufficiente: punti 1 - sufficiente: punti 2 - buono: punti 3 - discreto: punti 4 - ottimo: punti 5) Max punti 50				
			1    2    3    4    5	
1	Garantisce presenza assidua nel luogo di lavoro			5
2	Collabora con il dirigente e gestisce con ampi margini di autonomia dimostrando flessibilità e disponibilità			5
3	Riesce a motivare i propri collaboratori e a costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità			5
4	Riesce ad interrelazionare correttamente con soggetti esterni ed interni all'ente			5
5	Ha una propensione all'innovazione accompagnata da "realismo" e da una approfondita conoscenza delle possibilità concrete di "fare innovazione"			4
6	Si impegna nel miglioramento della qualità del servizio			5
7	Vive positivamente le situazioni incerte e conflittuali impegnandosi attivamente e in prima persona nella ricerca delle soluzioni, senza attendere contributi dall'esterno			5
8	Ha una buona conoscenza della normativa e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro			4
9	Privilegia canali di comunicazione informali ed è tendenzialmente poco propenso a comunicare attraverso note o lettere formali ed evita atteggiamenti burocratici e formalistici			5
10	Si confronta con altri enti e con realtà esterne per acquisire (e fornire) informazioni, conoscenze e soluzioni relative a problemi comuni			4
<b>PUNTEGGIO FINALE DI VALUTAZIONE</b>			<b>47</b>	

**VALUTAZIONE FINALE COMPORAMENTI GESTIONALI**

Il punteggio finale di valutazione è ottenuto dalla somma dei punti relativi a ciascun elemento della lista.  
 La valutazione finale dei comportamenti gestionali è ottenuta come segue:

punti totali	maggiori di 40	capacità elevate	47
punti totali	da 33 a 40	capacità buone	
punti totali	da 20 a 32	capacità migliorabili	
punti totali	minori di 20	capacità da sviluppare	

**VALUTAZIONE SINTETICA FINALE DI RISULTATO**

Comportamenti gestionali	Capacità elevate		Capacità buone		Capacità migliorabili		Capacità da sviluppare	
Risultati conseguiti								
Ottimo	Fascia 1	<b>X</b>	Fascia 1		Fascia 2		Fascia 2	
Buono	Fascia 1		Fascia 2		Fascia 3		Fascia 3	
Sufficiente	Fascia 3		Fascia 3		Fascia 3		Fascia 4	
Scarso	Fascia 4		Fascia 4		Fascia 4		Fascia 4	

VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA  
AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO  
INTERMEDIA AL 30-09-2020

SETTORE		II FINANZIARIO					
POSIZIONE DI LAVORO		ARMINI NICOLA					
1) VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI IN RAPPORTO AGLI OBIETTIVI							
Obiettivi/Programmi del PEG/PDO/PdP 20				Percentuale di realizzo			
1 / 1	Armonizzazione dei sistemi contabili negli ee.ll.			92			
1 / 2	Gestione della fatturazione elettronica e split-payment			93			
1 / 3	Adesione alla piattaforma tecnologica PagoPa-nodo dei pagamenti			91			
1 / 4	Gestione delle risorse umane			89			
1 / 5	Monitoraggio tempi di pagamento - L. 145/2018, art. 1 c. 849-872			90			
2 / 1	Lotta all'evasione fiscale TARES/ICI/IMU			93			
2 / 2	Gestione dell'imposta municipale propria			91			
2 / 3	Gestione della T.A.S.I.			92			
2 / 4	Gestione della TARI			92			
Obiettivi pienamente conseguiti		indicatore > 85%	OTTIMO	91,44			
Obiettivi significativi		indicatore da 70% a 85%	BUONO				
Obiettivi al di sotto delle attese		indicatore dal 60% al 69,99%	SUFFICIENTE				
Obiettivi non conseguiti		indicatore < 60%	SCARSO				
2) VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI GESTIONALI							
(insufficiente: punti 1 - sufficiente: punti 2 - buono: punti 3 - discreto: punti 4 - ottimo: punti 5)							
Max punti 50							
			1	2	3	4	5
1	Garantisce presenza assidua nel luogo di lavoro						5
2	Collabora con il dirigente e gestisce con ampi margini di autonomia dimostrando flessibilità e disponibilità						5
3	Riesce a motivare i propri collaboratori e a costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità					4	
4	Riesce ad interrelazionare correttamente con soggetti esterni ed interni all'ente					4	
5	Ha una propensione all'innovazione accompagnata da "realismo" e da una approfondita conoscenza delle possibilità concrete di "fare innovazione"						5
6	Si impegna nel miglioramento della qualità del servizio						5
7	Vive positivamente le situazioni incerte e conflittuali impegnandosi attivamente e in prima persona nella ricerca delle soluzioni, senza attendere contributi dall'esterno						5
8	Ha una buona conoscenza della normativa e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro						5
9	Privilegia canali di comunicazione informali ed è tendenzialmente poco propenso a comunicare attraverso note o lettere formali ed evita atteggiamenti burocratici e formalistici						5
10	Si confronta con altri enti e con realtà esterne per acquisire (e fornire) informazioni, conoscenze e soluzioni relative a problemi comuni					4	
PUNTEGGIO FINALE DI VALUTAZIONE							47

**VALUTAZIONE FINALE COMPORAMENTI GESTIONALI**

Il punteggio finale di valutazione è ottenuto dalla somma dei punti relativi a ciascun elemento della lista.  
La valutazione finale dei comportamenti gestionali è ottenuta come segue:

punti totali	maggiori di 40	capacità elevate	47
punti totali	da 33 a 40	capacità buone	
punti totali	da 20 a 32	capacità migliorabili	
punti totali	minori di 20	capacità da sviluppare	

**VALUTAZIONE SINTETICA FINALE DI RISULTATO**

Comportamenti gestionali	Capacità elevate		Capacità buone		Capacità migliorabili		Capacità da sviluppare	
Risultati conseguiti								
Ottimo	Fascia 1	X	Fascia 1		Fascia 2		Fascia 2	
Buono	Fascia 1		Fascia 2		Fascia 3		Fascia 3	
Sufficiente	Fascia 3		Fascia 3		Fascia 3		Fascia 4	
Scarso	Fascia 4		Fascia 4		Fascia 4		Fascia 4	

VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA  
AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO  
INTERMEDIA AL 30-09-2020

SETTORE		<b>III TECNICO</b>					
POSIZIONE DI LAVORO		<b>FORTUNA AMEDEO</b>					
<b>1) VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI IN RAPPORTO AGLI OBIETTIVI</b>							
Programmi del PEG/PDO/PdP 20				Percentuale di realizzo			
3 / 1	Funzionamento e mantenimento dei servizi e delle attività relative alle O.P.			90			
3 / 2	Programmazione - Progettazione - Realizzazione OO.PP. e piano biennale f.- s.			90			
3 / 3	Miglioramento della qualità delle manutenzioni del patrimonio e urb.p.			89			
3 / 4	Funzionamento e mantenimento dei servizi e delle attività di qualità urbana			91			
3 / 5	Riqualificazione urbana			91			
3 / 6	Riqualificazione ambientale			92			
3 / 7	Circolazione stradale			92			
3 / 8	Gestione del patrimonio dei beni immobili			93			
Obiettivi pienamente conseguiti		indicatore > 85%	OTTIMO	91,00			
Obiettivi significativi		indicatore da 70% a 85%	BUONO				
Obiettivi al di sotto delle attese		indicatore dal 60% al 69,99%	SUFFICIENTE				
Obiettivi non conseguiti		indicatore < 60%	SCARSO				
<b>2) VALUTAZIONE DEI COMPORTEMENTI GESTIONALI</b>							
(insufficiente: punti 1 - sufficiente: punti 2 - buono: punti 3 - discreto: punti 4 - ottimo: punti 5)							
Max punti 50							
			1	2	3	4	5
1	Garantisce presenza assidua nel luogo di lavoro						5
2	Collabora con il dirigente e gestisce con ampi margini di autonomia dimostrando flessibilità e disponibilità						5
3	Riesce a motivare i propri collaboratori e a costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità						5
4	Riesce ad interrelazionare correttamente con soggetti esterni ed interni all'ente						5
5	Ha una propensione all'innovazione accompagnata da "realismo" e da una approfondita conoscenza delle possibilità concrete di "fare innovazione"					4	
6	Si impegna nel miglioramento della qualità del servizio						5
7	Vive positivamente le situazioni incerte e conflittuali impegnandosi attivamente e in prima persona nella ricerca delle soluzioni, senza attendere contributi dall'esterno						5
8	Ha una buona conoscenza della normativa e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro						5
9	Privilegia canali di comunicazione informali ed è tendenzialmente poco propenso a comunicare attraverso note o lettere formali ed evita atteggiamenti burocratici e formalistici						5
10	Si confronta con altri enti e con realtà esterne per acquisire (e fornire) informazioni, conoscenze e soluzioni relative a problemi comuni					4	
PUNTEGGIO FINALE DI VALUTAZIONE						48	

**VALUTAZIONE FINALE COMPORTEMENTI GESTIONALI**

Il punteggio finale di valutazione è ottenuto dalla somma dei punti relativi a ciascun elemento della lista.  
La valutazione finale dei comportamenti gestionali è ottenuta come segue:

punti totali	maggiore di 40	capacità elevate	48
punti totali	da 33 a 40	capacità buone	
punti totali	da 20 a 32	capacità migliorabili	
punti totali	minori di 20	capacità da sviluppare	

**VALUTAZIONE SINTETICA FINALE DI RISULTATO**

Comportamenti gestionali	Capacità elevate		Capacità buone		Capacità migliorabili		Capacità da sviluppare	
Risultati conseguiti								
Ottimo	Fascia 1	X	Fascia 1		Fascia 2		Fascia 2	
Buono	Fascia 1		Fascia 2		Fascia 3		Fascia 3	
Sufficiente	Fascia 3		Fascia 3		Fascia 3		Fascia 4	
Scarso	Fascia 4		Fascia 4		Fascia 4		Fascia 4	

Per quanto sopra analizzato, il nucleo, in merito alle funzioni attribuite, esprime la propria positiva valutazione sul rapporto costi/risultati dell'azione amministrativa dell'Ente ed

ESPRIME

un sostanziale parere di conformità dell'azione amministrativa – gestionale, posta in essere dai responsabili di posizione organizzativa ai programmi previsti ed agli obiettivi fissati dall'amministrazione comunale nel periodo intermedio considerato a tutto il 30 settembre 2020.

## **2 - Valutazione individuale ai fini delle progressioni orizzontali 2020**

Richiamato quanto disposto dall'art. 14 del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, inerente la valutazione del personale ai fini della progressione orizzontale:

1. *Ai fini della progressione economica ed ai sensi dell'art. 16 ccnl 21-05-18, è richiesto il requisito di maturazione di almeno ventiquattro mesi di servizio nella posizione economica raggiunta, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente quello cui si riferisce la selezione.*
2. *La decorrenza delle nuove posizioni orizzontali, per coloro i quali avranno superato la selezione, parte di norma dalla data di seduta della delegazione trattante che avrà determinato la destinazione di utilizzo a tale scopo delle dotazioni del fondo per la produttività per l'anno di riferimento e, in ogni caso, non retrocede oltre la data del primo gennaio dell'anno di stipula del contratto integrativo di riferimento.*
3. *Non potrà beneficiare delle progressioni orizzontali, annualmente, più del 50% dei dipendenti aventi diritto, arrotondato all'unità superiore.*
4. *Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo in base ai seguenti criteri, come definiti dal vigente Sistema di misurazione e valutazione delle performance, col raggiungimento di almeno il 65% del punteggio totale stabilito*
5. *La metodica valutativa si fonda su di un apposito sistema numerico inteso ad assegnare, in corrispondenza di ciascun elemento d'apprezzamento adottato, uno specifico valore quantitativo nell'ambito di un complessivo plafond di punteggio conseguibile pari a 100. Il punteggio, pertanto, risulterà espresso in centesimi.*
6. *A ciascun elemento valutativo di cui sopra verrà riconosciuto un valore massimo parziale differenziato da determinarsi sulla scorta di considerazioni di portata generale che, ponderando indistintamente ogni posizione soggetta ad apprezzamento, costituiscono sistema permanente, indifferenziato per tutti i profili professionali interessati appartenenti alla categoria o alla posizione.*
7. *All'interno del suddetto valore massimo parziale trova spazio una nuova ripartizione, e ai parametri di distinzione viene attribuito un diverso peso in base al giudizio di valore conseguito.*
8. *Dato che la presente metodologia permanente, quale risulta dalle schede allegate, viene utilizzata ai fini della progressione economica nel rispetto del disposto dell'art. 6 ccnl 31-03-99, il sistema di valutazione viene differenziato per categoria e posizione economica di appartenenza, secondo quanto previsto dall'art. 5 dello stesso ccnl.*

Il Nucleo procede alla valutazione delle posizioni individuali del Comune, a mezzo scheda prevista ex art. 14 dallo SMIVAP, sulla base delle valutazioni triennali precedenti, risultanti dalle valutazioni dei Responsabili di Settore e del NVI, relativamente al dipendente Devincenzi Mario. In base all'art. 14, c. 4, dello SMIVAP, le progressioni economiche potranno essere attribuite a seguito valutazione con il raggiungimento di almeno il 65% del punteggio totale stabilito.

## scheda E.2

DATA	30-09-2020		
SETTORE	III TECNICO		
NOMINATIVO	DEVINCENZI MARIO - Esecutore, operaio - cat. B.2		
INDICATORI			
Macroelementi di valutazione		Punteggio massimo	Punteggio assegnato
1- Risultati conseguiti	Max punti 30		
2- Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale	Max punti 20		
3- Impegno profuso	Max punti 20		
4- Qualità della prestazione individuale	Max punti 30		
<b>1. Risultati conseguiti (p. 30)</b>			
Valuta il livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati raggiunti, nonché il grado di realizzazione dei programmi o interventi affidati:			
- Minimo livello di raggiungimento o realizzazione		6	
- Discreto livello di raggiungimento o realizzazione		14	
- Elevato livello di raggiungimento o realizzazione		22	
- Massimo livello di raggiungimento o realizzazione		30	30
<b>2. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento (p. 20)</b>			
1. Capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima (max punti 10):			
- Minima nell'ambito di istruzioni		1	
- Minima nell'ambito di direttive		3	
- Significativa nell'ambito di istruzioni		5	
- Significativa nell'ambito di direttive		7	
- Rilevante nell'ambito di istruzioni		9	
- Rilevante nell'ambito di direttive		10	10
2. Abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio (max punti 10):			
- Scarsa		3	
- Rilevante		7	
- Massima		10	10
<b>3. Impegno profuso (p. 20)</b>			
E' la valutazione del grado di impegnatività espresso nell'assolvimento dei propri compiti e funzioni, anche tenuto conto dei rapporti con l'utenza sia interna che esterna, che viene rappresentato con i seguenti valori:			
- Limitato		5	
- Significativo		10	
- Rilevante		15	
- Elevato		20	20
<b>4. Qualità della prestazione individuale resa (p. 30)</b>			
E' la valutazione del livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale:			
- Limitato		6	
- Significativo		14	
- Rilevante		22	22
- Elevato		30	
<b>Punteggio totale</b>			<b>92</b>

Operata come sopra la valutazione individuale dell'organico del personale del comune, il Nucleo

**APPROVA**

gli esiti della selezione del personale dipendente di ruolo del comune di Melara ai fini in oggetto, riconoscendo il raggiungimento dei requisiti e l'idoneità per il seguente personale ai fini dell'applicabilità delle progressioni economiche per l'anno 2020, conformemente al seguente prospetto:

Progressioni economiche ammissibili, conformi agli esiti della valutazione

Dipendente valutato			Progressioni ammissibili 2020
Settore	Dipendente	Pos. economica posseduta	Nuova pos. economica
III Tecnico	DEVINCENZI MARIO	B.2	B.3

Melara, lì 30-09-2020

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE INTERNO  
Prandini dr. Gino