



COMUNE DI BISACQUINO

Provincia di Palermo

N. <u>18</u> /13 REG.	Responsabile del Servizio
n. ___ /2013 reg. proposte	CAPO AREA Trapolino Caterina

Originale deliberazione della Giunta Municipale

OGGETTO: Presa atto dell'approvazione del Regolamento relativo al sistema di misurazione e valutazione della performance da parte dell'Unione dei Comuni Valle del Sosio.

L'anno duemilatredici il giorno VENTIDUE del mese di GENNAIO alle ore 20,00, nella Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Municipale.

Risultano presenti:

DI GIORGIO TOMMASO F.SCO	SINDACO	<input checked="" type="checkbox"/>	A
AIELLO MASSIMO	VICE SINDACO	<input checked="" type="checkbox"/>	A
ROTOLO PIETRO	ASSESSORE	<input checked="" type="checkbox"/>	A
MIGLIORE ALESSANDRO	ASSESSORE	<input checked="" type="checkbox"/>	A
RIGGIO LIZIANA	ASSESSORE	<input checked="" type="checkbox"/>	A

Partecipa il Segretario Comunale Dr.ssa Vincenza Gaudiano.

Il Sindaco/Vice Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

VERIFICATA la sussistenza dei pareri prescritti dall'art. 1 della L.R. 11.12.91, n°48 e s.m.i.;

VISTA la proposta di deliberazione formulata dal competente ufficio, redatta nel retro del presente verbale, ritenuta la stessa meritevole di approvazione per le motivazioni ivi riportate;

ACCERTATA l'espressione dei pareri di legge da parte dei competenti incaricati di funzioni dirigenziali;

Visto l'O.R.EE.LL. approvato con L.R. n°16/63 e s.m.i.;

Visto il vigente Statuto Comunale;

Visto il D. Lgs. 18.08.2000 n°267 (TUEL);

Ad unanimità di voti palesemente espressi

DELIBERA

- **DI APPROVARE** la proposta di deliberazione redatta nel retro del presente verbale e che qui si intende integralmente richiamata e trascritta;
- **DI DICHIARARE**, con separata ed unanime votazione, il presente atto urgente ed immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 12, comma 2, della Legge Regionale n. 44/91.



COMUNE DI BISACQUINO

PROVINCIA DI PALERMO

AREA 1 - SEGRETERIA, AFFARI GENERALI, PERSONALE, POLITICHE SOCIALI, ATTIVITÀ PRODUTTIVE



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA G.M.

OGGETTO: Presa atto dell'approvazione del Regolamento relativo al sistema di misurazione e valutazione della performance da parte dell'Unione dei Comuni Valle del Sosio.

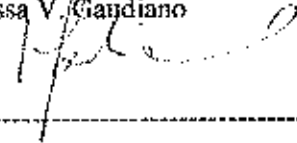
IL SEGRETARIO COMUNALE

- Premesso che con deliberazione di Consiglio Direttivo n. 32/2005, successivamente modificata con deliberazione di C.D. n. 17/2006 l'Unione Comuni "Valle del Sosio" ha attivato in forma associata, ai sensi dell'art. 6 dello statuto, il servizio relativo al "Nucleo di Valutazione ed ai Controlli Interni";
- Che il 15 novembre 2009 è entrato in vigore il D.lgs. 150/2009, ai sensi del quale le amministrazioni sono tenute ad adeguarsi;
- Considerato altresì, che, al fine di tenere conto e preservare l'elevato grado di autonomia garantita che contraddistingue gli enti locali, lo stesso decreto prevede la distinzione tra norme di principio (applicabili a tutte le P.A.) e disposizioni di dettaglio (applicabili alle sole amministrazioni statali);
- Che gli artt. 16, 31 e 74 del menzionato decreto stabiliscono principi cui gli enti locali devono adeguarsi, mediante l'aggiornamento dei propri regolamenti di organizzazione, pena l'applicazione pedissequa delle disposizioni contenute nel decreto di riforma;
- Dato atto che tra i servizi svolti in forma associata che necessitano di adeguamento ai nuovi principi contenuti nel D.lgs. 150/2009, rientra il "Servizio dei Controlli Interni e il Nucleo di Valutazione";
- atteso che l'art. 14 del D.lgs. n. 150/2009, ha sancito l'obbligo per ogni amministrazione di istituire in forma singola o associata l'Organismo Indipendente di valutazione (OIV) della performance, che sostituisce i servizi di controllo interno di cui al D Lgs 286/99 (ART. 147 d Lgs 267/2000 per gli enti locali), ovvero i cc.dd. "Nuclei di Valutazione";
- Preso atto che la CIVIT, Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità, di cui all'art. 13 del D.lgs 150/2009, organo di vigilanza e controllo, con delibera 121/2010, ha affermato l'inapplicabilità dell'art. 14 alle autonomie locali, rimettendo ai singoli i enti la facoltà di sostituire il Nucleo di Valutazione con l'OIV;
- Rilevato pertanto che, la sostituzione del Nucleo di Valutazione con l'OIV non è obbligatoria per gli enti locali e che tale sostituzione risulterebbe non soltanto particolarmente complessa, ma anche e soprattutto, non adeguata alle esigenze organizzative e dimensionali dei comuni aderenti all'Unione;
- Accertato che si è ritenuto opportuno, mantenere quale organo di controllo interno il nucleo di valutazione attribuendogli le nuove funzioni previste dal D.lgs. 150/2009;
- Dato atto che al fine di adeguare il nucleo di valutazione ai principi previsti dal D.lgs. 150/2009 il Consiglio Direttivo dell'Unione dei Comuni Valle del Sosio con delib. n. 12 del 15.3.2011, ha approvato il "Regolamento sul funzionamento del nucleo di valutazione" composto da n. 10 articoli;
- Vista la delib. G.M. n. del mediante la quale questo comune ha preso atto del menzionato regolamento;
- Considerato inoltre che ai sensi dell'art. 7 del suddetto regolamento al nucleo di valutazione è attribuito il compito di predisporre un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, sendo i principi del D Lgs 150/2009;
- Che con determinazione Presidenziale dell'Unione dei Comuni Valle del Sosio, si è proceduto alla nomina dei componenti il nucleo, che ai sensi dell'art. 2 del richiamato regolamento, rimarranno in carica per tre anni;
- Visto l'allegato Regolamento relativo al sistema di misurazione e valutazione della performance, composto da n. 12 articoli, approvato con delib. n. 30 del 05.10.2011 del Consiglio Direttivo dell'Unione dei Comuni e ritenuto di prendere atto dell'approvazione dello stesso;
- VISTO il vigente Statuto Comunale;
- VISTO il Decreto L.vo n. 267/2000;
- VISTO il vigente O.R.E.E.LL. nella Regione Siciliana;
- VISTO il D. lgs 163/2006 "Codice dei Contratti Pubblici";
- VISTO il D.Lgs. n. 81 del 09/04/2008;

PROPONE

- **DI APPROVARE** ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 della L.R. n. 10 del 30.04.1994, le motivazioni in fatto e in diritto esplicitate in narrativa e costituenti parte integrante e sostanziale del dispositivo;
- **Di prendere atto dell'adozione dell'allegato Regolamento relativo al sistema di misurazione e valutazione della performance, composto da n. 12 articoli, approvato con delib. n. 30 del 05.10.2011 del Consiglio Direttivo dell'Unione dei Comuni**
- **Di dare atto che dall'entrata in vigore del nuovo regolamento cesseranno l'efficacia e l'applicabilità dei preesistenti sistemi di valutazione.**

Il segretario comunale
Dr.ssa V. Gandiano



PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Visto l'art. 53 della legge 8 giugno 1990 n. 142 come recepito dalla L.R. 48/91 art. 1 lettera i) e come modificato dall'art. 12 L.R. 30/2000.

Esaminata la proposta di deliberazione da sottoporre al c.c. o/e G.M. relativa all'oggetto sopra riportato, **ESPRIME** parere **FAVOREVOLE** in ordine alla sola regolarità tecnica della stessa.

Bisacquino LI _____

Il Capo Area AA.GG.
Sig.ra Trapalino Caterina



PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Si certifica l'effettivo svolgimento della istruttoria contabile e si esprime, pertanto, parere _____ ai sensi dell'art. 53 stessa Legge n. 142/90 come recepito della L.R. 48/91 art. 1 lett. i) e come modificato dall'art. 12 L.R. 30/2000

Si attesta inoltre che la spesa è stata imputata come segue:

NON RILEVANTE

Esercizio _____ INTERV. _____ / IMP. n° del _____

IL RESPONSABILE SERVIZI CONTABILI



+ Novembre e 2011 2012



UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SOSIO

Provincia di Palermo

Sede legale: Prizzi – Corso Umberto I – Tel 091 8344507 Fax 091 8344507

Codice fiscale 97178810822

**REGOLAMENTO RELATIVO AL SISTEMA DI MISURAZIONE
E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Art. 1 Finalità della valutazione

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale persegue le finalità di :
- a. rafforzare il rapporto tra organo di governo e responsabili di struttura tramite la ricerca di sempre maggiore trasparenza degli obiettivi, sulle modalità e sulle risorse individuate per la loro attuazione e sui risultati attesi. A questa trasparenza contribuisce da una parte la chiarezza dell'indirizzo politico, dall'altra la capacità dei responsabili della gestione di valutare correttamente le risorse necessarie per perseguire gli obiettivi assegnati;
 - b. valorizzare le capacità dirigenziali dei responsabili di struttura adottando, come criteri di valutazione, la capacità di raggiungere sia gli obiettivi prioritari sia quelli relativi all'attività ordinaria, nonché la valutazione del possesso delle qualità/abilità proprie di chi, per ruolo, è chiamato al più efficiente ed efficace utilizzo delle risorse finanziarie, umane e strumentali, che gli vengono affidate;
 - c. contribuire a monitorare, con la massima chiarezza e precisione possibile, l'andamento degli obiettivi che caratterizzano l'azione amministrativa del mandato, sia in termini di innovazione, sia in termini di più efficienza ed efficace gestione dell'attività ordinaria;
 - d. commettere la metodologia di valutazione dei titolari di P.O. con il sistema di valutazione della complessiva azione amministrativa degli Enti, facendo discendere dal grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed elencati nel PEG e/o nel Piano degli obiettivi una quota variabile di retribuzione di risultato;
 - e. affermare la cultura del risultato e della responsabilità a qualunque livello della struttura, anche attraverso il metodo della condivisione e della collaborazione.

Art. 2 Oggetto della valutazione

1. La metodologia del sistema di misurazione e valutazione delle performance si riferisce sia ai singoli Comuni appartenenti all'Unione dei Comuni Valle del Sosio, sia ai settori/servizi in cui essi si articolano, sia alle singole risorse umane che lo compongono.
2. Più specificamente la metodologia di cui al comma 1):
 - a) misura e valuta i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi elencati nel PEG e/o nel Piano degli obiettivi;
 - b) valuta le competenze espresse intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti in relazione a quelle richieste al valutato;
 - c) valuta, per i responsabili di posizione organizzativa, specifici comportamenti organizzativi posti in essere nel quadro dell'impiego delle risorse umane messe a disposizione

Art. 3 Obiettivi gestionali

1. Gli obiettivi gestionali sono le attività, le azioni, gli interventi individuali come funzionali e diretti alla realizzazione di risultati definiti a livello previsionale, collegati a specifiche finalità di Giunta e orientati alla realizzazione dei programmi evidenziati nella relazione previsionale e programmatica e negli ulteriori strumenti programmatici dell'ente. Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere. Per le attività innovative, ancora da definire in tutti gli aspetti, oggetto di sperimentazioni ed aggiustamenti, l'obiettivo è desumibile

direttamente come ricerca di ottimizzazione gestionale, a cui far seguire il consolidamento dell'attività stessa negli anni successivi.

2. Gli obiettivi:

- sono definiti dagli organi di indirizzo politico-amministrativo;
- hanno, di norma, valenza annuale e, qualora si riferiscano ad azioni che si protraggono per periodi più lunghi, devono essere riproposti nei vari anni e misurati correttamente nel loro stato di avanzamento;
- devono essere coerenti con quelli di bilancio e indicati nei documenti programmatici;
- necessitano di un idoneo strumento di misurazione, individuabile negli indicatori, che consistono in parametri gestionali definiti a preventivo e verificati a consuntivo: possono essere espressi in termini di tempo, di quantità (volume d'attività, costo, ecc.) e/o di qualità e devono evidenziare il livello di efficienza, di efficacia, di economicità, di produttività, di trasparenza e di integrità.

3. In ogni caso gli obiettivi devono essere:

- adeguati e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi o, comunque, il mantenimento degli standard previsti;
- riferibili ad un arco temporale determinato;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione in riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Art. 4 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- l'attuazione delle politiche attivate in relazione alla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

2. Quanto riportato nel precedente comma 1 viene tradotto nel Piano obiettivi e/o nel PEG e atti che ne conseguano.

Art. 5 Misurazione e valutazione della performance Individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Responsabili di Servizio è collegata:
- agli indicatori/parametri di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata anche tramite una differenziazione dei giudizi.
2. La misurazione e la valutazione svolte dai predetti Responsabili sulla performance individuale del personale alle loro dipendenze sono collegate:
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
 - alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Art. 6 Fasi della valutazione

Le fasi del Sistema di misurazione e valutazione della performance sono le seguenti:

a. fase di monitoraggio: è la fase che persegue l'obiettivo di monitorare, in corso d'anno, il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno due momenti di verifica intermedia, nei quali sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati.

In questa fase il responsabile ha l'obbligo di redigere una relazione sullo stato di avanzamento degli obiettivi evidenziando i miglioramenti riscontrabili tramite l'utilizzo di idonei indicatori.

Tenendo conto di tale relazione il Nucleo di Valutazione apporterà eventuali correzioni ed integrazioni che si renderanno necessarie per il pieno raggiungimento degli obiettivi.

b. fase di valutazione: consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione, nella stesura delle schede di valutazione, nella presentazione e consegna di queste ultime, eventualmente unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione.

c. fase di rendicontazione: consiste nel portare a conoscenza dei sindaci dei comuni appartenenti all'Unione, del presidente e dei cittadini i risultati della valutazione.

Art. 7 Tempi della valutazione

Le verifiche intermedie devono essere fatte: la prima entro il 31 luglio e la seconda entro il 31 ottobre.

La valutazione finale deve essere effettuata entro il 31 dicembre.

La fase di rendicontazione deve concludersi entro il 31 gennaio dell'anno successivo alla valutazione.

Art. 8 Metodologia di valutazione per la posizione organizzativa

1. La metodologia di valutazione per il personale che è incaricato dalla posizione organizzativa si articola nei seguenti due momenti:

- performance organizzativa: valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi del Piano esecutivo di gestione e/o del Piano degli obiettivi del settore di competenza;
- performance individuale: valuta l'apporto individuale reso dal responsabile di posizione organizzativa per il raggiungimento degli obiettivi dell'azione amministrativa.

2. Alla performance organizzativa si attribuisce un peso pari a 70 punti, mentre alla performance individuale si attribuisce un peso di 30 punti.

3. Per la performance organizzativa:

- sulla base del punteggio assegnato agli obiettivi, si effettua il collocamento della posizione organizzativa nella fascia di valutazione di performance organizzativa secondo le tabelle 1 e 2 di seguito impostate:

TAB. 1

Esempio obiettivi assegnati	Verifica realizzazione obiettivi	Punteggio
Obiettivo A - valore 30	Realizzazione al 100%	30
Obiettivo B - valore 10	Realizzazione al 80%	8
Obiettivo C - valore 40	Realizzazione al 100%	40
Obiettivo D - valore 20	Realizzazione al 50%	10
	TOTALE	88

TAB. 2

Grado di realizzazione obiettivi assegnati	Punteggio di performance organizzativa spettante
Da 0 a 50 %	30
Da 51 a 60 %	50
Da 61 a 90 %	60
Da 91 a 100%	70

La valutazione della performance individuale viene effettuata mediante l'allegata scheda 1.

In apposita scheda 1a, allegata alla presente, verrà riepilogato il punteggio complessivamente attribuito per la performance organizzativa e per la performance individuale. Tale punteggio complessivo costituirà la base per la valutazione da operare avvalendosi dell'allegata scheda 1b, al fine dell'assegnazione della retribuzione di risultato secondo la griglia di cui all'allegata scheda 1c.

Art. 9 Metodologia di valutazione per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa

1. La metodologia di valutazione per il personale che non è titolare di posizione organizzativa si articola nei seguenti due momenti:

- a. performance organizzativa: valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dai rispettivi titolari di posizione organizzativa;
- b. performance individuale: valuta l'apporto individuale reso dal dipendente in termini di comportamenti professionali e organizzativi e di competenze dimostrate.

2. Alla performance organizzativa si attribuisce un peso pari a 70 punti, mentre alla performance individuale si attribuisce un peso di 30 punti.

3. Per la performance organizzativa:

a) è demandata ai Responsabili di posizione organizzativa, nel rispetto del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, del PEG e/o del PdO, l'assegnazione di obiettivi individuali c/o di gruppo;

b) sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, valutato dal Responsabile di posizione organizzativa, si effettua il collocamento del dipendente nella fascia di valutazione di performance organizzativa tenendo conto della tabella che segue:

Grado di realizzazione obiettivi assegnati	Punteggio di performance organizzativa spettante
Da 0 a 50 %	30
Da 51 a 60 %	50
Da 61 a 90 %	60
Da 91 a 100%	70

La valutazione della performance individuale viene effettuata mediante l'allegata scheda 2 dal titolare di posizione organizzativa.

In apposita scheda 2a, allegata alla presente, verrà ricapitolato il punteggio complessivamente attribuito per la performance organizzativa e per la performance individuale. Tale punteggio complessivo costituirà la base per la valutazione da operare avvalendosi dell'allegata scheda 2b, al fine dell'assegnazione della retribuzione di risultato.

Art. 10 Procedure di conciliazione

Il lavoratore entro 5 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione può proporre al segretario comunale le proprie osservazioni in forma scritta; sulle osservazioni decide il Segretario comunale, sentito il valutatore, entro i successivi 5 giorni.

Art. 11 Disciplina transitoria fasce di merito

Il calcolo dei compensi legati alla valutazione della performance dei dipendenti sarà fatto rapportando il punteggio conseguito da ciascun soggetto in seguito alla valutazione della performance organizzativa ed individuale agli importi massimi previsti dai contratti integrativi decentrati di ogni singolo Comune facente parte dell'Unione.

Art. 12 Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore ad acquisizione di eseguibilità delle delibere che lo approvano e trova applicazione dai percorsi valutativi dell'esercizio 2011.

UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SOSIO
POSIZIONI ORGANIZZATIVE
SCHEDE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

SETTORE	
SIG/ SIG:RA	

PARAMETRI		SCALA DI VALUTAZIONE			
		0	1	2	3
1) LEADERSHIP	Si valuta la capacità di essere protagonista e centro focale di gruppo, nonché la capacità di esercitare influenza direzionale, con particolare riferimento al grado di coinvolgimento dei collaboratori e alla condivisione degli obiettivi				
2) GESTIONE DEL PERSONALE	Si valuta la capacità di utilizzare il personale assegnato garantendone il miglior impiego secondo criteri di produttività e flessibilità e valorizzando le attitudini e le capacità personali e professionali, nonché la capacità di operare una valutazione della performance individuale dei collaboratori anche mediante differenza				
3) SOLUZIONE DEI PROBLEMI	Si valuta la capacità di affrontare la risoluzione di problemi quotidiani e le criticità in genere, seguendo metodi di organizzazione del lavoro basati sull'analisi di soluzioni alternative utili per la scelta della proposta finale				
4) AFFIDABILITÀ E QUALITÀ	Si valutano le competenze maturate, l'interesse a migliorare la propria professionalità, l'auto aggiornamento professionale nonché la capacità di assicurare risultati in modo affidabile e con standard di qualità				

5) RELAZIONI INTERSETTORIALI	Si valuta il livello della capacità ad una flessibilità a favore dei risultati complessivi dell'Eute, al di là di quelle che sono le strette competenze del valutato				
6) RISPETTO DELLE SCADENZE	Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate da leggi e regolamenti, nonché quelle fissate dall'Amministrazione sia in condizione di assoluta normalità, sia in condizione di emergenza, con particolare riferimento al controllo del rispetto dei tempi di programma in relazione agli obiettivi assegnati				
PARZIALI					
TOTALE					

CLASSI DI PUNTEGGIO	PUNTI
Inferiore o uguale a 6	0
Da 7 a 8	10
Da 9 a 11	15
Da 12 a 14	20
Da 15 a 18	30

Indicazione per il miglioramento della prestazione

Il Nucleo di valutazione

Scheda 1a

SCHEDE FINALE
PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO COMPLESSIVO

PERFORMANCE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Organizzativa (come da tab. 1 art. 8 Regolamento)	
Individuale (come da scheda 1)	
Performance organizzativa + performance individuale	

Data.....

Il Nucleo di Valutazione

.....
.....
.....

Scheda Ib

VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE
(Performance individuale + performance organizzativa)

Sulla base del punteggio complessivo ottenuto, si colloca la prestazione resa in una griglia che esprime il grado della Performance raggiunta, secondo il prospetto che segue:

<p>Grado 1 INSUFFICIENTE Punteggio correlato: da 0 a 49</p>	<p>Prestazione non rispondente agli standard ed alle attese. Manifestazione di comportamenti/ risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.</p>
<p>Grado 2 SUFFICIENTE Punteggio correlato: da 50 a 59 punti</p>	<p>Prestazione sufficientemente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati corrispondenti ai requisiti della posizione.</p>
<p>Grado 3 ADEGUATO Punteggio correlato: da 60 a 89 punti</p>	<p>Prestazione in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.</p>
<p>Grado 4 TENDENTE ALL'ECCELLENZA Punteggio correlato: da 90 a 100 punti</p>	<p>Prestazione tendente a superare gli standard e le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati più che soddisfacenti per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento</p>

Scheda f e

MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI

Sulla base del punteggio attribuito e pertanto del grado di misurazione delle performance organizzativa ed individuale che consegue alla precedente tabella, si procede alla collocazione del dipendente nella seguente fascia di retribuzione di risultato

Punteggio assegnato	Fascia di retribuzione di risultato
Da 90 a 100	25 %
Da 60 a 89	20%
Da 50 a 59	10 %
Da 0 a 49	0

Scheda 2

UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SOSIO
DIPENDENTI NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

NOME E COGNOME DIPENDENTE	SETTORE	SERVIZIO:
CATEGORIA:	POSIZIONE ECONOMICA:	PROFilo PROFESSIONALE:

PARAMETRI		SCALA DI VALUTAZIONE			
		0	1	2	3
1) PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Si valuta la capacità di pianificare le varie fasi del lavoro, fissando gli obiettivi e le scadenze e di essere autonomo				
2) RISPETTO DEI TEMPI E SCADENZE	Si valuta la capacità di rispettare le scadenze previste e concordate				
3) PRECISIONE E ACCURATEZZA DEL LAVORO	Si valuta la capacità di produrre elaborati e documenti con standard di qualità, mentre per la categoria A si fa riferimento alla qualità della prestazione resa				
4) ORIENTAMENTO AL RISULTATO	Si valuta la qualità delle prestazioni di servizio a cui il valutato è chiamato a contribuire, il coinvolgimento nelle esigenze connesse alla realizzazione dei programmi, alle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente				
5) ORIENTAMENTO ALL'UTENZA	Si valuta la capacità di interpretare le esigenze di adattamento organizzativo alle variabili esterne al fine di assicurare un elevato indice di gradimento delle prestazioni del servizio, sia all'utenza che all'Amministrazione.				

6) LAVORARE IN GRUPPO	Si valutano le capacità nell'instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, a superare, nel lavoro, l'approccio fondato su scelte di natura individualistica, la capacità a superare momenti di stress e/o di conflitto				
PARZIALI					
TOTALE					

CLASSI DI PUNTEGGIO	PUNTI
Inferiore o uguale a 6	0
Da 7 a 8	10
Da 9 a 11	15
Da 12 a 14	20
Da 15 a 18	30

Il titolare di Posizione Organizzativa

Il dipendente per presa visione

.....

.....

Scheda 2 a

SCHEDA FINALE
PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO COMPLESSIVO CENTESIMALE

PERFORMANCE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Organizzativa (come da tab. art. 9 Regolamento)	
Individuale (come da scheda 2)	
Performance organizzativa + performance individuale	

Data.....

Il Titolare di posizione organizzativa

.....

Scheda 2 b

VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE**(Performance individuale + performance organizzativa)**

Sulla base del punteggio complessivo ottenuto, si colloca la prestazione resa in una griglia che esprime il grado della Performance raggiunta, secondo il prospetto che segue:

<p>Grado 1</p> <p>INSUFFICIENTE</p> <p>Punteggio correlato: da 0 a 49 punti</p>	<p>Prestazione non rispondente agli standard o alle attese, per:</p> <p>mancato rispetto delle scadenze;</p> <p>insufficiente grado di autonomia, criticità nelle relazioni con utenza e colleghi, incapacità a superare momenti conflittuali</p>
<p>Grado 2</p> <p>SUFFICIENTE</p> <p>Punteggio correlato: da 50 a 59 punti</p>	<p>Prestazione sufficientemente rispondente agli standard o alle attese, con un sufficiente grado di autonomia nell'espletamento dei compiti assegnati; modesta capacità a condividere gli obiettivi di gruppo e a superare momenti conflittuali.</p>
<p>Grado 2</p> <p>ADEGUATO</p> <p>Punteggio correlato: da 60 a 89 punti</p>	<p>Prestazione in linea con gli standard o le attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.</p>
<p>Grado 3</p> <p>TENDENTE ALL'ECCELLENZA</p> <p>Punteggio correlato: da 90 a 100 punti</p>	<p>Prestazione tendente a superare gli standard e le attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati più che soddisfacenti per qualità.</p> <p>Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento</p>

Letto, approvato, sottoscritto.

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SINDACO

IL SEGRETARIO C.LE

Prof. Di Giorgio Tommaso F.sco

Dott.ssa Gaudiano Vincenza

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, in applicazione della legge regionale 3 dicembre 1991, n. 44, su attestazione del Messo Comunale, certifica che il presente verbale è stato affisso all'Albo Pretorio di questo Ente dal giorno _____ per rimanervi 15 giorni consecutivi (articolo 11 comma 1).

Dalla Residenza Municipale, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Gaudiano Vincenza

Il Messo Comunale

Il Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 22/01/2013

Decorso il decimo giorno dalla data di inizio della pubblicazione;

Perché dichiarata immediatamente esecutiva.

Dalla Residenza Municipale, li 22/01/2013

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Gaudiano Vincenza

Il sottoscritto Capo Area Segreteria AA.GG. attesta che la presente deliberazione, istruita dal Sig. _____ nella qualità di responsabile del procedimento corredata dai prescritti pareri di legge, è stata trasmessa divenuta esecutiva in copia conforme all'originale ai seguenti Uffici con nota prot. n. _____ del _____ per gli adempimenti di competenza:

- AREA FINANZIARIA
- AREA CONTRATTI
- AREA TECNICA
- AREA POLIZIA MUNICIPALE
- AREA TURISMO E ISTRUZIONE

Dalla Residenza Municipale, li _____

IL CAPO AREA SEGRETERIA AA.GG.