



VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: D.LGS. 150/2009 – APPROVAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DELL'ENTE.

L'anno duemiladodici addì otto del mese di febbraio alle ore 17,30 nella Sala delle adunanze consiliari.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

N. d'ord.	Cognome e Nome	Presenti	Assenti
1	ALLIANO Giovanni – Sindaco	X	
2	TRAVERSO Marco – Assessore	X	
3	LOLAICO Maria Maddalena – Assessore	X	
4	BOTTARO Luigi - Assessore	X	
5	TORTAROLO Sandro - Assessore		X
	Totale	4	1

Assiste l'adunanza l'infrascritto Segretario Comunale Sig.ra LA PEPA dr.ssa Domenica con funzioni consultive, referenti e di assistenza, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli interventi, il Signor ALLIANO Giovanni – Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO il D.Lgs. n. 150/2009, contenente "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" ;

DATO ATTO che:

- a seguito della sua entrata in vigore, le amministrazioni locali sono chiamate a dare attuazione alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 ad adeguare, il proprio ordinamento alle "norme di principio", individuate dallo stesso citato art.74 al comma 2; si tratta infatti di norme di diretta attuazione dei principi di imparzialità e buona amministrazione enunciati dall'art.97 della Costituzione e che, di conseguenza, costituiscono "principi generali dell'ordinamento" validi, quindi, anche per le amministrazioni dotate di autonomia legislativa (Regioni) e regolamentare (Province e Comuni);
- l'adeguamento da porre in essere comporta notevoli difficoltà legate alla complessità della riforma e alla molteplicità degli ambiti da essa trattati, che riguardano la predisposizione del Piano delle performance, la valutazione delle performance individuali ed organizzative, la valorizzazione del merito e della produttività dei dipendenti, il ruolo della dirigenza, la contrattazione collettiva nonché l'apparato disciplinare;
- per dare attuazione alle disposizioni di cui sopra, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 18.02.2011, sono stati fissati i criteri cui attenersi per l'adeguamento del Regolamento vigente comunale per l'organizzazione degli Uffici e Servizi;
- con propria deliberazione n. 35 del 18/06/2011, è stato approvato il nuovo Regolamento degli Uffici e dei Servizi, disciplinando al Capo III – Sez. II "la disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance", in attuazione delle disposizioni contenute nel D.Lgs.150/2009:

VISTI:

- l'art. 3 del Dlgs 150/2009 il quale stabilisce che ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola la struttura dell'ente (performance organizzativa) e ai singoli dipendenti (performance individuale;
- l'art.7, comma 1, del D.lgs.150/2009 che testualmente prevede "Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale . A tal fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance"), secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- l'art. 30, comma 3, che attribuisce all' Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) la definizione del sistema di valutazione di cui all'art.7 sopra richiamato;
- l'art. 18 del citato decreto legislativo 150/2009 in base al quale è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione;
- la deliberazione n. 104/2010 in data 2 settembre 2010 della CIVIT Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche con la quale viene precisato che la definizione del Sistema è compito dell' Organismo indipendente di valutazione della performance mentre la adozione compete all'Organo di indirizzo politico amministrativo;

DATO ATTO che la deliberazione della CIVIT sopra indicata costituisce linea guida per regioni ed enti locali per l'adeguamento degli ordinamenti ai principi contenuti nel decreto legislativo 150/2009;

DATO ATTO che gli enti locali non sono obbligati a dotarsi di un O.I.V., come chiarito con deliberazione n. 121 del 9.12.2010 adottata dalla Commissione per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) stante il mancato rinvio disposto dall'art. 16, co. 2 del citato D.Lgs. e che pertanto la Commissione stessa ritiene che rientri

nella discrezionalità del singolo Comune la scelta di costituire o meno l'organismo indipendente di valutazione;

RICHIAMATO l'art.17 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e sei Servizi, che ha individuato, quale Organismo Comunale di Valutazione il "Nucleo di Valutazione"; Organo monocratico, costituito di norma dal Segretario comunale oppure da un soggetto esterno nominato dal Sindaco, per un periodo non superiore alla durata del mandato, rinnovabile;

RICHIAMATO il decreto del Sindaco n. 1 dell'1.04.2010 di nomina del Nucleo di Valutazione Intercomunale, costituito da n. tre componenti, di cui due esperti esterni ed il segretario comunale con funzioni di presidente per l'anno 2010 e fino ad adozione di diverso provvedimento;

RICHIAMATO, altresì, l'art. 6 del C.C.N.L. 31 marzo 1999 che prevede che in ogni Ente vengano adottate metodologie permanenti di valutazione dei dipendenti,

DATO ATTO che, in attuazione del CCNL 31.03.1999 il Comune di Cassano Spinola si era dotato di sistemi premianti del personale, secondo una metodologia permanente di valutazione adottata per:

- la corresponsione del trattamento accessorio composto dalla retribuzione di posizione e di risultato al personale titolare di posizione organizzativa

- l'erogazione dei compensi di cui all'art. 17, co. 2 lettera a) del CCNL 1.4.1999 all'interno delle categorie B) e C) ai dipendenti (DGC n. 63 del 15.12.2001);

- la corresponsione dell'indennità di risultato di cui all'art. 42 del CCNL quadriennio 1998/2001 al Segretario comunale (DGC n. 38 del 18,05,2010);

- per la progressione economica venivano individuati i criteri in sede di contrattazione decentrata integrativa, nel rispetto dei dettami dei CCNL del Comparto Regione e Dipendenti comunali

RITENUTO, sulla base esigenze evidenziate nel su citato D.Lgs. 150/2009, che tali sistemi possano essere proficuamente aggiornati e migliorati in alcuni loro aspetti;

VISTA la metodologia di valutazione, allegata al presente provvedimento, opportunamente adeguata su proposta del Nucleo di Valutazione relativa alla valutazione dei titolari di posizione organizzativa e l'altra relativa alla valutazione dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa, e del Segretario comunale concordata con l'Amministrazione comunale;

DATO ATTO CHE:

- gli strumenti per premiare il merito e la professionalità del personale sono individuati in:

a) progressioni economiche (ai sensi dell' art. 23, commi 1 e 2, del decreto)

b) progressioni di carriera (ai sensi dell' art. 24, commi 1 e 2, del decreto)

c) attribuzione di incarichi e responsabilità (ai sensi dell' art. 25 del decreto)

d) premio di efficienza (ai sensi dell' art. 27 del decreto)

- con apposito provvedimento la giunta comunale potrà prevedere, adattandoli opportunamente alla specificità del proprio ordinamento, gli ulteriori seguenti strumenti per premiare il merito e la professionalità:

a) bonus annuale delle eccellenze (ai sensi dell' art. 21 del decreto)

b) premio annuale per l'innovazione (ai sensi dell' art. 22 del decreto)

c) accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale (ai sensi dell' art. 26 del decreto);

- gli incentivi per l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale, ove previsti, potranno essere riconosciuti entro i limiti delle risorse disponibili;

- gli incentivi per bonus annuale eccellenze, premio annuale per l'innovazione, progressioni economiche, attribuzione di incarichi e responsabilità sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa;

- l'applicazione degli strumenti per il riconoscimento dei premi previsti dal presente articolo avviene con le modalità previste dagli articoli del decreto sopra citati.

- ai sensi delle modifiche introdotte al succitato decreto dal D.Lgs. 1 agosto 2011 n. 141 l'obbligo di istituire le fasce di merito di cui all'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2009, cioè la

suddivisione dei dirigenti e del personale dipendente delle PA, ai fini della erogazione in modo differenziato del trattamento economico accessorio collegato alle performance, viene rinviato alla entrata in vigore dei nuovi contratti nazionali e comunque decreto non trova applicazione quando il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non sia superiore a quindici e, relativamente ai responsabili di posizioni organizzative, non sia superiore a cinque;

ACQUISITO il parere favorevole reso dal Segretario comunale, ai sensi degli artt. 49 del D.Lgs. n. 267/2000, sotto il profilo della regolarità tecnica;

DATO ATTO che il Sistema in parola è stato oggetto di confronto con le OO.SS. territoriali e aziendale;

Con voti unanimi favorevoli, espressi in forma palese, nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

Per quanto esposto in premessa:

1. Di approvare, ai sensi dell'art.7, comma 1, del D.Lgs.150/2009, Il " Sistema di misurazione e valutazione dei dipendenti", proposto dal Nucleo di Valutazione, allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale, in attuazione della disciplina prevista al Capo III – Sez. II del vigente Regolamento per l'Organizzazione degli Uffici e Servizi, e di quanto specificato narrativa;

2. Di dare atto che il presente Sistema si applica a decorrere dalle valutazioni riferite all'anno 2011;

3. Il sistema di valutazione permanente ha una gradualità applicativa sperimentale durante la quale possono essere adottati tutti gli aggiustamenti migliorativi che le parti ritengono opportuni, in considerazione delle notevoli difficoltà legate alla particolare complessità della riforma, nonché agli elementi di criticità connessi alla struttura organizzativa sempre meno adeguata rispetto alla molteplicità delle funzioni e compiti istituzionali e al complesso quadro normativo in continua riforma;

3. Di dare atto che ai sensi dell'art. 17 del Regolamento Comunale degli Uffici e Servizio, il Nucleo di Valutazione è costituito dal Segretario comunale dell'ente, al quale non viene corrisposto alcun corrispettivo;

4. Di disporre che del presente Sistema venga data ampia informazione a tutti i dipendenti e che venga pubblicato sul sito web del Comune nell'apposita sezione "Trasparenza Valutazione e Merito" ai sensi delle vigenti disposizioni in materia di trasparenza;

5. Di dichiarare, attesa l'urgenza, con voti unanimi favorevoli unanimi, il presente atto, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D. Lgs. n.267/2000.

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

DALL'ANNO 2011

in attuazione dell'art. 16, comma 2, D.lgs. 150/2009 e della disciplina prevista al Capo III – Sez. II del vigente Regolamento comunale per l'Organizzazione generale degli Uffici e dei Servizi, vengono adottati i seguenti sistemi di misurazione e valutazione del personale dell'ente (di seguito "sistema") titolare di Posizione organizzative (Responsabili di Area in conformità alla struttura organizzativa dell'ente) e non titolari di P.O. nonché del Segretario comunale

Il presente sistema si basa sulla valutazione di due componenti:

A) il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo, strategici/di sviluppo e operativi gestionali (relativamente alle attività ordinarie rilevanti e volti alla realizzazione di risultati strategici) assegnati con il P.R.O. annuale. Ai singoli obiettivi viene attribuito un peso in base alle priorità che l'organo politico di governo attribuisce a quel determinato obiettivo (valenza strategica), e alla complessità richiesta, in termini di professionalità (sulla base della complessità del quadro normativo), all'impegno (commisurato alla percentuale di apporto, ai tempi di realizzazione, ai risultati richiesti). La pesatura è effettuata dal Nucleo di Valutazione, sulla base dei suddetti elementi, tenuto altresì, conto della complessità organizzativa/operativa della posizione dell'Area e dei dipendenti, in relazione ai carichi di lavoro per garantire il mantenimento o lo sviluppo qualitativo dei servizi e funzioni di competenza, conseguente alla struttura organizzativa dell'ente sempre meno idonea a fronteggiare la molteplicità e la complessità delle funzioni istituzionali. Di tale dato oggettivo va tenuto presente anche in sede di valutazione.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati ha un'incidenza massima del 60% sul punteggio complessivo spettante a ciascun dipendente.

B) il comportamento organizzativo e professionale del personale (Scheda individuale allegata) che ha un incidenza del 40% sul punteggio complessivo massimo. Spettante a ciascun dipendente

La valutazione sarà effettuata sulla base di fattori di valutazione riportati nelle apposite schede allegate ed il punteggio complessivo massimo spettante a ciascun dipendente è espresso in centesimi ed è pari a 100/100,

Per la valutazione dei comportamenti organizzativi e professionali attesi, sono previsti fattori di analisi del personale titolare Responsabile di Area differenziati da quelli dei dipendenti non titolare di posizione organizzative, di cui alle relative schede di valutazione, in conformità ai criteri applicati con le precedenti di valutazione adottati dall'ente in attuazione dell'art. 6 del C.C.N.L. 31 marzo 1999 CCNL, opportunamente adeguati, con il presente sistema.

Per essere ammessi al processo di ripartizione occorre una valutazione minima di 60/100 nell'anno oggetto del processo di valutazione.

Infine una volta definito per ciascun lavoratore l'ammontare teorico ponderato delle risorse da erogare si procede a rapportarlo con il punteggio ottenuto nella scheda di valutazione così da definire l'importo della retribuzione variabile spettante.

I soggetti che procedono alla valutazione sono;

- Il Nucleo di Valutazione relativamente ai Responsabili di Area, sentito il parere del Sindaco;
- I Responsabili di Area relativamente al personale non titolare di posizione organizzativa, assegnato all'area di rispettiva competenza. La valutazione resa dai Responsabili è resa definitiva dal Segretario comunale
- Il Sindaco per la valutazione del Segretario comunale per la corresponsione della retribuzione di risultato di risultato ai sensi dell'art. 42 CCNL 1999/2001

Entro il mese di aprile di ogni anno, la retribuzione di produttività viene pagata a tutto il personale e contemporaneamente vengono pubblicate sul sito internet comunale, nella sezione Trasparenza, valutazione e merito, le tabelle relative alla valutazione delle performance così come previsto dalla normativa di riferimento.

SCHEDE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE

Le schede di valutazione della performance dei Responsabili di Area titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti di Categoria A.B.C. non titolari di posizione organizzativa, allegate al presente documento.

La scheda valutativa del Segretario comunale ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 42 del CCNL 1999/2001, è quella approvata con deliberazione G.C. n. 20 del 21.04.2010 e viene compilata a cura del Sindaco, in quanto organo valutatore. In caso di convenzione ciascun Sindaco provvede ad utilizzare la scheda approvata dall'ente per la percentuale di quota spettante pattuita in virtù di apposito accordo.

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

La metodologia di valutazione per la progressione economica orizzontale del personale dell'Ente è stabilita in sede di Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa.

Provincia di



Alessandria

COMUNE DI CASSANO SPINOLA

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ANNO 2011

dipendente Sig. _____

profilo professionale- categoria : _____

valutatore. Responsabile Area _____

periodo di riferimento _____

A) RISULTATI OTTENUTI. GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI Max Punti 60

Griglia di punteggio del risultato atteso / Percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati

1	25	26	35	36	50	51	60
Scarsa		Sufficiente		Buona		Ottima	

B) RISULTATI OTTENUTI. COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI-PROFESSIONALI - FATTORI DI VALUTAZIONE E PUNTEGGIO Max Punti 40

1) CAPACITÀ DI LAVORARE E DI GESTIRE IL RUOLO RIVESTITO - EFFICIENZA ORGANIZZATIVA ED AFFIDABILITÀ. SI VALUTANO L'ATTITUDINE AL LAVORO DI GRUPPO, LA GESTIONE DEL PROPRIO RUOLO ALL'INTERNO DEL GRUPPO DI LAVORO, LA COLLABORAZIONE CON IL RESPONSABILE AL FINE DI ACCRESCERE LO STANDARD QUALI QUANTITATIVO DEL SERVIZIO- LE CAPACITÀ DI IMPOSTARE CORRETTAMENTE IL PROPRIO LAVORO, CON EFFICIENZA E AUTONOMIA E DI RIDEFINIRE GLI ASPETTI PROCEDURALI ED ORGANIZZATIVI DEL PROPRIO LAVORO, IN RELAZIONE AL MUTARE DELLE CONDIZIONI DI RIFERIMENTO.

Griglia di punteggio / Giudizio di valutazione

Max Punti 10

1	4	5	6	7	8	9	10
scarso		Sufficiente		Buono		Ottima	

2) CAPACITÀ PROPOSITIVA E ABILITÀ TECNICO-OPERATIVE, FLESSIBILITÀ, CAPACITÀ DI AUTONOMIA FUNZIONALE:

GRADO DI INIZIATIVA PERSONALE E PROPOSTE DI SOLUZIONI INNOVATIVE O MIGLIORATIVE

ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO — CAPACITÀ DI CONDURRE E CONCLUDERE POSITIVAMENTE IL PROPRIO LAVORO IN AUTONOMIA E DI TROVARE LA SOLUZIONE AI PROBLEMI PONENDO ALL'ATTENZIONE DEL RESPONSABILE DI AREA I PROBLEMI DI PARTICOLARE RILEVANZA - CAPACITÀ DI ADATTAMENTO AI MUTAMENTI ORGANIZZATIVI INTERPRETANDO 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. CAPACITÀ DI RISPETTARE I TEMPI DI ESECUZIONE ASSEGNATIGLI E DI PROPORRE SOLUZIONI RIVOLTE ALLA SEMPLIFICAZIONE DEI PROCESSI DI EROGAZIONE DEI SERVIZI.

Griglia di punteggio / Giudizio di valutazione

Max Punti 10

1	4	5	6	7	8	9	10
scarso		Sufficiente		Buona		Ottima	

3. TENSIONE MOTIVAZIONALE AL MIGLIORAMENTO DEL LIVELLO DI PROFESSIONALITÀ- GRADO DI RESPONSABILIZZAZIONE VERSO I RISULTATI

SI VALUTA L'INTERESSE A MIGLIORARE LA PROPRIA PROFESSIONALITÀ, ALL'AUTOAGGIORNAMENTO PROFESSIONALE, ALLE ESIGENZE DI STUDIO DELLA NORMATIVA O DI APPROFONDIMENTO DELLE TEMATICHE PROFESSIONALI, CAPACITÀ DI VERIFICARE LA QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI DI SERVIZIO A CUI È CHIAMATO A CONTRIBUIRE, AL COINVOLGIMENTO NELLE ESIGENZE CONNESSE ALLA REALIZZAZIONE DEI PROGRAMMI, AL RISPETTO DELLE PRIORITÀ DEFINITE NEL PERIODO, ALLE TEMPISTICHE DI LAVORO, ANCHE AL FINE DI MIGLIORARE L'IMMAGINE DELL'ENTE - SPIRITO DI GRUPPO

Griglia di punteggio / Giudizio di valutazione

Max Punti 10

1	4	5	6	7	8	9	10
scarso		Sufficiente		Buona		Ottima	

4. CAPACITÀ DI RELAZIONARSI NELLO SVOLGIMENTO DEL LAVORO CON I COLLEGHI E L'UTENZA

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 MENTRE NELLA GESTIONE DEL RAPPORTO CON L'UTENZA, ATTENZIONE ALLE ESIGENZE E AI BISOGNI DELL'UTENZA, CAPACITÀ DI NEGOZIARE E GESTIRE SITUAZIONI DI CONFLITTI.

Griglia di punteggio / Giudizio di valutazione

Max Punti 10

1	4	5	6	7	8	9	10
scarso		Sufficiente		Buona		Ottima	

TOTALE ANNO PUNTI A+B

...../ 100

- AMMONTARE TEORICO PONDERATO DELLE RISORSE DA EROGARE €
- INCENTIVO SPETTANTE €

Il compenso incentivante è corrisposto nella misura di seguito riportata, purchè venga conseguita una valutazione di almeno 60/100

- 100% con punti da 90 a 100
- 90% con punti da 80 a 89
- 85% con punti da 70 a 79
- 65% con punti da 61 a 69
- 0% con punti fino a 60

Data _____

Firma del valutatore (Responsabile di Area) _____

per presa visione _____

Firma del Sindaco _____

Firma del Segretario comunale _____

Per ricevuta: data e firma

Eventuali osservazioni del Responsabile di Area da presentare entro 5 giorni dalla di sottoscrizione per ricevuta

Firma

Provincia di



Alessandria

COMUNE DI CASSANO SPINOLA

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

POSIZIONE ORGANIZZATIVA *Responsabile Area* _____
TITOLARE DELLA POSIZIONE *Sig.* _____
PROFILO PROFESSIONALE *Istruttore Direttivo – Categoria D- posizione economica D*__
VALUTATORE **NUCLEO DI VALUTAZIONE**
PERIODO CONSIDERATO *dal 01.01._____ al 31.12._____*

VALUTAZIONE	<i>preliminare</i>	<i>consuntiva</i>
--------------------	--------------------	-------------------

FATTORI VALUTATIVI	<i>Peso %</i>	<i>Punteggio del fattore</i>	<i>Punteggio ponderato</i>	<i>Punteggio attribuito al Responsabile</i>
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>1 x 2</i>	
A) Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla propria Area Max punti 60	60	100	60	
B) Comportamenti organizzativo e professionale Max punti 40				
1. Capacità di sviluppare all'interno della propria Unità organizzativa un clima gestionale ed una motivazione operativa favorevole alla produttività anche mediante il migliore impiego degli istituti contrattuali (giuridici ed economici)	10	100	10	
2. Capacità di Impiego razionale ed ottimizzato del tempo lavoro e delle assenze dal servizio proprie e del personale coordinato, con riguardo alle esigenze funzionali ed organizzative del servizio di competenza	10	100	10	
3. Capacità utilizzo di elementi di innovazione organizzativa, gestionale, tecnica e procedimentale utile a promuovere la semplificazione dei procedimenti, qualità dei servizi e/o ad accrescere o consolidare il livello di soddisfazione dell'utenza- orientamento alla soluzione dei problemi e spirito di iniziativa	10	100	10	
4. Capacità di valutazione del personale assegnato all'area di competenza dimostrata tramite una significativa	10	100	10	

Provincia di



Alessandria

COMUNE DI CASSANO SPINOLA

differenziazione dei giudizi

100

Totali generali

Scheda analitica della valutazione a consuntivo sull'attività svolta dal Responsabile

Sig.

ANNO

A) GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI E DEI PROGRAMMI DA REALIZZARE

MAX PUNTI 60

Griglia di punteggio del risultato atteso / Percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati -

Fino a 60	61%	69%	70%	79%	80%	100%
NON SSUFFICIENTE	DISCRETO		SIGNIFICATIVO		ELEVATO	

1. CAPACITÀ DI SVILUPPARE, ALL'INTERNO DELLA PROPRIA UNITÀ ORGANIZZATIVA, UN CLIMA GESTIONALE ED UNA MOTIVAZIONE OPERATIVA FAVOREVOLE ALLA PRODUTTIVITÀ ANCHE MEDIANTE IL MIGLIORE IMPIEGO DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI (GIURIDICI ED ECONOMICI)

Griglia di punteggio / Giudizio di valutazione-

max punti 10

1	4	5	6	7	8	9	10
SCARSO		SUFFICIENTE		SIGNIFICATIVO		ELEVATO	

2. CAPACITÀ DI IMPIEGO RAZIONALE ED OTTIMIZZATO DEL TEMPO LAVORO E DELLE ASSENZE DAL SERVIZIO PROPRIE E DEL PERSONALE COORDINATO, CON RIGUARDO ALLE ESIGENZE FUNZIONALI ED ORGANIZZATIVE DEL SERVIZIO DI COMPETENZA

Griglia di punteggio / Giudizio di valutazione

max punti 10

1	4	5	6	7	8	9	10
SCARSO		SUFFICIENTE		SIGNIFICATIVO		ELEVATO	

3. CAPACITÀ UTILIZZO DI ELEMENTI DI INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA, GESTIONALE, TECNICA E PROCEDIMENTALE UTILE A PROMUOVERE LA SEMPLIFICAZIONE DEI PROCEDIMENTI, LA QUALITÀ DEI SERVIZI E/O AD ACCRESCERE O CONSOLIDARE IL LIVELLO DI SODDISFAZIONE DELL'UTENZA- ORIENTAMENTO ALLA SOLUZIONE DEI PROBLEMI E SPIRITO DI INIZIATIVA

Provincia di



Alessandria

COMUNE DI CASSANO SPINOLA

Griglia di punteggio / Giudizio di valutazione

max punti 10

1	4	5	6	7	8	9	10
SCARSO		SUFFICIENTE		SIGNIFICATIVO		ELEVATO	

4. CAPACITÀ DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE ASSEGNATO ALL'AREA DI COMPETENZA DIMOSTRATA TRAMITE UNA SIGNIFICATIVA

Griglia di punteggio / Giudizio di valutazione

max punti 10

1	4	5	6	7	8	9	10
SCARSO		SUFFICIENTE		SIGNIFICATIVO		ELEVATO	

TOTALE PUNTI A+B

...../ 100

Ipotizzata la percentuale massima della retribuzione di risultato fissata nella misura del 25% della retribuzione di posizione in godimento, la percentuale spettante sarà determinata in relazione al punteggio ponderato ottenuto secondo la seguente tabella :

Fascia di punteggio ponderato (espresso in centesimi)	Percentuale di retribuzione di risultato
Fino a 60	0%
Da 61 a 79	15%
Da 80 a 100	25%

Data _____

Firma del valutatore (Nucleo di valutazione) _____

per presa visione _____

Firma del Sindaco _____

Per ricevuta: data e firma

Eventuali osservazioni del Responsabile di Area da presentare entro 5 giorni dalla di sottoscrizione per ricevuta al Segretario comunale

Firma

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE
F.to Alliano Giovanni

L'Assessore
F.to Traverso Marco

Il Segretario Comunale
F.to La Pepa Domenica

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSIGLIARI
(Art. 124 del D.Leg. 18.8.2000 n. 267)

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi **10 MAR. 2012** giorno
di pubblicazione ai Capigruppo Consiglieri – riguardando materie elencate

Visto: Il Sindaco
F.to Alliano Giovanni

Il Segretario Comunale
F.to La Pepa Domenica

REFERTO DI PUBBLICAZIONE
(Art. 124 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267)

Certifico io Sottoscritto Segretario Comunale su conforme dichiarazioni del Messo, che
copia del presente verbale viene pubblicata il giorno **10 MAR. 2012** all'Albo Pretorio
on-line nel sito Web istituzionale di questo Comune ove rimarrà esposta per 15 giorni
consecutivi.

Addi, **10 MAR. 2012**

Il Segretario Comunale
F.to La Pepa Domenica

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
(Art. 134 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267)

Si certifica che la suestesa deliberazione non soggetta al controllo preventivo di
legittimità, è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio on-line nel sito Web
istituzionale del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce
di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva.

Addi **9/4/2012**



Il Segretario Comunale

Copia conforme all'originale, in carta libera uso amministrativo.

Li, **10 MAR. 2012**

Visto: IL SINDACO



Il Segretario Comunale