



**COMUNE DI CASTELNUOVO SCRIVIA
PROVINCIA DI ALESSANDRIA**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

N. 7

OGGETTO: APPROVAZIONE MODIFICHE AL SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI CASTELNUOVO SCRIVIA.

L'anno duemiladiciotto (2018) addì trentuno (31) del mese di gennaio alle ore dodici e trenta (12.30) nella residenza comunale di Castelnuovo Scivia si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori

N. RD.	COGNOME E NOME		PRESENTE - ASSENTE	
			SI	NO
1	TAGLIANI Gianni	SINDACO	SI	NO
2	GIRANI Giovanni	VICE SINDACO-ASSESS	Si	No
3	CARBONATO Giuseppe	ASSESSORE	Si	No
4	MATTIOLI Daniela	ASSESSORE	No	Si
5	PISA Paola	ASSESSORE	No	Si
		TOTALI	3	2

Si dà atto che del presente verbale viene data **comunicazione**,
oggi.....
giorno di pubblicazione, ai
Capigruppo Consiglieri

Il Segretario Comunale
F.to Dott. Massimo Salvemini

con l'intervento e l'assistenza del Segretario Comunale Dott. Massimo Salvemini, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, nella sua qualità di Presidente il Sindaco, Sig. Gianni Tagliani dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

Parere di regolarità tecnica: FAVOREVOLE

Il Segretario Generale

Dott. Massimo Salvemini

.....

Oggetto: approvazione modifiche al sistema permanente di valutazione della performance del personale del Comune di Castelnuovo Scivria.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il Decreto Legislativo n°150/2009 di attuazione della legge delega n°15/2009, noto come riforma “Brunetta”, ha disposto il “rinnovo” del sistema di valutazione permanente del personale dipendente, con l’obbligo per gli Enti Locali, a norma dell’art.16 dello stesso decreto, di adottare la nuova metodologia di valutazione delle performance, con l’esplicito scolo di *“migliorare la qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.”*;
- il suddetto Decreto Legislativo n°150/2009 dispone l’obbligo di aggiornamento del Regolamento degli Uffici e Servizi al fine di adeguarlo alla riforma sulla misurazione delle performance;
- il recente D.Lgs. n. 74/2017, in attuazione dei principi e criteri direttivi previsti dall’art.17, comma 1, lett. r), Legge 7 agosto 2015, n. 124, recante deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche, che è intervenuto in modifica del D.Lgs. n. 150/2009, impone alle Amministrazioni di intervenire per adeguare il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- questo Ente aveva già approvato con DGC n.42/2015 il Sistema Permanente di Valutazione della Performance che ora richiede alcune modifiche ed integrazioni in forza delle recenti predette modifiche normative;

Ritenuto, conseguentemente, che:

- l’Amministrazione intende dare attuazione a tale precetto normativo e procedere all’approvazione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale del Comune di Castelnuovo Scivria;

Visto lo schema del nuovo “Sistema di Valutazione permanente della performance del personale del Comune di Castelnuovo Scivria” (sub “A”) che, allegato al presente atto, ne costituisce parte integrante e sostanziale;

Visto il Decreto Legislativo 165/2001 e ss.mm.ii.;

Visto il Decreto Legislativo 150/2009 e ss.mm.ii.;

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica, espresso ai sensi dell’art. 49 – 1° comma - del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n°267, dal competente Responsabile della Gestione Giuridica del Personale e Segretario Generale, nonché in qualità di Presidente del NdV;

Dato atto che il presente provvedimento non necessita del visto di regolarità contabile, non comportando effetti diretti o indiretti di carattere economico-finanziario o patrimoniale;

Con voti favorevoli unanimi palesemente espressi

DELIBERA

- Di approvare le modifiche al Sistema di Valutazione permanente della performance del personale del Comune di Castelnuovo Scrivia, secondo lo schema allegato che forma parte integrante e sostanziale del presente atto nella versione modificata;
- Di trasmettere copia del presente provvedimento alle P.O. dell'Ente, alle RR.SS.UU., ai componenti il NdV, nonché notiziato a ciascun Dipendente e pubblicato sul sito comunale nell'apposita sezione Trasparenza;

Con separata votazione unanime e palese

- **D I C H I A R A R E** il presente atto immediatamente eseguibile ex art. 134, c.4 del TUEL.

SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI CASTELNUOVO SCRIVIA

PREMESSA

Ai fini della individuazione degli obiettivi di gestione e di Performance il documento fondamentale è costituito dal PEG, piano esecutivo di gestione che, come illustrato nel principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio, è il documento che permette di declinare in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del Documento Unico di Programmazione (DUP).

I contenuti del PEG, fermi restando i vincoli posti con l'approvazione del bilancio di previsione, sono la risultante di un processo iterativo e partecipato che coinvolge la Giunta e la dirigenza dell'ente.

Il PEG rappresenta lo strumento attraverso il quale si guida la relazione tra organo esecutivo e responsabili dei servizi. Tale relazione è finalizzata alla definizione degli obiettivi di gestione, all'assegnazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento e alla successiva valutazione.

Il piano esecutivo di gestione:

- è redatto per competenza e per cassa con riferimento al primo esercizio considerato nel bilancio di previsione;
- è redatto per competenza con riferimento a tutti gli esercizi considerati nel bilancio di previsione successivi al primo;
- ha natura previsionale e finanziaria;
- ha contenuto programmatico e contabile;
- può contenere dati di natura extracontabile;
- ha carattere autorizzatorio, poiché definisce le linee guida espresse dagli amministratori rispetto all'attività di gestione dei responsabili dei servizi e poiché le previsioni finanziarie in esso contenute costituiscono limite agli impegni di spesa assunti dai responsabili dei servizi;
- ha un'estensione temporale pari a quella del bilancio di previsione;
- ha rilevanza organizzativa, in quanto distingue le responsabilità di indirizzo, gestione e controllo ad esso connesse.

Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, possono essere unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione, ovvero essere approvati separatamente dall'organo esecutivo.

Il PEG facilita la valutazione della fattibilità tecnica degli obiettivi definiti a livelli politico orientando e guidando la gestione, grazie alla definizione degli indirizzi da parte dell'organo esecutivo, e responsabilizza sull'utilizzo delle risorse e sul raggiungimento dei risultati.

Inoltre costituisce un presupposto del controllo di gestione e un elemento portante dei sistemi di valutazione.

Il PEG contribuisce alla veridicità e attendibilità della parte previsionale del sistema di bilancio, poiché ne chiarisce e dettaglia i contenuti programmatici e contabili.

Presso questo Ente gli obiettivi di performance sono esplicitati nel *Piano della performance* di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il sistema di misurazione e valutazione definisce la *performance* organizzativa come "il contributo che un'area di responsabilità, comunque denominata, o l'organizzazione nel suo complesso apporta,

attraverso la propria azione, al raggiungimento della *mission*, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri *stakeholders*”.

Oggetto e caratteristiche generali della valutazione

Relativamente all'**oggetto** della valutazione, l'art. 3 del D.Lgs. 150/2009 individua tre diversi livelli di valutazione:

1. dei singoli dipendenti e dirigenti/P.O. (“valutazione individuale”);
2. delle unità organizzative o aree di responsabilità interne alla struttura (“servizio”);
3. dell'amministrazione nel suo complesso (“Ente”).

- 1 la valutazione individuale, è già presente sia nella legislazione / contrattazione, che nella prassi applicativa degli EE.LL. cui, peraltro, è riconosciuta ampia autonomia in materia (cfr. art. 147 D.Lgs. 267/00).

Le norme specifiche sulla performance individuale (e i relativi principi desumibili dalle stesse) sono contenute nell'art. 9. Alla luce del criterio guida enunciato in premessa, si può ritenere che costituiscano elementi inderogabili dell'art. 9:

a) la previsione di due autonomi livelli di valutazione individuale:

- dirigenti e Posizioni Organizzative (con obiettivi individuali);
- personale del comparto (con obiettivi anche di gruppo);

b) la capacità di valutazione (differenziazione dei giudizi) quale elemento di valutazione della dirigenza.

Nel rispetto di tali principi, la scelta del modello di valutazione è rimessa alla libera determinazione di ciascuna amministrazione.

- 2 la valutazione delle unità organizzative.

Si tratta di una parziale novità applicabile agli EE.LL. in quanto richiamata dagli artt. 3 e 7 (norme recanti principi cui gli Enti devono adeguarsi). In considerazione della estrema eterogeneità dei modelli organizzativi degli Enti, connessi alla diversa dimensione degli stessi, la definizione di quale sia il livello interno che corrisponde alla “unità organizzativa” è rimessa all'autonoma valutazione dell'Ente. Negli enti piccolissimi, inoltre, spesso le unità organizzative coincidono con le singole persone e dunque si rende di fatto impraticabile la valutazione delle unità organizzative.

- 3 la valutazione della struttura nel suo complesso.

Tale valutazione, richiamata dall'art. 3 e dall'art. 7, costituisce una novità assoluta anche per gli EE.LL. La realizzazione di “analisi comparate” della performance delle pubbliche amministrazioni è esercitata a livello centrale dalla Commissione nazionale per la valutazione di cui all'art. 13, oggi accentrata nell'ANAC, che esercita le attività di cui ai commi 6 e 8 nei confronti degli Enti locali solo previa definizione di appositi protocolli di collaborazione con l'ANCI. Tale valutazione va svolta, dunque, necessariamente secondo criteri omogenei.

Relativamente alle **caratteristiche generali** della valutazione, è da sottolineare che l'art. 3 impone alle pubbliche amministrazioni di assicurare la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance; la valutazione della performance, inoltre, deve essere effettuata facendo riferimento a criteri connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Per il Comune di Castelnuovo Scriveria la valutazione della *performance* organizzativa viene articolata come segue:

- **Posizioni organizzative**: il livello di misurazione e valutazione è definito nelle seguenti percentuali (rispetto al valore massimo della retribuzione di risultato):

LIVELLO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	PERCENTUALE
<i>Performance</i> organizzativa di ente	Max 33,00%
<i>Performance</i> organizzativa di servizio	Max 33,00%
<i>Performance</i> individuale di capacità manageriale	Max 34,00%

- **Dipendenti comunali**: il livello di misurazione e valutazione viene definito nelle seguenti percentuali (rispetto all'importo stanziato per tali finalità nel Fondo Trattamento Accessorio):

LIVELLO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	PERCENTUALE
<i>Performance</i> organizzativa di ente	Max 33%
<i>Performance</i> individuale	Max 67%

VALUTAZIONE

A) a livello generale di Ente, in relazione alla scelta del macro ambito di misurazione e valutazione "Stato di salute dell'Amministrazione", sono annualmente individuati, in sede di approvazione del Piano Triennale della Performance, gli indicatori, attinenti alla gestione finanziaria del bilancio e alla gestione del personale, del Comune di Castelnuovo Scriveria, con i corrispondenti target da raggiungere nel triennio considerato.

La Performance organizzativa di Ente viene valutata (e si riflette sugli importi del salario accessorio del personale) nel modo che segue:

- Numero TARGET di Ente conseguiti $\geq 80\%$ 33%
- Numero TARGET di Ente conseguiti $> 50\%$ e $< 80\%$ 20%
- Numero TARGET di Ente conseguiti $\leq 50\%$ 0%

B) a livello di struttura organizzativa (Servizio) sono annualmente individuati in sede di approvazione del Piano Triennale della Performance uno o più macro obiettivi relativi all'andamento del singolo Servizio, ovvero uniformi per tutti i Servizi Comunali, condizionante il 33% della retribuzione di risultato [RR] delle P.O. secondo la seguente progressione:

- Servizio che raggiunge una realizzazione dei macro obiettivi pari almeno all'80% 33% RR
- Servizio che raggiunge una realizzazione dei macro obiettivi compresa tra 51% e 79% . 20% RR
- Servizio che raggiunge una realizzazione dei macro obiettivi pari o inferiore al 50% 0% RR

C) a livello di valutazione individuale, dato atto che sono annualmente individuati in sede di approvazione del Piano Triennale della Performance gli indirizzi ed i criteri generali relativi ai progetti ed ai profili strategici di specifiche responsabilità, la valutazione delle diverse componenti considerate si svolgerà secondo i parametri contenuti nelle seguenti schede di valutazione e modelli di certificazione:

- **scheda A** di valutazione della capacità manageriale per le P.O. (condizionanti il 34% della retribuzione di risultato), tenendo conto che:
 - *Punteggi: min. punti 0*
 - *Punteggio massimo complessivo conseguibile: p.100 - max p.25 per ciascuna categoria.*
 - *A punteggi inferiori a p.50 non corrisponderà alcuna retribuzione di risultato relativamente al Fattore "Performance individuale di capacità manageriale"*
 - *A punteggi compresi tra p.50 e p.69 corrisponderà il 10% della retribuzione di risultato*
 - *Per punteggi compresi tra p.70 e p.89 sarà attribuito l'20% della retribuzione di risultato*
 - *Per punteggi compresi tra p.90 e p.100 sarà attribuito il 34% della retribuzione di risultato*
- **scheda B** per la valutazione della performance del restante personale dipendente (condizionanti il 67% della produttività individuale), tenendo conto che:
 - *Punteggi: min. punti 0 – max p.67*
 - *Le percentuali di retribuzione accessoria attribuite rispetto al massimo teorico sono definite in misura direttamente proporzionale al punteggio complessivo attribuito;*
 - *per punteggi complessivi inferiori a 30 punti, la percentuale di retribuzione aggiuntiva attribuita sarà pari a zero.*
- **Scheda C** - modello di certificazione di conseguimento obiettivi per progetti
- **Scheda D** - modello di certificazione di conseguimento obiettivi per specifiche responsabilità
- **Schede E1-E2-E3** di valutazione per progressioni economiche orizzontali.[v. Par. dedicato]

In attuazione degli artt.7 e 19bis del D.Lgs. 150/09, l'Amministrazione, nel corso del triennio 2018/2020, potrà approvare ulteriori sistemi di valutazione che favoriscano la partecipazione dei cittadini, anche in forma associata, e degli altri utenti finali al processo di misurazione delle performance organizzative, e in particolare:

- √ accompagnare i risultati previsti dai singoli obiettivi con appositi indicatori che recepiscano il grado di soddisfazione dei destinatari dei servizi, in una prima fase attraverso questionari sintetici, anche resi disponibili on line;
- √ acquisire segnalazioni anche attraverso il portale istituzionale circa le strutture dell'Ente che interagiscono con interlocutori esterni e prevedere che tali segnalazioni siano oggetto di verifiche a cura dell'OIV/NdV il quale ne potrà tener conto in sede di valutazione individuale dei responsabili di servizio secondo misure più o meno incisive a seconda del grado di certificazione obiettiva che sarà riuscito ad acquisire su ciascuna segnalazione;
- √ nei casi precedenti è opportuno che il Sistema preveda preliminarmente un peso certo e predefinito nella performance individuale delle segnalazioni interne ed esterne pervenute e certificate in modo che abbiano un impatto diretto sulle valutazioni individuali e stabilisca che, anche in forma aggregata, gli esiti vengano rappresentati nella Relazione sulla performance. L'incidenza potrà anche essere misurata attraverso un fattore correttivo, in più o in meno, della misurazione degli indicatori di performance organizzativa.

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

L'istituto è stato introdotto dal CCNL 31/03/1999, il quale disciplina il nuovo sistema di classificazione professionale, sostituendo alle vecchie qualifiche funzionali la nuova distinzione del personale all'interno di quattro categorie (A-B-C-D).
La disciplina dell'istituto della progressione all'interno della categoria (progressione economica orizzontale) è prevista dagli articoli 5 e 13 del CCNL 31/03/1999.

Va precisato che l'ARAN ha avuto modo di precisare che le clausole del contratto decentrato che prevedono passaggi economici orizzontali con criteri automatici e non selettivi e meritocratici sono viziare da nullità ai sensi del già citato art. 4, comma 5, del CCNL 1/04/1999.

L'istituto in questione deve, di conseguenza, avere un carattere fortemente premiante, poiché permette alle Amministrazioni di procedere all'attribuzione di progressioni economiche ai propri dipendenti, all'interno delle categorie d'appartenenza, grazie a procedure selettive di carattere meritocratico, i cui criteri di massima sono individuati dall'art.5 del CCNL 31/03/1999.

La contrattazione decentrata a livello locale deve specificare ed adattare questi criteri alla concreta realtà dell'ente e deve determinare le modalità, la scansione e le risorse da destinare alla progressione.

Le concrete modalità d'attuazione non possono determinare un'attribuzione generalizzata al personale in servizio della progressione economica, provocando uno slittamento verso l'alto della dotazione organica.

ART. 5 ccnl 31/3/1999 Progressione economica all'interno della categoria

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo la disciplina dell'art. 13.

2. La progressione economica di cui al comma 1 si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo previsto dall'art. 14, comma 3 e nel rispetto dei seguenti criteri:

a) per i passaggi nell'ambito della categoria A, sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;

b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, gli elementi di cui alla lettera c) sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita;

c) per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;

d) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, secondo la disciplina dell'art. 12, comma 3, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto c), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del:

- *diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;*

- *grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;*

- *iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.*

Il CCNL del 22/01/2004 (art. 34) ha confermato che l'intero importo annuale, comprensivo della 13^a mensilità, correlato alle progressioni orizzontali, deve essere prelevato dalle risorse decentrate stabili. Solo quando il personale cessa dal servizio, oppure fruisce di progressione verticale, gli importi percepiti a titolo di progressione orizzontale tornano nelle risorse decentrate stabili.

Le relative provvidenze economiche rimangono allora "ingessate" ed intangibili per tutto il percorso lavorativo del dipendente che ne ha beneficiato, precludendo all'Ente ogni diverso e più produttivo utilizzo delle stesse.

Dal punto di vista della legittimità, inoltre, risultano irregolari le plurime progressioni all'interno di un arco temporale limitato attribuite allo stesso dipendente, poiché questo fatto, da solo, testimonia l'insufficienza della valutazione della prestazione resa e la non meritocraticità della selezione.

Sempre nell'ottica di una limitazione del ricorso all'istituto delle P.E.O. va letto l'accenno contenuto nel comma 9 dell'art. 67 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, nel quale si prevede la possibilità, per la Corte dei conti, di accertare la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati a "parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni orizzontali".

Tale norma è confluita, per effetto del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nell'art. 40-bis, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Lo stesso decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, d'altro canto, a più riprese richiama le Amministrazioni, nell'utilizzo delle risorse incentivanti, a più stringenti parametri di selettività. Va letto in tal senso, ad esempio, l'art. 23, il quale richiede che le progressioni economiche siano attribuite "in modo selettivo" e "ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione".

Da ultimo, in modo tranciante, è intervenuto il decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, il quale, all'art. 9, comma 21, ultimo periodo, stabilisce, tra l'altro, che per il personale alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, anche contrattualizzato, le progressioni di carriera comunque denominate, eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 (poi prorogato anche per il 2014) hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici. Le progressioni orizzontali fino al 2014, di conseguenza, hanno valenza solo giuridica, ma non economica. Dal 2015 questo vincolo limitativo risulta essere non più presente.

Le valutazioni ai fini delle progressioni orizzontali avvengono solo, nei limiti e nell'ambito delle somme annualmente stanziare per tali finalità, per i soggetti potenzialmente fruitori del beneficio in quanto non appartenenti all'ultima posizione economica della categoria e aventi i requisiti di cui all'art. 9 del CCNL dell'11/04/2008, rubricato "Integrazione della disciplina della progressione economica orizzontale all'interno della categoria", che, al primo comma, dispone che "ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica pari a ventiquattro mesi".

I soggetti valutatori sono il NdV (solo per le cat.D in possesso di P.O.) ed il rispettivo Responsabile di Servizio per tutti gli altri dipendenti. Le valutazioni di questi ultimi vengono "certificate" dal NdV con la procedura di cui appresso.

Quando la valutazione è effettuata da più dirigenti, per i rispettivi collaboratori ed autonomamente l'uno dall'altro, per l'utilizzo della stessa ai fini di determinare il punteggio per la collocazione nella graduatoria per la progressione economica, all'interno della categoria, si pone il problema di superare le criticità di un'eventuale diversa interpretazione ed applicazione dei fattori di valutazione.

È pertanto necessario l'impiego di un sistema correttivo, da applicare su tutti i fattori di valutazione della prestazione lavorativa, che pur tenendo conto della valutazione del Responsabile ne armonizzi il contenuto con le altre valutazioni a livello di struttura.

Il sistema è applicato dopo la conclusione delle valutazioni mediante la certificazione del processo a cura dell'organismo indipendente di valutazione.

Ciascun Responsabile di Servizio valuta ai fini delle P.E.O. i dipendenti della propria struttura mediante le schede E1-E2 ed E3 e il NdV valuta le P.O. mediante la scheda E1.

Per ciascun Servizio solo una quota massima, compreso il Responsabile, del 20% dei dipendenti (arrotondata all'unità superiore), e sempreché abbiano raggiunto una votazione minima di 90/100, accede alla graduatoria “di Ente” ai fini delle P.E.O.

Il NdV, esaminate ed armonizzate tali valutazioni, anche mediante esame di documentazione ed interviste con i valutatori, stila la graduatoria definitiva per l'attribuzione delle P.E.O., che verranno effettivamente attribuite fino al raggiungimento del limite economico dell'importo stanziato nel fondo per tale finalità nell'anno di riferimento.

Si dà atto che il Nucleo di valutazione ha valutato la corretta tecnica e le modalità di definizione degli standard elaborati nel presente documento.

- COMUNE DI CASTELNUOVO SCRIVIA – Anno - SCHEDA A
SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE DELLA PERFORMANCE
INDICATORI DI VALUTAZIONE DELLE CAPACITA' MANAGERIALI P.O.– Sig. /ra

CATEGORIE	INDICATORI	VALUTAZIONE
	Capacità di analisi	
	Capacità di valutare la rilevanza	
PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO	Capacità di costruire piani operativi	
	Capacità di verifica dello stato dei piani	
	Capacità di adattarsi agli scostamenti e riprogrammare	
Totale categoria		
	Integrazione con altri servizi e con l'esterno	
ORGANIZZAZIONE / INNOVAZIONE	Ottimizzazione risorse e tempi	
	Autoaggiornamento	
	Utilizzazione conoscenze acquisite	
	Innovazione nella forma di gestione e/o nel processo di lavoro	
Totale categoria		
	Capacità di assumersi responsabilità	
	Capacità di individuare soluzioni alternative	
LEADERSHIP	Capacità di far condividere gli obiettivi	
	Capacità di accogliere suggerimenti	
	Capacità di valutare e motivare i propri collaboratori	
Totale categoria		
	Conoscenza e attenzione ai problemi dell'utenza	
RAPPRESENTARE L'AMMINISTRAZIONE	Capacità di rapportarsi con il pubblico	
	Capacità di esercizio di autorità verso il cittadino	
	Capacità di rapportarsi con Giunta e Assessore di riferimento	
	Capacità di rapportarsi con Segretario Generale	
Totale categoria		
TOTALE COMPLESSIVO		

La presente scheda è relativa esclusivamente alla valutazione del Fattore "Performance individuale di capacità manageriale" riservata alle P.O.

- *Punteggi: min. punti 0 – max p.25 per ciascuna categoria.*
- *Punteggio massimo conseguibile: p.100*
- *A punteggi inferiori a p.50 non corrisponderà alcuna retribuzione di risultato relativamente al Fattore "Performance individuale di capacità manageriale"*
- *A punteggi compresi tra p.50 e p.69 corrisponderà il 10% della retribuzione di risultato*
- *Per punteggi compresi tra p.70 e p.89 sarà attribuito il 20% della retribuzione di risultato*
- *Per punteggi compresi tra p.90 e p.100 sarà attribuito il 34% della retribuzione di risultato*

COMUNE DI CASTELNUOVO SCRIVIA

scheda B

PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE AI FINI DELLA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

VARIABILI	N.	INDICATORI	PUNTI ATTRIBUITI		PUNTI TOT.
Qualità del contributo (max 21 p.)	1	Capacità di lavorare in gruppo	max p.7		
	2	Capacità di svolgere compiti arricchiti	max p.7		
	3	Capacità di adattamento ai cambiamenti	max p.7		
Competenze dimostrate (max 25 p.)	4	Capacità di svolgere i propri compiti	max p.5		
	5	Precisione, rispetto dei tempi e produttività	max p.5		
	6	Capacità di stabilire relazioni con l'utenza	max p.5		
	7	Capacità di ottenere risultati	max p.5		
	8	Capacità di proporre soluzioni innovative	max p.5		
Comportamento professionale (max 21 p.)	9	Livello di impegno personale e professionale	max p.7		
	10	Interesse e motivazione per il lavoro svolto	max p.7		
	11	Autonomia e problem solving	max p.7		
TOTALE					



COMUNE DI CASTELNUOVO SCRIVIA
Provincia di Alessandria



SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE DELLA
PERFORMANCE
Scheda C

Il/La sottoscritto/a titolare di P.O. del
Servizio con riferimento al progetto
denominato relativo
all'esercizio, sotto la propria responsabilità

DICHIARA

- che il progetto è stato eseguito per il % in time e per il % extra-time.
- che il progetto è stato correttamente eseguito dai soggetti interessati al 100% e che nulla osta alla liquidazione del relativo compenso ad esso correlato
ovvero
- che il progetto è stato eseguito dai soggetti interessati nella percentuale del% e che nulla osta alla liquidazione del relativo compenso ad esso correlato limitatamente a tale percentuale
ovvero
- che il progetto NON è stato correttamente eseguito dai soggetti interessati

In fede

Firma



COMUNE DI CASTELNUOVO SCRIVIA
Provincia di Alessandria



**SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE DELLA
PERFORMANCE**
Scheda D

Il/La sottoscritto/a titolare di P.O. del
Servizio con riferimento alla specifica responsabilità
attribuita denominata relativa
all'esercizio, sotto la propria responsabilità

DICHIARA

- che la funzione connessa alla specifica responsabilità è stata correttamente esercitata dal soggetto interessato al 100% e che nulla osta alla liquidazione del relativo compenso ad essa correlato
ovvero
- che la funzione connessa alla specifica responsabilità è stata esercitata dal soggetto interessato al.....% e che nulla osta alla liquidazione del relativo compenso ad essa correlato limitatamente a tale percentuale
ovvero
- che la funzione connessa alla specifica responsabilità NON è stata correttamente esercitata dal soggetto interessato

In fede

Firma

COMUNE DI CASTELNUOVO SCRIVIA

scheda E1

PERFORMANCE DEL PERSONALE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE (art.5 c.2 lett. D)

VARIABILI	N.	INDICATORI	PUNTI ATTRIBUITI		PUNTI TOT.
Qualità del contributo (max 32 p.)	1	Capacità di lavorare in gruppo	Max 8 p.		
	2	Flessibilità personale e professionale	Max 8 p.		
	3	Capacità di svolgere compiti arricchiti	Max 8 p.		
	4	Capacità di adattamento ai cambiamenti	Max 8 p.		
Competenze dimostrate (max 40 p.)	5	Capacità di svolgere i propri compiti	Max 10 p.		
	6	Precisione, rispetto dei tempi e produttività	Max 10 p.		
	7	Capacità di stabilire relazioni con l'utenza	Max 10 p.		
	8	Capacità di proporre soluzioni innovative	Max 10 p.		
Comportamento professionale (max 28 p.)	9	Livello di impegno personale e professionale	Max 7 p.		
	10	Capacità di ottenere risultati	Max 7 p.		
	11	Interesse e motivazione per il lavoro svolto	Max 7 p.		
	12	Autonomia e problem solving	Max 7 p.		
TOTALE					

COMUNE DI CASTELNUOVO SCRIVIA

scheda E2

PERFORMANCE DEL PERSONALE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE (art.5 c.2 lett. C)

VARIABILI	N.	INDICATORI	PUNTI ATTRIBUITI		PUNTI TOT.
Qualità del contributo (max 32 p.)	1	Capacità di svolgere compiti arricchiti	Max 16 p.		
	2	Capacità di adattamento ai cambiamenti	Max 16 p.		
Competenze dimostrate (max 40 p.)	3	Capacità di svolgere i propri compiti	Max 20 p.		
	4	Capacità di proporre soluzioni innovative	Max 20 p.		
Comportamento professionale (max 28 p.)	5	Capacità di ottenere risultati	Max 14 p.		
	6	Autonomia e problem solving	Max 14 p.		
TOTALE					

COMUNE DI CASTELNUOVO SCRIVIA

scheda E3

PERFORMANCE DEL PERSONALE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE (art.5 c.2 lett. B)

VARIABILI	N.	INDICATORI	PUNTI ATTRIBUITI		PUNTI TOT.
Qualità del contributo (max 32 p.)	1	Capacità di svolgere compiti arricchiti	Max p.16		
	2	Capacità di adattamento ai cambiamenti	Max p.16		
Competenze dimostrate (max 51 p.)	3	Capacità di svolgere i propri compiti	Max p.17		
	4	Esperienza acquisita	Max p.17		
	5	Capacità di proporre soluzioni innovative	Max p.17		
Comportamento professionale (max 17 p.)	6	Capacità di ottenere risultati	Max p.17		
TOTALE					

Data lettura del presente verbale, viene approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Sig. Gianni Tagliani

F.to Dott. Massimo Salvemini

REFERTO DI PUBBLICAZIONE AI SENSI DELL'ART.32 DELLA L.18/06/2009, n.69

N°..... del Registro delle Pubblicazioni all'Albo Pretorio Informatico:

Certifico io Segretario Comunale, su conforme dichiarazione dell'addetto al Protocollo Informatico, che copia del presente verbale viene pubblicata il giorno..... all'Albo Pretorio Informatico sul sito istituzionale dell'Ente www.comune.castelnuovoscivia.al.it per 15 giorni consecutivi.

Il Segretario Comunale

F.to Dott. Massimo Salvemini

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che questa deliberazione è stata pubblicata all'Albo Informatico del sito istituzionale del Comune nelle forme di cui all'art.32 comma 1 della L.69/2009 senza riportare, nei primi dieci giorni di pubblicazione, denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi del 3^ comma dell'art. 134 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267.

Addì

Il Segretario Comunale

Dott. Massimo Salvemini
