

# **SISTEMA DI VALUTAZIONE ANNO 2017**

Il regolamento per la disciplina della valutazione, integrità e trasparenza della performance è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n. 42 del 04.04.2011 .

Secondo quanto previsto dall'articolo 9 di tale regolamento la valutazione delle prestazioni dei responsabili e del segretario comunale riguarda:

- a) l'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione dell'Ente;
- b) la performance dei servizi e dei progetti di competenza;
- c) le capacità, le competenze tecniche e manageriali;
- d) la capacità di valutazione delle prestazioni dei propri collaboratori e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.

La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente ed, in secondo luogo, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al personale incaricato di posizione organizzativa è effettuata dal segretario e validata, anche con funzioni di riesame, dall'organismo di valutazione. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al segretario è effettuata dall'O.V., su proposta del Sindaco.

Relativamente al servizio Affari Generali nel corso del 2017 si sono avvicinati due responsabili a seguito della cessazione per pensionamento del dipendente incaricato con decorrenza 05.09.2017.

Per entrambi la valutazione è effettuata sulla base di una scheda che considera, ai fini dell'attribuzione del punteggio su base 100 i seguenti fattori:

|                                      |   |                  |
|--------------------------------------|---|------------------|
| Attuazione degli obiettivi assegnati | = | massimo 45 punti |
| Problem solving                      | = | massimo 15 punti |
| Integrazione                         | = | massimo 15 punti |
| Differenziazione                     | = | massimo 10 punti |
| Leadership                           | = | massimo 15 punti |

Sulla base della relazione esposta in merito al raggiungimento degli obiettivi e sulla base delle valutazioni effettuate dal Sindaco (nei confronti del segretario comunale) e dal segretario comunale (nei confronti delle posizioni organizzative), successivamente validate dall'organismo di valutazione, sono state ottenuti i seguenti risultati:

| <b>Posizione valutata</b>  | <b>% di attribuzione indennità di risultato</b> |        |
|--|---|--------|
| Segretario comunale  | 100%  |        |
| Posizioni organizzative valutate: n . 5 ( a seguito avvicendamento di una posizione a seguito cessazione per pensionamento | 2   | 100%   |
|  | 2   | 88,75% |
|  | 1   | 86,75% |

La valutazione delle prestazioni del personale riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.

La valutazione è di competenza del Responsabile della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.

Relativamente al servizio Affari generali i due responsabili di servizio che si sono avvicendati hanno effettuate autonome valutazioni del personale assegnato.

Le risorse annualmente destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente solo a seguito del raggiungimento dei risultati collegati e in base alla fascia di valutazione ottenuta. La valutazione avviene sulla base di una scheda di valutazione che tiene conto, a secondo della categoria con pesature differenti dei seguenti fattori:

- 1) contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi di settore:
- 2) puntualità e precisione nei compiti assegnati
- 3) iniziativa autonoma nell'affrontare i problemi

4) attitudine a lavorare in gruppo coordinando le proprie attività con quelle dei colleghi sia nell'ambito del proprio ufficio che trasversalmente

5) capacità di adattamento ai mutamenti dell'ambiente lavorativo

Il punteggio ottenuto (su base 5) colloca il dipendente in una fascia di merito come individuata con deliberazione della giunta comunale n. 58 del 14.06.2010.

Sulla base del punteggio ottenuto e della conseguente collocazione in una delle fasce previste si ottiene una quota di produttività come meglio di seguito specificato:

| PUNTEGGIO OTTENUTO | FASCIA | QUOTA DI PRODUTTIVITA'          |
|--------------------|--------|---------------------------------|
| Da 1 a 2           | 1      | 0                               |
| Da 2,1 a 2,9       | 2      | 20% della produttività teorica  |
| Da 3 a 4,3         | 3      | 50% della produttività teorica  |
| Da 4,4° 5          | 4      | 100% della produttività teorica |

La valutazione del 2017 ha fornito i seguenti risultati

| Categoria | N. DI DIPENDENTI |                         | QUOTA DI PRODUTTIVITA'          | Quota individuale liquidata (da rapportare al periodo lavorato se inferiore all'anno) |
|-----------|------------------|-------------------------|---------------------------------|---|
| B1        | 2                | 1 Collocati in fascia 2 | 20% della produttività teorica  | <b>92,55</b>  |
|           |                  | 1 Collocati in fascia 3 | 50% della produttività teorica  | <b>231,42</b>   |
| B3        | 6                | 6 collocati in fascia 3 | 50% della produttività teorica  | <b>231,41</b>   |
| C         | 15               | 1 collato in fascia 2   | 20% della produttività teorica  | <b>92,55</b>  |
|           |                  | 6 collocati in fascia 3 | 50% della produttività teorica  | <b>231,41</b>   |
|           |                  | 7 collocati in fascia 4 | 100% della produttività teorica | <b>462,84</b>   |

|   |   |  |  |               |
|---|---|--|--|---------------|
|   |   | 1 dipendente collocato in fascia 3 per 8 mesi e in fascia 4 per 4 mesi | 50% della produttività teorica per 8 mesi 100% della produttività teorica per 4 mesi |               |
| D | 1 | 1 collocato in fascia 4  | 100% della produttività teorica  | <b>462,84</b> |

Nel complesso il personale si distribuisce nelle fasce nella seguente percentuale:

|                          |      |        |
|--------------------------|------|--------|
| Dipendenti in fascia 1 = | 0 =  | 0%     |
| Dipendenti in fascia 2 = | 2 =  | 8,33%  |
| Dipendenti in fascia 3 = | 14 = | 25%    |
| Dipendenti in fascia 4 = | 7 =  | 66,67% |

Cava Manara, 23 maggio 2019

Il segretario comunale  
Dott.ssa Salvatrice Bellomo