

SEZIONE 2: SISTEMA DI VALUTAZIONE

ANNO 2019

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.

L'organismo di valutazione in data 10 febbraio 2020 con verbale 1/2020 ha proposto il seguente sistema di erogazione dell'indennità di risultato:

- Conferma della scheda di valutazione esistente che prevede una pesatura del 45% al raggiungimento degli obiettivi (performance organizzativa) e una pesatura del 55% della performance individuale
- Suddivisione dell'importo destinato all'indennità di risultato come determinato annualmente dalla Giunta Comunale in due quote:
 - 45% alla performance organizzativa da attribuire in relazione al raggiungimento dell'obiettivo come valutata dal nucleo di valutazione. Le quote non distribuite a seguito dal mancato raggiungimento di risultato costituiscono economia di bilancio
 - 55% alla performance individuale da attribuire in relazione ai punteggi ottenuti nella scheda di valutazione, secondo la valutazione effettuata del segretario comunale con determinazione del valore punto rispetto al totale delle risorse disponibili

La performance individuale è valutata in relazione ai seguenti elementi:

Problem solving	=	massimo 15 punti
Integrazione	=	massimo 15 punti
Differenziazione	=	massimo 10 punti
Leadership	=	massimo 15 punti

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.

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:

Posizione valutata	% di attribuzione indennità di risultato	
Segretario comunale	100%	
Servizi n. 4	2	100%
	1	95%
	1	90%

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.

Le risorse annualmente destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale sono attribuite 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

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 118 del 18.12.2019 è stato previsto di erogare la produttività seguendo la seguente metodologia: *Viene determinato il valore punto dividendo l'importo destinato alla produttività per la somma dei punteggi ottenuti dai dipendenti. Il valore punto viene moltiplicato per il punteggio ottenuto da ogni dipendente.*

Al dipendente che ha ottenuto la maggiore valutazione spetta una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite e tale maggiorazione riduce in parti uguali le quote da assegnare agli altri dipendenti.

La valutazione del 2019 ha fornito i seguenti risultati:

CATEGORIA	Punteggio scheda	Punteggio rapportato al periodo lavorativo e alla % lavoro	PRODUTTIVITA	Applicazione del 30% in più	TOTALE
B1	3,80	3,80	675,61	-9,53	666,08

CATEGORIA	Punteggio scheda	Punteggio rapportato al periodo lavorativo e alla % lavoro	PRODUTTIVITA	Applicazione del 30% in più	TOTALE
B3	3,00	3,00	533,38	-9,53	523,85
B3	3,50	2,33	414,85	-9,53	405,32
B3	3,30	3,30	586,72	-9,53	577,19
B3	3,70	3,70	657,84	-9,53	648,31
B3	3,00	3,00	533,38	-9,53	523,85
B3	3,30	3,30	586,72	-9,53	577,19

CATEGORIA	Punteggio scheda	Punteggio rapportato al periodo lavorativo e alla % lavoro	PRODUTTIVITA	Applicazione del 30% in più	TOTALE
C	4,50	3,75	666,73	-9,53	657,20
C	4,60	4,60	817,85	-9,53	808,32
C	4,70	4,70	835,63	-9,53	826,10
C	5,00	4,58	814,89	200,14	1.015,02
C	3,70	3,70	657,84	-9,53	648,31
C	3,50	3,50	622,28	-9,53	612,75
C	4,40	4,40	782,29	-9,53	772,76
C	4,90	4,90	871,19	-9,53	861,66
C	3,00	3,00	533,38	-9,53	523,85
C	4,40	4,40	782,29	-9,53	772,76
C	3,80	3,80	675,61	-9,53	666,08
C	3,00	3,00	533,38	-9,53	523,85
C	4,70	4,70	835,63	-9,53	826,10
C	3,00	3,00	533,38	-9,53	523,85

La produttività media erogata è pari ad € 667,13. Al dipendente che ha ottenuto il punteggio migliore è stato attribuito il 30% in più con conseguente riduzione agli altri dipendenti.

Cava Manara, 11 dicembre 2020

Il segretario comunale
Dott.ssa Salvatrice Bellomo

