



COMUNE DI COSTIGLIOLE SALUZZO

PROVINCIA DI CUNEO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 100

OGGETTO:

ADOZIONE NUOVA METODOLOGIA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE

L'anno duemilaventi addì tredici del mese di ottobre alle ore 14,30 nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e nome	Presente
NASI Fabrizio Giacomo	SI
CARRINO NICOLA, ALESSANDRO	SI
ANGHILANTE PAOLA	SI
SOLA IVO GIUSEPPE	NO
COLOMBERO MASSIMO FRANCESCO	SI
	Totale presenti : 4
	Totale assenti : 1

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale, Mondino Dott. Dario, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con Deliberazione di G.C. n. 2 in data 03/01/2008 modificato con deliberazione della G.C. n. 44 del 09.04.2019

RICHIAMATO in particolare il nuovo SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEL PERSONALE approvato con Deliberazione della G.C. n. 50 in data 16/04/2019;

RICHIAMATO il D.Lgs. 27/10/2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni recate, da ultimo, dal D.Lgs. 25/05/2017, n. 74;

VISTO, in particolare, quanto disposto dall'art. 7 (Sistema di misurazione e valutazione della performance) del citato D.Lgs. n. 150/2009 (come risultante della modifiche ed integrazioni introdotte dall'art. 5, comma 1, lettere a), b) e c), del D.Lgs. n. 74/2017);

VISTO l'allegato documento denominato "SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE", nel quale vengono declinate le caratteristiche generali del sistema di misurazione e valutazione rivolto a tutto il personale;

RITENUTO di approvare il suddetto documento, quale atto finalizzato alla misurazione, valutazione e trasparenza della performance, organizzativa ed individuale, del personale, a decorrere dal corrente anno;

DATO ATTO che il documento in esame è stato proposto dall'Organismo di Valutazione

VISTO il D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e s.m.i.;

VISTO il D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e s.m.i.;

RICHIAMATI i C.C.N.L. e le contrattazioni decentrate vigenti;

RICHIAMATO il vigente Statuto Comunale;

RICHIAMATO il vigente Regolamento sull'organizzazione degli Uffici e dei Servizi;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. attestante, nel contempo, la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto, ai sensi dell'art. 147bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 stesso, rilasciato dal responsabile del servizio competente;

Ad unanimità di voti favorevoli palesemente espressi,

DELIBERA

- 1) di approvare l'Allegato A "SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE" che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 2) di stabilire che il nuovo sistema sarà applicato a decorrere dall'esercizio 2020 e che, pertanto, la valutazione relativa all'anno 2020 si effettuerà secondo le previgenti disposizioni;
- 3) di trasmettere copia della presente deliberazione alla R.S.U. ed alle OO.SS. competenti per conoscenza

Il Presidente
Arch. NASI Fabrizio Giacomo *

Il Segretario Comunale
Mondino Dott. Dario *

* Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa



COMUNE DI COSTIGLIOLE SALUZZO

PROVINCIA DI CUNEO

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE N. 100 DEL 13/10/2020**

OGGETTO:

**ADOZIONE NUOVA METODOLOGIA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE
PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N 754 del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione viene pubblicata all'albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi dal 15 ottobre 2020 al 30 ottobre 2020, come prescritto dall'art. 124, del D.Lgs. 267 del 18.08.2000.

Il Responsabile della Pubblicazione
o suo Delegato
Elda Sordello *

* Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

ALL A)

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE**

ALLEGATI

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE

PARTE I - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

**ASSEGNAZIONE OBIETTIVI
SCHEDE SINTETICHE**

Anno di riferimento:

<p>Nome e Cognome.....</p> <p>Area.....</p> <p>Servizio</p> <p>Sede</p>
<p>Posizione rivestita:</p>

Obiettivo 1**Peso % =**

<i>Descrizione</i>	<i>Indicatore di conseguimento</i>	<i>Valore programmato o target</i>

Obiettivo 2**Peso % =**

<i>Descrizione</i>	<i>Indicatore di conseguimento</i>	<i>Valore programmato o target</i>

Obiettivo 3**Peso % =**

<i>Descrizione</i>	<i>Indicatore di conseguimento</i>	<i>Valore programmato o target</i>

Nota: L'indicatore di conseguimento è un parametro quantitativo rilevabile o un prodotto definito accertabile o un evento definito verificabile che rende possibile l'attività di acquisizione di informazioni : (risultato entro il....., con la firma della convenzione....., con la presentazione della proposta di regolamento.....,ecc.)

Il valore programmato o target è il livello di qualità che si vuole raggiungere : (aumento numero di eventi nel mese di, aumento numero di verifiche nell'anno.....,diminuzione dei contenziosi per.....,ecc.)

Negli obiettivi di mantenimento occorre indicare il parametro di riferimento (inteso come parametro minimo non riducibile) determinato dalla Carta dei servizi o da fonte regolamentare o legislativa

ACCERTAMENTO DEI RISULTATI**Obiettivo 1**

<i>Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.</i>	<i>Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)</i>			
	MIN		MAX	
	0	200	300	400

Obiettivo 2

<i>Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.</i>	<i>Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)</i>			
	MIN		MAX	
	0	200	300	400

Obiettivo 3

<i>Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.</i>	<i>Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)</i> MIN MAX 0 200 300 400
--	---

(*) Nota: 0-non raggiunto; 200-parzialmente raggiunto; 300-raggiunto come concordato; 400-raggiunto e superato;

IL PUNTEGGIO FINALE E' DATO DALLA SOMMA DEI PUNTEGGI OTTENUTI DIVISO IL NUMERO DEGLI OBIETTIVI OGGETTO DI VALUTAZIONE

Valutazione finale

PERSONALE IN POSIZIONE ORGANIZZATIVA

PARTE II - PERFORMANCE INDIVIDUALE

N°	Fattori di valutazione	Valutazione (*)				
		1	2	3	4	5
1	Competenza 1 (Tecnica) Capacità di applicare correttamente le conoscenze professionali	1	2	3	4	5
2	Competenza 2 (aggiornamento) Capacità di mantenere aggiornate nel tempo l'insieme delle conoscenze specifiche previste	1	2	3	4	5
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	1	2	3	4	5
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	1	2	3	4	5
5	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato	1	2	3	4	5
6	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro allo scopo di rendere coerenti attività e servizi con gli obiettivi	1	2	3	4	5
7	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	1	2	3	4	5
8	Innovazione Capacità di approccio ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare-mettere in atto soluzioni innovative	1	2	3	4	5

Punteggio complessivo :X 10

- (*) Nota: 1 – non ha espresso il comportamento;
 2 – ha parzialmente espresso il comportamento;
 3 – ha espresso il comportamento adeguatamente;
 4 – ha ampiamente espresso il comportamento;
 5 – ha espresso il comportamento in maniera ottimale

RISULTATO COMPLESSIVO

Performance organizzativa di Ente =

$$\text{Performance complessiva (PC)} = \underline{\text{POE (30\%)} + \text{POS (30\%)} + \text{PI (40\%)}} = \dots\dots$$

Legenda:

POE = Performance Organizzativa di Ente

POS = Performance Organizzativa di Settore

PI = Performance individuale

DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO

TABELLE DI CORRISPONDENZA

PERFORMANCE COMPLESSIVA	DEFINIZIONE
<185	VALUTAZIONE INSUFFICIENTE
DA 185 A 239	VALUTAZIONE SUFFICIENTE
DA 240 A 290	VALUTAZIONE BUONA
DA 291 A 345	VALUTAZIONE OTTIMA
DA 346 A 400	VALUTAZIONE ECCELLENTE

- A1) Per valutazione insufficiente:** Non dovrà essere corrisposta alcuna indennità di risultato
- A2) Per valutazione sufficiente:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 40% dell'indennità di risultato massima e cioè %
- A3) Per valutazione buona:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 60% dell'indennità di risultato massima e cioè %
- A4) Per valutazione ottima:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 96% dell'indennità di risultato massima e cioè %
- A5) Per valutazione eccellente:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 100% dell'indennità di risultato massima

CATEGORIA D

Valutazione del dipendente _____
del settore _____

	PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI				Punti conseguenti
	INSUFF.	SUFF.	BUONO	ECCELLE	
1) COMPETENZE – (Sapere)					
- conoscenze tecnico-amministrative	-	1	2	3	
- disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze	-	1	2	3	
- disponibilità ed aggiornamento e formazione	-	1	2	3	
- capacità di proporre soluzioni costruttive e/o migliorative	-	1	2	3	

Max. punti 12

2) COMPORTAMENTI – (Sapere essere)

- capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni	-	1	2	3	
- attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno	-	1	2	3	
- disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi	-	1	2	3	
- affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità	-	1	2	3	
- continuità e impegno	-	1	2	3	

Max. punti 15

3) RISULTATI – (Sapere fare)

- prestazione insufficiente	punti da 0 a 3	
- “ “ sufficiente	punti da 4 a 6	
- “ “ buona	punti da 7 a 10	
- “ “ ottima	punti da 11 a 13	

Max. punti 13

TOT. PUNTI

X 10

..... l'
Il Valutatore

CATEGORIA C

Valutazione del dipendente _____
 del settore _____

	PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI				<i>Punti conseguenti</i>
	INSUFF.	SUFF.	BUONO	ECCELLE	
1) COMPETENZE – (Sapere)					
- <i>conoscenze tecnico-amministrative</i>	-	1	2	3	
- <i>disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze</i>	-	1	2	3	
- <i>disponibilità ed aggiornamento e formazione</i>	-	1	2	3	
- <i>capacità di proporre soluzioni costruttive e/o migliorative</i>	-	1	2	3	

Max. punti 12

2) COMPORAMENTI – (Sapere essere)

- <i>capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni</i>	-	1	2	3	
- <i>attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno</i>	-	1	2	3	
- <i>disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi</i>	-	1	2	3	
- <i>affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità</i>	-	1	2	3	
- <i>continuità e impegno</i>	-	1	2	3	

Max. punti 15

3) RISULTATI – (Sapere fare)

- <i>prestazione insufficiente</i>	<i>punti da 0 a 3</i>	
- " " <i>sufficiente</i>	<i>punti da 4 a 6</i>	
- " " <i>buona</i>	<i>punti da 7 a 10</i>	
- " " <i>ottima</i>	<i>punti da 11 a 13</i>	

Max. punti 13

TOT. PUNTI	X 10
-------------------	-------------

..... l'

Il Valutatore

.....

CATEGORIA A e B

Valutazione del dipendente _____
 del settore _____

	PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI				Punti conseguenti
	INSUFF.	SUFF.	BUONO	ECCELLE	
1) COMPETENZE – (Sapere)					
- <i>conoscenze tecnico-amministrative</i>	-	1	2	3	
- <i>disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze</i>	-	1	2	3	
- <i>disponibilità ed aggiornamento e formazione</i>	-	1	2	3	
- <i>capacità di proporre soluzioni costruttive e/o migliorative</i>	-	1	2	3	
Max. punti 12					

2) COMPORAMENTI – (Sapere essere)

- <i>capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni</i>	-	1	2	3	
- <i>attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno</i>	-	1	2	3	
- <i>disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi</i>	-	1	2	3	
- <i>affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità</i>	-	1	2	3	
- <i>continuità e impegno</i>	-	1	2	3	
Max. punti 15					

3) RISULTATI – (Sapere fare)

- <i>prestazione insufficiente</i>	punti da 0 a 3	
- “ “ <i>sufficiente</i>	punti da 4 a 6	
- “ “ <i>buona</i>	punti da 7 a 10	
- “ “ <i>ottima</i>	punti da 11 a 13	
Max. punti 13		

TOT. PUNTI

X 10

..... l'
 Il Valutatore

RISULTATO COMPLESSIVO

Performance complessiva (PC) = POS(30%) + PI(70%) =

Legenda:

POS = Performance Organizzativa di Settore

PI = Performance individuale

DETERMINAZIONE PREMI

TABELLE DI CORRISPONDENZA

PERFORMANCE COMPLESSIVA	DEFINIZIONE
<211	VALUTAZIONE INSUFFICIENTE
DA 211 A 275	VALUTAZIONE SUFFICIENTE
DA 276 A 340	VALUTAZIONE BUONA
DA 341 A 400	VALUTAZIONE OTTIMA