COMUNE DI CAMPODORO

PROVINCIA DI PADOVA

ORIGINALE

Verbale di Deliberazione della

GIUNTA COMUNALE NR. 64 del 05.05.2012

OGGETTO: ADOZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

REFERTO DI PUBBLICAZIONE
(Art. 124 D. LGS 267/2000)

N. 333..... Reg. Pubbl.

Certifico io sottoscritto messo comunale che copia del presente verbale è stato pubblicato all'albo pretorio dal 16/05/2012

e fino al 31/05/2012

Addì 16/05/2012

IL MESSO

Altresì, contestualmente alla pubblicazione, viene trasmessa copia del presente verbale:

☐ per elenco ai Capigruppo Consiliari.

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo pretorio del Comune ed è divenuta **ESECUTIVA** dopo 10 giorni dall'avvenuta pubblicazione, ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. 267/2000, il giorno 11/06/2012

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Luca Scarangella

L'anno **DUEMILADODICI** addì **CINQUE**

del mese di **MAGGIO** alle ore **12,15**

nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello risultano:

N	Cognome e Nome		Presente	Assente
1	RAMINA Massimo	Sindaco	X	
2	ARTUSO Roberta	Assessore	X	
3	CAMPESATO Giancarlo	Assessore	X	
4	GOTTARDO Vincenzo	Assessore	X	
5	LUCATELLO Domenico	Assessore	X	

Assiste alla seduta il Dott. Scarangella Luca, Segretario Comunale.

Il Sig. Ramina Massimo, nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
Ramina rag. Massimo

IL SEGRETARIO COMUNALE
Scarangella dr. Luca

OGGETTO: ADOZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI:

- l'art. 7, comma 1 del D.Lgs. 150/2009, il quale dispone che "le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance";

- l'art. 9 del succitato decreto legislativo che definisce gli ambiti di misurazione della performance individuale;

PRESO ATTO che gli articoli 16 e 31 del sopra richiamato decreto prevedono espressamente che gli enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 7 e 9 dello stesso;

VISTO il vigente regolamento per l'istituzione e l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta Comunale nr. 53 del 23/04/2011, in particolare l'articolo 4.6 nel quale viene esplicitato che il sistema di valutazione e di misurazione della performance è definito dal Nucleo di Valutazione previa concertazione con il Sindaco e la conferenza dei titolari di posizione organizzativa e successivamente proposto alla Giunta Comunale per l'approvazione;

ATTESO che il Dott. Scarangella Luca, segretario comunale e componente del Nucleo di valutazione, attraverso concertazione con il Sindaco e la conferenza dei titolari di posizione organizzativa in data 05/05/2012 , ha proposto l'adozione del sistema si misurazione e valutazione della performance allegato sub a) alla presente deliberazione;

ESAMINATO il documento proposto e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

ATTESO che lo stesso, ai sensi dell'art. 5.1 del regolamento per l'istituzione e l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, dovrà essere pubblicato sul sito istituzionale del Comune, in ossequio al principio di trasparenza;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente atto ex art. 49, primo comma, del decreto legislativo n. 267/2000,

Con voti favorevoli unanimi legalmente espressi,

DELIBERA

1. di adottare il sistema di misurazione e valutazione della performance allegato sub a) alla presente deliberazione;

2. di pubblicare il sistema di cui al precedente punto 1 sul sito istituzionale del Comune;

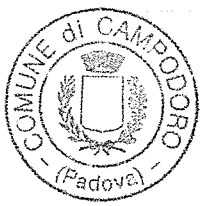
3. di dichiarare con separata votazione la presente proposta di deliberazione immediatamente eseguibile.

****

Sulla presente deliberazione sono stati acquisiti i pareri favorevoli ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000:

- in ordine alla regolarità tecnica

IL RESPONSABILE DELL'AREA
AMMINISTRATIVA E FINANZIARIA
Sergio Magrin



COMUNE DI CAMPODORO
Provincia di Padova

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. INTRODUZIONE

L'articolo 4.6 del regolamento per l'istituzione e l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con deliberazione nr. 34 del 12/03/2011 dalla Giunta Comunale del Comune di Campodoro prevede l'adozione di un nuovo sistema di valutazione.

2. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1 Il sistema di misurazione e valutazione individuale del Comune di Campodoro

Il sistema di misurazione e valutazione individuale si caratterizza:

- per la sua differenziazione – le modalità di valutazione dei Responsabili di Area titolari di posizioni organizzative sono diverse da quelle del restante personale;

- per la modalità di incidenza nella ripartizione dei fondi - il raggiungimento degli obiettivi delle posizioni organizzative e del restante personale, come le schede di valutazione delle performance, incidono direttamente nella ripartizione dei compensi.

Il presente Sistema si basa sulla valutazione di due componenti: gli obiettivi conseguiti ed i comportamenti organizzativi dimostrati.

La misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati fornisce un contributo del **50 %.**

La valutazione dei comportamenti organizzativi attesi dal valutato con il ruolo effettivamente esercitato nell'organizzazione fornisce un contributo del **50 %.**

Il rapporto fra contributi al punteggio finale (**50% e 50%**) si applica, indistintamente, ai responsabili di Area titolari di posizione organizzativa ed al restante personale.

Per i responsabili di posizione organizzativa le assenza abbattono l'indennità di risultato in base di 365, dove un giorno di assenza abbatte di 1/365.
Le assenze che non comportano decurtazione sono: ferie, congedo obbligatorio per maternità e a rischio, lutto, citazione a testimoniare, congedo di paternità legge 53/2000, permessi di cui alla legge 104.
Le somme che residuano costituiscono economie di bilancio.

Per i restanti dipendenti si rimanda alla contrattazione aziendale

2.2 Procedure di conciliazione

Il lavoratore entro 7 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione può proporre al segretario comunale le proprie osservazioni in forma scritta; sulle osservazioni decide il Segretario comunale, sentito il valutatore, sempre in forma scritta entro i successivi 7 giorni.

3. SCHEDE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Di seguito si riportano le schede di valutazione differenziate tra quella destinata ai Responsabili di Area titolari di posizioni organizzative e quella destinata al restante personale.

Al termine del primo semestre il Segretario Comunale ed i Responsabili di Area titolari di posizione organizzativa dovranno effettuare un colloquio individuale intermedio con il personale da valutare al fine di monitorare l'andamento del comportamento organizzativo individuale.

EDA VALUTAZIONE del Responsabile di Area

NOME:	NOME:
A/SETTORE:	SERVIZIO:
EGORIA:	POSIZIONE ECONOMICA:
FILO PROFESSIONALE:	

ETTIVI ASSEGNATI DA PIANO PERFORMANCE	PUNTEGGIO MAX 50 PUNTI PER OBIETTIVO
rizione obiettivi:	
ia (sommatoria dei punteggi degli obiettivi assegnati diviso nr. obiettivi)	Max 50 punti

UTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	Punteggio max 50 punti
ıtazione da parte del Sindaco su proposta del Segretario Comunale:	
ıcità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre in ıalismi, promuovendo la qualità del servizio	Da 0 a 5
etto dei tempi e sensibilità alle scadenze	Da 0 a 5
ıo di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente	Da 0 a 7
oscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro	Da 0 a 3
acità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi "di ma" dell'ente	Da 0 a 5
cchimento professionale e aggiornamento	Da 0 a 3
tudine all'analisi ed all'individuazione – implementazione delle soluzioni ai problemi ·ativi	Da 0 a 7
tudine alla direzione di gruppi di lavoro	Da 0 a 7
acità di ottimizzare la microrganizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione collaboratori	Da 0 a 5
ıntamento all'utenza	Da 0 a 3
TALE	**Max punti 50**

consegna scheda: data _____	
ılutatore	Il valutato

Colloquio individuale intermedio:

Il valutatore	Il valutato

Valutazione finale:

Campodoro	
Il Sindaco	
Firma del Responsabile di Area per presa visione	data

Valutazione da parte del Sindaco su proposta del Segretario Comunale (Max 50 punti):
Per ogni criterio di valutazione si possono indicare solo numeri interi.

CAPACITÀ DI RISPETTARE E FAR RISPETTARE LE REGOLE ED I VINCOLI DELL'ORGANIZZAZIONE SENZA INDURRE IN FORMALISMI, PROMUOVENDO LA QUALITÀ DEL SERVIZIO
Si valuta la struttura del sistema di relazioni organizzative impostato, la sua finalizzazione al risultato, la presenza di momenti di partecipazione del personale alle fasi di definizione dei programmi di lavoro ed alla verifica del grado di conseguimento degli obiettivi.

PUNTEGGIO DA 0 a 5

RISPETTO DEI TEMPI E SENSIBILITÀ ALLE SCADENZE
Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate dall'Amministrazione sia in condizioni di assoluta normalità sia in quelle di emergenza, garantendo il raggiungimento degli obiettivi assegnati ed il rispetto dei tempi di programma.

PUNTEGGIO DA 0 a 5

SENSO DI APPARTENZA ED ATTENZIONE ALL'IMMAGINE DELL'ENTE

PUNTEGGIO DA 0 a 7

CONOSCENZA DEGLI STRUMENTI E DEI METODI DI LAVORO

PUNTEGGIO DA 0 a 3

CAPACITA' DI INTERAGIRE E LAVORARE CON GLI ALTRI RESPONSABILI PER RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI "DI SISTEMA" DELL'ENTE

PUNTEGGIO DA 0 a 5

ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE E AGGIORNAMENTO
Si valuta l' interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali.

PUNTEGGIO DA 0 a 3

ATTITUDINE ALL'ANALISI ED ALL'INDIVIDUAZIONE – IMPLEMENTAZIONE DELLE SOLUZIONI AI PROBLEMI OPERATIVI

Si valuta la capacità di individuare soluzioni innovative e migliorative ai problemi e di verificare puntualmente il grado di coerenza delle soluzioni ai problemi con le coordinate del contesto.

PUNTEGGIO DA 0 a 7

ATTITUDINE ALLA DIREZIONE DI GRUPPI DI LAVORO

Si valuta la capacità di dirigere gruppi di lavoro; in particolare si deve verificare l'impiego di tecniche di negoziazione e mediazione all'interno del gruppo al fine di minimizzare i conflitti interpersonali e ad ottenere una maggiore condivisione degli obiettivi e una maggiore disponibilità e partecipazione al lavoro.

PUNTEGGIO DA 0 a 7

CAPACITÀ DI OTTIMIZZARE LA MICRORGANIZZAZIONE, ATTRAVERSO LA MOTIVAZIONE E RESPONSABILIZZAZIONE DEI COLLABORATORI

Si valuta la capacità di coinvolgere nelle fasi di progettazione e realizzazione delle iniziative i propri collaboratori, distribuendo compiti e responsabilità utilizzando modelli di divisione del lavoro che consentano la responsabilizzazione dei collaboratori, introducendo un sistema articolato di controllo della gestione delle attività sviluppate.

PUNTEGGIO DA 0 a 5

ORIENTAMENTO ALL'UTENZA

Si valuta la capacità di assicurare all'utenza o ai propri interlocutori esterni all'amministrazione una risposta adeguata, nel quadro dell'espletamento ordinario dell'attività di servizio, introducendo sistemi di di analisi del grado di soddisfacimento esterno dei propri servizi in grado di orientare lo sviluppo e l'implementazione del servizio.

PUNTEGGIO DA 0 a 3