

COMUNE DI ROCCARAINOLA
Provincia di Napoli

COPIA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 72 DEL 06-07-2011	OGGETTO: Approvazione del regolamento per la valutazione della performance individuale delle posizioni apicali e del personale.
-------------------------	--

L'anno duemilaundici, e questo giorno sei del mese di luglio con inizio alle ore 13:30 nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Municipale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza - AVV. DE SIMONE RAFFAELE - nella sua qualità di SINDACO e sono rispettivamente presenti ed assenti i Sigg.:

AVV. DE SIMONE RAFFAELE	SINDACO	P
GEOM. RUSSO GIUSEPPE	VICE SINDACO	P
DOTT. OTTAVIANO GIUSEPPE	ASSESSORE	P
AVV. SIRIGNANO GIOVANNI	ASSESSORE	P
AVV. DE SIMONE CARMELA	ASSESSORE	P
DOTT. SIRIGNANO DOMENICO FRANCO	ASSESSORE	P
SIG. PREVETE GUIDO	ASSESSORE	P

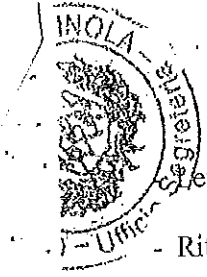
ne risultano presenti n. 7 e assenti n. 0.

Con la partecipazione del Segretario Generale Dott.ssa NAPPI ROSA

Il SINDACO, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il Decreto Legislativo 18 agosto 2000 N. 267
Premesso che sulla proposta della presente deliberazione:
I Responsabili dei Servizi interessati ai sensi dell'art. 49
del D. Lgs.vo 267/2000;
Hanno espresso parere favorevole



Setta l'allegata proposta di deliberazione dell'Assessore al ramo concernente l'oggetto;

- Ritenuto condividere la stessa;
- Acquisiti i pareri ex art. 49 Decreto Legislativo 267/2000;
- All'unanimità di voti resi nei modi e termini di legge

DELIBERA

- Di approvare l'allegata proposta di deliberazione;
- Di incaricare il Responsabile del Servizio interessato adempimenti consequenziali all'adozione del presente atto;
- Con separata votazione ed all'unanimità delibera di rendere il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del Decreto Legislativo 267/2000



programmazione, perché i dipendenti devono sapere su cosa e come verranno valutati. Questo sistema implica la partecipazione di tutti, dirigenti e/o funzionari apicali e dipendenti, al processo di miglioramento e di trasparenza che caratterizza la riforma.

Da qui la necessità ed opportunità che l'Ente sia dotato, anzitutto, di un modello di valutazione dei dirigenti e/ funzionari apicali e dei dipendenti, che sia adeguato e rispondente al dettato normativo. Per questo motivo, infatti, il decreto legislativo 150/2009 prevede, in caso di sistemi non adeguati, il divieto di erogazione dell'indennità di risultato ai dirigenti e/o funzionari apicali responsabili.

Inoltre è necessario che vi sia un organismo di controllo. All'uopo infatti l'articolo 14 del D. Lgs 150/2009 prevede l'integrazione dei vigenti organismi di controllo in una struttura denominata "Organismo Indipendente di Valutazione della Performance" (OIVP). Ogni amministrazione deve dotarsi di un tale organismo, composto da uno a tre membri nominati dal vertice politico-amministrativo.

Al riguardo, però, si evidenzia che la delibera n. 121/2010 della CIVIT (Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche) chiarisce che *"considerato che l'art. 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009, non trova applicazione ai comuni (stante il mancato rinvio disposto dall'art. 16, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2009), la Commissione ritiene che rientri nella discrezionalità del singolo Comune la scelta di costituire o meno l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)".* In forza di detto chiarimento questa Amministrazione ha optato per la non costituzione dell'OIV avendo già nominato ed essendo operante il Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 147 del D. Lgs 267/2000.

Ciò posto, per la valutazione della performance individuale delle posizioni apicali e del personale, è stato predisposto un apposito Regolamento composto da n. 8 articoli e da vari allegati.

Detto Regolamento è stato oggetto di discussione in più sedute della Commissione trattante, presenti componenti della Delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale, e da ultimo, nella sua versione definitiva, con nota del 17 giugno 2011 prot. n. 5309, è stato trasmesso, tra gli altri, alla R.S.U aziendale ed alle OO.SS. territoriali che, ad oggi, non hanno fatto pervenire osservazioni in merito.

Per tutto quanto sopra,

Richiamato l'art. 48, comma 3, del D. Lgs 267/2000 che demanda alla competenza della Giunta comunale l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal consiglio;

Richiamato il D. Lgs 150 del 267/10/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

Richiamata la deliberazione del Consiglio comunale n. 39 del 30/09/2010 con la quale sono stati approvati i criteri generali per l'adozione del nuovo regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi alla luce dei principi introdotti dal D. Lgs 150/2009;

Rilevata la necessità, nelle more della revisione dell'intero Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi, di approvare il Regolamento per la valutazione della performance individuale delle posizioni apicali e del personale;

Visto ed esaminato lo schema di Regolamento in parola, ritenendolo adeguato alle esigenze dell'Ente;

Dato atto che il Regolamento di che trattasi è stato oggetto di discussione in Commissione trattante tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale;

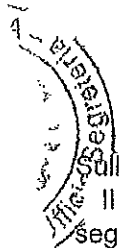
Che da ultimo, con nota del 17/06/2011 prot. n. 5309, lo stesso è stato trasmesso ai componenti della delegazione trattante di parte sindacale ed alle OO.SS. territoriali, sostanziando in tal modo l'informativa di cui al CCNL vigente, si

PROPONE

Per le motivazioni di cui in premessa e che qui si intendono integralmente riportate, di approvare il Regolamento per la valutazione delle performance individuale delle posizioni apicali e del personale, composto da n. 8 articoli e vari allegati, che integra e modifica il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi; Di dare atto che il nuovo sistema di valutazione avrà valenza dal 1 gennaio 2011; Di incaricare il Servizio AA.GG. per gli adempimenti conseguenti, non ultima la comunicazione dell'approvazione del Regolamento alle OO.SS. e la pubblicazione dello stesso all'Albo pretorio on-line e sul sito istituzionale dell'Ente, al fine di assicurarne la massima pubblicità.

Il Responsabile Servizio AA.GG.
Dott. Generoso D'Avanzo

L'Assessore al Personale
Dott. Sirignano Domenico Franco

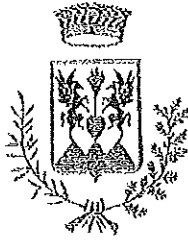


Sulla presente proposta, ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. n. 267/2000:

Il Responsabile del Servizio per quanto concerne la **Regolarita' tecnica** esprime il seguente parere: Favorevole

Data: 23-06-2011

Il Responsabile del AA.GG
F.TO Dott. D'Avanzo Generoso



Comune di Roccarainola

Provincia di Napoli

C.A.P. Telefono Fax Sito Web
80030 081.829.34.49 081.511.84.14 www.comune.roccarainola.na.it

Regolamento per la valutazione della performance individuale delle posizioni apicali e del personale.

(Approvato dalla Giunta Comunale con delibera n.)

Articolo 1

Il processo di valutazione

1 . La metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale delle posizioni apicali e del personale (di seguito chiamato SMiVaP) è definita in coerenza con i principi di cui al DLgs 150/2009 art.7 cc. 1 e 3 e art. 9, cc. 1 e 2.

2 . La finalità perseguita mediante il SMiVaP è quella di valorizzare le risorse professionali, di migliorare l' azione amministrativa, nonché di riconoscere e premiare il merito e di costituire la base per l' applicazione dei sistemi incentivanti .

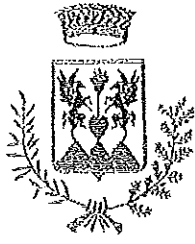
3 . L' attività di valutazione regolata dal SMiVaP è un processo definito nei tempi, nelle modalità, negli ambiti, nei soggetti.

Articolo 2

Oggetto della valutazione

1. Il SMiVaP individuale delle posizioni apicali e del personale considera la prestazione lavorativa espressa nell' arco dell' esercizio valutato, ed in particolare :

a) Misura e valuta i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati al valutato ;



Comune di Roccarainola

Provincia di Napoli

C.A.P. Telefono Fax Sito Web
80030 081.829.34.49 081.511.84.14 www.comune.roccarainola.na.it

- b) Valuta le competenze espresse, intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti, in relazione a quelle richieste e al valutato ;
- c) Valuta specifici comportamenti organizzativi posti in essere nella generazione della prestazione d' esercizio da parte del valutato.

2. Il SMiVaP individuale delle posizioni apicali e del personale è illustrato al presente capo e sinteticamente schematizzato nell' allegato 1 .

Articolo 3

Fase della valutazione

Le fasi del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale sono le seguenti:

a) Fase previsionale

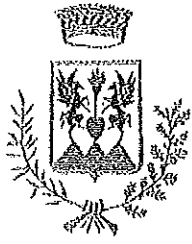
In questa fase al valutato sono formalmente attribuiti gli obiettivi e viene assegnato un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e complessità degli stessi. In tale fase possono inoltre essere definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare .

b) Fase di monitoraggio

Questa fase intermedia ha l' obiettivo di monitorare in corso d' anno il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno un momento di verifica intermedia nel quale sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati.

c) Fase consuntiva

Quest' ultima fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d' esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nella presentazione e consegna di queste ultime unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione



Comune di Roccarainola

Provincia di Napoli

C.A.P. Telefono Fax Sito Web
80030 081.829.34.49 081.511.84.14 www.comune.roccarainola.na.it

Articolo 4 Tempi della valutazione

Le fasi della valutazione di cui all' art. 3 sono attuate entro le seguenti date :

1. **Fase a**

In sede di predisposizione del PEG.

2. **Fase b**

Prevede una verifica intermedia entro in 30 settembre

3. **Fase c**

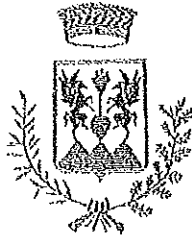
Entro il 30 aprile dell' anno successivo.

Articolo 5 Soggetti coinvolti nella valutazione

1. Il Nucleo di Valutazione, è il soggetto cui compete la formulazione al Sindaco della proposta di valutazione della performance delle posizioni organizzative apicali.

2 . La posizione organizzativa apicale è il soggetto cui compete la valutazione delle performance del personale. La posizione organizzativa apicale valutatore deve avere sempre contezza della prestazione da valutarsi. Il valutatore è coadiuvato dai dipendenti di categoria D o C responsabili degli uffici di appartenenza del valutato.

3 . Nel caso in cui il valutato, nel corso dell' anno di riferimento, sia stato interessato da processi di mobilità interna all' Ente, la valutazione è effettuata dal responsabile della struttura apicale presso cui il dipendente ha prestato servizio per il periodo più lungo sentito l' altro responsabile



Comune di Roccarainola

Provincia di Napoli

C.A.P. Telefono Fax Sito Web
80030 081.829.34.49 081.511.84.14 www.comune.roccarainola.na.it

Articolo 6

Strumento di valutazione: la scheda di valutazione

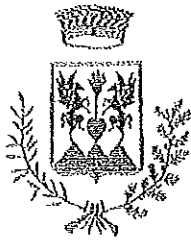
- 1- Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione, e da quanto contenuto al presente capo, sinteticamente schematizzato nell'allegato 2.
- 2- La scheda deve essere integralmente compilata e deve contenere i seguenti elementi:
 - quanto all' art. 2 lettera a) b) c), restituendo per ogni fattore di valutazione un punteggio in centesimi e la sintetica motivazione di detto punteggio.
 - la totalizzazione espressa in centesimi della valutazione complessiva;
 - il posizionamento del risultato totale tra le fasce di merito previste;
 - le indicazioni per il miglioramento della prestazione;
 - le eventuali considerazioni del valutato da raccogliersi al momento della presentazione della scheda;
 - la firma del valutatore e quella del valutato, quest' ultima per presa visione;
 - la data in cui la scheda stessa è presentata al valutato.

Articolo 7

Richiesta di riesame

- 1- Entro dieci giorni dalla data della presentazione della scheda di valutazione, il valutato può presentare al valutatore una richiesta di riesame in forma scritta, necessariamente motivata e circostanziata.

Il valutatore ha 20 giorni di tempo per rispondere a detta richiesta



Comune di Roccarainola

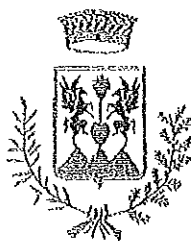
Provincia di Napoli

C.A.P. Telefono Fax Sito Web
80030 081.829.34.49 081.511.84.14 www.comune.roccarainola.na.it

Articolo 8 **Sistema premiante**

- 1- Il sistema premiante il merito a seguito della valutazione della performance individuale annuale e pluriennale è costituito dall'insieme dei trattamenti e dei premi previsti dall'ordinamento.

- 2- La quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente collocato nella parte alta della graduatoria o della soglia di merito stabilita con riferimento alle diverse categorie di apporti e comportamenti considerati.



Comune di Roccarainola

Provincia di Napoli

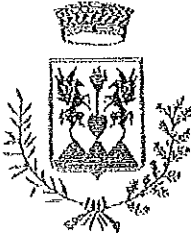
C.A.P. Telefono Fax Sito Web
80030 081.829.34.49 081.511.84.14 www.comune.roccarainola.na.it

ALLEGATO 1

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DEL PERSONALE (informato ai principi di cui all' art. 9 cc. 1 e 2 del Dlgs 150/2009)

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE
1 a Obiettivi di struttura	20
1 b Obiettivi individuali	20
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20
3 Competenze dimostrate	10
4 Contributo alla performance generale	10
5 Carezza di personale	5
6 Comportamenti professionali e organizzativi:	15
6.1 Orientamento al cittadino e al cliente interno	(5)
6.2 Puntualità e precisione della prestazione	(5)
6.3 Problem Solving	(5)
Totale	100

* tra parentesi vengono indicati i sub-punteggi per la valutazione



Comune di Roccarainola

Provincia di Napoli

C.A.P. Telefono Fax Sito Web
80030 081.829.34.49 081.511.84.14 www.comune.roccarainola.na.it

Articolazione in fasce

Si individua un punteggio – soglia sotto al quale non decorre alcuna retribuzione di risultato: detto valore soglia decorre da 26 centesimi

Sulla base dei punteggi attribuiti, sono annualmente individuate quattro fasce:

1° Fascia (o dell' eccellenza) da 91 a 100/100.

In questa fascia può rientrare massimo il 25 % delle posizioni organizzative e il 30% del personale del settore indipendentemente dal livello di inquadramento. A questa fascia è riservato il 50% delle risorse da attribuire.

2° Fascia (o della distinzione) da 61 a 90/100.

In questa fascia può rientrare massimo il 60% delle posizioni organizzative e il 50% del personale del settore, indipendentemente dal livello di inquadramento. A questa fascia è riservato il 15% delle risorse da attribuire al personale escluse le posizioni organizzative.

3° Fascia (o della prestazione inadeguata) da 0 a 25/100

In questa fascia rientra al massimo il 5 % del personale e non saranno attribuite risorse.



Comune di Roccarainola

Provincia di Napoli

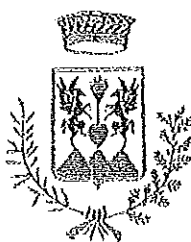
C.A.P. 80030 Telefono 081.829.34.49 Fax 081.511.84.14 Sito Web www.comune.roccarainola.na.it

Sistema di Valutazione di performance individuale del personale inquadrato nelle fasce

A/B, C e D (escluse le posizioni organizzative)

Fattore di Valutazione	Peso per fascia D (senza Resp. di Servizio)	Peso per Fascia C	Peso per fascia A/B
1 a Obiettivi di gruppo	20	10	20
1 b Obiettivi individuali	10	10	-
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-	-	-
3 Competenze dimostrate	10	10	10
4 Contributo alla performance dell' Area	30	30	30
5 Comportamenti professionali e organizzativi:			
5.1 Orientamento al cittadino e/o al Cliente interno	(-)	(10)	(20)
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	(10)	(15)	(20)
5.3 Problem Solving	(20)	(15)	(10)
Totale	100	100	100

* tra parentesi vengono indicati i sub- punteggi per la valutazione.



Comune di Roccarainola

Provincia di Napoli

C.A.P. Telefono Fax Sito Web
80030 081.829.34.49 081.511.84.14 www.comune.roccarainola.na.it

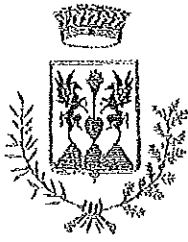
Allegato 2

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Cognome Nome Posizione.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE
1 a Obiettivi di struttura	20		
1 b Obiettivi individuali	20		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	10		
5 Carenza di personale	5		
6 Comportamenti professionali e organizzativi	15		
6.1 Orientamento al Cittadino e al cliente interno	(5)		
6.2 Puntualità e precisione della prestazione	(5)		
6.3 Problem solving	(5)		
Totale	100		Posizionamento nella fascia di merito



Comune di Roccarainola

Provincia di Napoli

C.A.P. Telefono Fax Sito Web
80030 081.829.34.49 081.511.84.14 www.comune.roccarainola.na.it

* Tra parentesi vengono indicati i sub-punteggi per la valutazione

Eventuali correttivi per i fattori di responsabilità:

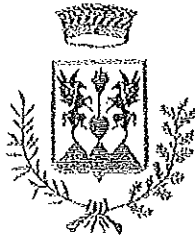
Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del nucleo di valutazione)

Eventuali considerazioni del valutato

Il VALUTATO per presa visione

il Nucleo di Valutazione

Data.....



Comune di Roccarainola

Provincia di Napoli

C.A.P. Telefono Fax Sito Web
80030 081.829.34.49 081.511.84.14 www.comune.roccarainola.na.it

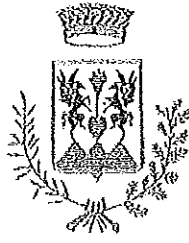
SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

Fascia C

Cognome Nome.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Obiettivi di struttura	10		
1 b Obiettivi individuali	10		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	---		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	30		
5 Comportamenti professionali e organizzativi	40		
5.1 Orientamento al Cittadino e al cliente interno	(10)		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	(15)		
5.3 Problem Solving	(15)		
TOTALE	100		Posizionamento nella fascia di merito

* tra parentesi vengono indicati i sub-punteggi per la valutazione



Comune di Roccarainola

Provincia di Napoli

C.A.P. Telefono Fax Sito Web
80030 081.829.34.49 081.511.84.14 www.comune.roccarainola.na.it

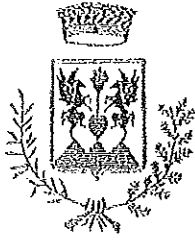
Indicazioni per il miglioramento della prestazione a(a cura del valutatore)

Eeventuali considerazioni del valutato

Il VALUTATO per presa visione

Il Valutatore

Data.....



Comune di Roccarainola

Provincia di Napoli

C.A.P. Telefono Fax Sito Web
80030 081.829.34.49 081.511.84.14 www.comune.roccarainola.na.it

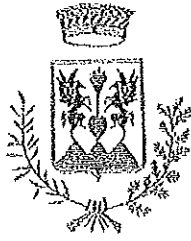
SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

FASCIA A e B

Cognome..... Nome.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Obiettivi di struttura	20		
1 b Obiettivi individuali	--		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	--		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	20		
5 Comportamenti professionali e organizzativi	50		
5.1 Orientamento al Cittadino e al cliente interno			
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	(20)		
5.3 Problem Solving	(20)		
	(10)		
TOTALE	100		Posizionamento nella fascia di merito

* tra parentesi vengono indicati i sub-punteggi per la valutazione



Comune di Roccarainola

Provincia di Napoli

C.A.P. Telefono Fax Sito Web
80030 081.829.34.49 081.511.84.14 www.comune.roccarainola.na.it

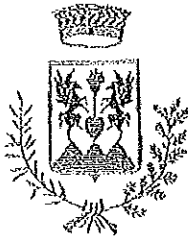
Indicazioni per il miglioramento della prestazione(a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

Il Valutatore

Data.....



Comune di Roccarainola

Provincia di Napoli

C.A.P. Telefono Fax Sito Web
80030 081.829.34.49 081.511.84.14 www.comune.roccarainola.na.it

Legenda:

1. 1-A) Per "obiettivi di struttura " o "obiettivi di gruppo" si intendono obiettivi riferiti a significativi aspetti quali – quantitativi dell' attività corrente, comunque necessariamente correlati ad indicatori in base ai quali detti obiettivi siano monitorabili e verificabili.
1-B) Per "obiettivi individuali" si intendono obiettivi non ricompresi nel punto 1A e riferiti a specifici indicatori quali – quantitativi relativi al raggiungimento dei risultati attesi a seguito di attività/progetti particolarmente rilevanti o strategici dell' Ente.
2. Il presente fattore rappresenta la capacità di motivare comunicando e orientando i comportamenti dei collaboratori al risultato e al miglioramento continuo, e di valutare i collaboratori (o, per le Posizioni Organizzative e i responsabili di Servizio, partecipare al processo di valutazione in forma propositiva) anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance individuali dei propri collaboratori.
3. Il presente fattore rappresenta il livello delle competenze manageriali o trasversali e delle competenze distintive maturate nell' arco dell' esercizio da valutarsi;
4. Il presente fattore rappresenta il livello della collaborazione e delle flessibilità del valutato a favore dei risultati complessivi dell' Ente o dell' Area/Settore di appartenenza. Il fattore tiene in considerazione quanto non "strettamente" di competenza del valutato, e in primis la collaboratività nei confronti di quanto richiesto dall' Ente o dalle strutture di appartenenza.
5. Il presente fattore rappresenta quegli aspetti di natura comportamentale su cui l' Ente ritiene prioritario richiamare l' attenzione del personale. Detti aspetti sono ritenuti necessario prerequisito per Posizioni Organizzative e



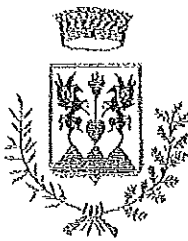
Comune di Roccarainola

Provincia di Napoli

C.A.P. Telefono Fax Sito Web
80030 081.829.34.49 081.511.84.14 www.comune.roccarainola.na.it

Responsabili di Servizio (per queste due ultime figure è valutato solo il problem solving).

- a. Il sotto fattore 5.1 significa che a tutti i livelli l' Ente si attende un costante orientamento al Cittadino, o comunque al destinatario del nostro servizio;
- b. Il sotto fattore 5.2 significa che a tutti i livelli l' Ente si attende una prestazione accurata e puntuale;
- c. Il sotto fattore 5.3 significa che a tutti i livelli l' Ente si attende la massima cura per una autonoma soluzione dei problemi, in coerenza con le responsabilità attribuite attuata in forma individuale o di gruppo, senza rinviare i problemi stesso ad altro soggetto sopra ordinato (segretario, direttore, dirigente o responsabile del servizio).



Comune di Roccarainola

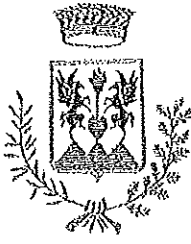
Provincia di Napoli

C.A.P. Telefono Fax Sito Web
80030 081.829.34.49 081.511.84.14 www.comune.roccarainola.na.it

Modalità di attribuzione del punteggio centesimale

La prestazione, in relazione ai singoli fattori di valutazione, viene valutata rispetto a uno standard o ad attese, coincidenti con la prestazione normalmente attesa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti. La valutazione consiste nell'assegnare, per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello di prestazione che meglio esprime la prestazione espressa :

Grado 1 INADEGUATO Punteggio correlato: non superiore al 25%	Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
Grado 2 SUFFICIENTE/MIGLIORABILE Punteggio correlato: dal 26 al 60%	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.
Grado 3 BUONO Punteggio correlato: dal 61 al 80%	Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.
Grado 4 DISTINTO Punteggio correlato: dal 81 al 90%	Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.
Grado 5 OTTIMO Punteggio correlato: dal 91 al 100%	Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.



Comune di Roccarainola

Provincia di Napoli

C.A.P. Telefono Fax Sito Web
80030 081.829.34.49 081.511.84.14 www.comune.roccarainola.na.it

OGGETTO: Sistema premiale delle posizioni organizzative.

La retribuzione di risultato viene attribuita a ciascun titolare di p. o. a conclusione dell'attività di valutazione da parte del Nucleo sulla base dei fattori riportati nella scheda. Il Nucleo può predisporre specifica e analitica metodologia contenente parametri di apprezzamento nei quali vengono scomposti i fattori. Tali parametri previa informativa alle OO.SS ed eventuale concentrazione ove richiesta, saranno approvati dall'ente comunale con delibera di Giunta.

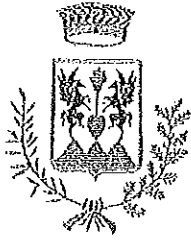
Il punteggio globale ottenuta può riportare alle seguenti valutazioni:

0	-	25 punti	valutazione scarsa
26	-	60 punti	valutazione adeguata
61	-	80 punti	valutazione buona
81	-	91 punti	valutazione distinta
91	-	100 punti	valutazione ottima

La valutazione si intende positiva quando il titolare della posizione organizzativa consegue una valutazione almeno pari a sufficiente.

La valutazione positiva da titolo, al titolare di posizione organizzativa, alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 10-comma 3- del C.C.L.L. secondo i seguenti criteri:

- valutazione sufficiente 10% dell' indennità di posizione;
- valutazione buona 15% dell' indennità di posizione;
- valutazione distinta 20% dell' indennità di posizione;
- valutazione ottima 25% dell' indennità di posizione;

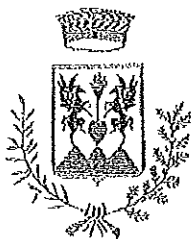


Comune di Roccarainola

Provincia di Napoli

C.A.P. Telefono Fax Sito Web
80030 081.829.34.49 081.511.84.14 www.comune.roccarainola.na.it

la valutazione scarsa sarà considerata dall' Amministrazione come valutazione negativa con possibilità si revoca della relativa posizione. Nel procedere alla valutazione il Nucleo potrà tener conto dei fatti e delle difficoltà oggettive sopravvenute incontrate dai singoli Responsabili per il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Tale difficoltà saranno considerate solo se adeguatamente documentate. Il Nucleo procede quindi nella definitiva formalizzazione della valutazione e ne dà comunicazione al Sindaco.



Comune di Roccarainola

Provincia di Napoli

C.A.P. Telefono Fax Sito Web
80030 081.829.34.49 081.511.84.14 www.comune.roccarainola.na.it

- SISTEMA PREMIANTE DEL PERSONALE (ESCLUSE LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE)

Al fine di garantire l'attribuzione delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, si procede all'erogazione della retribuzione variabile con le seguenti modalità:

dopo aver suddiviso il personale nelle rispettive quattro fasce di merito si procede, all'interno di ciascuna fascia, alla quantificazione dell'ammontare del premio da erogare. Infine, una volta definito per ciascun lavoratore appartenente alla medesima fascia l'ammontare teorico delle risorse da erogare, si procede a rapportarlo con il punteggio ottenuto nella scheda di valutazione in modo da definire l'importo della retribuzione variabile spettante.

- Modalità di calcolo :

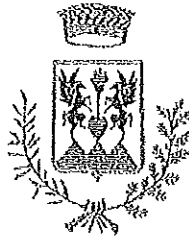
A) Ammontare teorico risorse da erogare a ciascun dipendente =

Ammontare premio da erogare alla Fascia

Numero dipendenti appartenenti alla Fascia

B) Premio da erogare a ciascun dipendente della medesima Fascia =

Punteggio ottenuto x A



Comune di Roccarainola

Provincia di Napoli

C.A.P. Telefono Fax Sito Web
80030 081.829.34.49 081.511.84.14 www.comune.roccarainola.na.it

Ulteriori elementi da considerare nella valutazione di performance individuale della sola Posizione Organizzativa:

Sono di seguito individuati specifici elementi da considerarsi nella valutazione di performance delle Posizioni Organizzative.

Qualora detti elementi si manifestino carenti in forma lieve, viene applicato al punteggio centesimale totale della scheda un fattore correttivo che diminuisce detto punteggio; se carenti in forma grave possono essere fattore ostativo al conseguimento di retribuzione di risultato ovvero determinare più rilevanti aspetti di responsabilità dirigenziale.

Rispetto termini procedurali

sostanziale rispetto * lacune saltuarie ** lacune frequenti ***

Rispetto standard quali – quantitativi

sostanziale rispetto * lacune saltuarie ** lacune frequenti ***

* Conferma del punteggio della scheda

** Decurtazione dal 10 al 50% del punteggio della scheda

*** Responsabilità dirigenziale

Raggiungimento obiettivi di particolare rilevanza

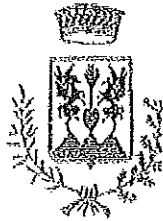
Si *

No **

Individuazione eventuali eccedenze di personale

Si *

No **



COMUNE DI ROCCARAINOLA
Provincia di Napoli

La Giunta approva:

Il Sindaco F.TO Avv. Raffaele De Simone

Assessore F.TO Geom. Giuseppe Russo

Assessore F.TO Dott. Giuseppe Ottaviano

Assessore F.TO Avv. Carmela De Simone

Assessore F.TO Avv. Giovanni Sirignano

Assessore F.TO Dott. Sirignano Domenico Franco

Assessore F.TO Sig. Guido Prevete



IL SINDACO F.to AVV. DE SIMONE RAFFAELE
IL SEGRETARIO GENERALE F.to Dott.ssa NAPPI ROSA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

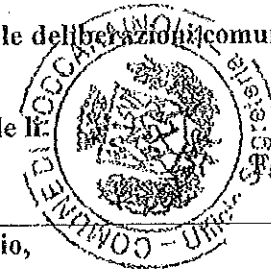
Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata, in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi:
- mediante estratto all'Albo Pretorio Comunale
- nel sito informatico di questo Comune (art. 32, c. 1, della L. n. 69/2009)
- è stata compresa nell'elenco delle deliberazioni comunicate ai capigruppo consiliari (art. 125 del T.U. n. 267/2000)

Dalla Residenza Comunale li



IL RESPONSABILE
F.to Dott. AIELLO Gennaro

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'albo pretorio on line di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal 12-07-11 al 26-07-11
- è divenuta esecutiva oggi, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, c. 3, del T.U. n. 267/2000)
- è stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, c. 4 del T.U. n. 267/2000)

Dalla Residenza comunale li

IL RESPONSABILE
Dott. AIELLO Gennaro

Copia conforme all'originale per uso amministrativo



IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa NAPPI ROSA