



COMUNE DI PRIOCCA

PROVINCIA DI CUNEO



CRITERI PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI E DEL RESTANTE PERSONALE

PESATURA DEI TITOLARI DI P.E.O.

Criteria (art. 26 Regolamento com.le)

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del Segretario Comunale e dei Responsabili dei Servizi è collegata:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali dimostrate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata, se possibile stante l'esiguità numerica del personale, anche tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

In particolare l'articolazione degli elementi di valutazione è la seguente:

- a) conseguimento degli obiettivi assegnati sia del servizio che individuali;
- b) capacità di gestione delle risorse umane e finanziarie.

La pesatura, per complessivi 100 punti, è ripartita nei seguenti pesi numerici:

- a) 80 punti per l'elemento di cui alla lettera a), con la seguente ulteriore ripartizione:
 - fino a 20 punti giudizio di insufficienza;
 - da 20 a 40 punti giudizio scarso;
 - da 40 a 60 punti giudizio di sufficienza;
 - da 60 ad 80 punti giudizio di conseguimento buono e/o ottimo.
- b) 20 punti di cui alla lettera b), con la seguente ulteriore ripartizione:
 - fino a 10 punti insufficiente o scarsa capacità di gestire le risorse umane e finanziarie assegnate;
 - da 10 a 20 punti buona od ottima attitudine alla gestione delle risorse umane e finanziarie.

Le premialità, collegate ai titolari di posizione organizzativa, verranno definite dal Sindaco, sulla base della relazione del Nucleo di valutazione, nel modo che segue:

- punteggio da 80 a 100: 100% della premialità;
- punteggio da 61 ad 79: 75% della premialità;
- punteggio da 40 a 60: 50% della premialità;
- punteggio inferiore a 40: nessuna premialità e revoca dell'incarico.

La valutazione della performance del SEGRETARIO COMUNALE viene effettuata dal Sindaco al fine della liquidazione dell'indennità di risultato.

PESATURA DEL RESTANTE PERSONALE

1. La misurazione e la valutazione sulla performance individuale del restante personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance del servizio di appartenenza
 - c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

La performance organizzativa pesa 40 punti mentre quella individuale pesa 60 punti.

Performance organizzativa: i Responsabili dei Servizi comunicano ai dipendenti gli obiettivi da raggiungere e gli indicatori sui quali saranno misurati. – **scheda 1** -

La valutazione minima per il raggiungimento della p.o. è di punti n. 21.

Performance individuale: la valutazione della performance individuale viene effettuata mediante una scheda che valuta per le categorie D e C n. 6 parametri e per la categoria B n. 4 parametri.

Il punteggio viene assegnato in funzione della seguente scala di valutazione: insufficiente punti 0, migliorabile punti 1, adeguato punti 2, buono punti 3. A tale punteggio viene applicato un sistema di classi. – **scheda 2/1 e 2/2** -

La valutazione minima per il raggiungimento della p.i. è di punti n. 41.

Ai fini della erogazione del compenso economico, il dipendente deve raggiungere, complessivamente, almeno il punteggio minimo di 62.

Le premialità verranno definite dal Sindaco, sulla base della relazione del Nucleo di valutazione, nel modo che segue:

- Da 91 punti a 100 punti: 100% del trattamento retributivo accessorio spettante;
- Da 81 punti a 90 punti: 90% del trattamento retributivo accessorio spettante;
- Da 71 punti a 80 punti: 80% del trattamento retributivo accessorio spettante;
- Da 62 punti a 70 punti: 70% del trattamento retributivo accessorio spettante;
- Inferiore a 62: nessuna premialità.

Le attività di valutazione sono ispirate ai principi di trasparenza, imparzialità, merito, selettività, comparabilità.

SCHEDA 1 (performance organizzativa)

SERVIZIO	
DIPENDENTE	
OBIETTIVI	PUNTEGGIO
FASCIA 1: il contributo è stato determinante in ogni attività finalizzata al raggiungimento degli obiettivi ovvero all'efficace espletamento delle azioni comunque riconducibili al servizio	
	<i>(da 31 a 40)</i>
FASCIA 2: il contributo lavorativo è stato rilevante rispetto al raggiungimento degli obiettivi ovvero rispetto all'efficace espletamento delle azioni comunque riconducibili al servizio	
	<i>(da 21 a 30)</i>
FASCIA 3: il contributo lavorativo è solo indirettamente legato al raggiungimento degli obiettivi ovvero all'efficace espletamento delle azioni comunque riconducibili al servizio; pertanto da ritenersi insufficiente	
	<i>(da 11 a 20)</i>
FASCIA 4: il contributo lavorativo è risultato poco significativo rispetto agli obiettivi e/o alle azioni attese.	
	<i>(da 0 a 10)</i>

**SCHEDA 2/1(performance individuale)
Categoria C e D**

PARAMETRI	DESCRIZIONE PARAMETRI	SCALA DI VALUTAZIONE			
		Insufficiente <i>Punti 0</i>	Migliorabile <i>Punti 1</i>	Adeguate <i>Punti 2</i>	Buono <i>Punti 3</i>
Pianificazione e organizzazione del lavoro	Capacità di pianificare le varie fasi del lavoro, fissando gli obiettivi e le scadenze				
Rispetto dei tempi e delle scadenze	Rispetto delle scadenze previste e concordate				
Precisione e accuratezza del lavoro	Capacità di produrre elaborati e documenti con standard				
Orientamento al risultato	Capacità di raggiungere i risultati attesi nell'ambito dell'attività d'ufficio				
Orientamento al cliente	Capacità di migliorare i processi e/o i prodotti destinati ad altri uffici o all'utenza finale				
Organizzare i lavoro	Organizzare le varie fasi di lavoro autonomamente				
PARZIALI					
TOTALE					

CLASSI DI PUNTEGGIO	PUNTI
Inferiore o uguale a 6	10
Da 7 e 8	20
Da 9 a 11	30
Da 12 a 13	40
Da 14 a 15	50
Superiore a 16	60

SCHEDA 2/2 (performance individuale)

Categoria B

PARAMETRI	DESCRIZIONE PARAMETRI	SCALA DI VALUTAZIONE			
		Insufficiente (zero punti)	Migliorabile (1 punto)	Adeguate (2 punti)	Buono (3 punti)
Rispetto dei tempi e delle scadenze	Rispetto delle scadenze previste e concordate				
Precisione e accuratezza del lavoro	Capacità di eseguire la prestazione lavorativa con standard di qualità				
flessibilità	Capacità di erogare la prestazione lavorativa in funzione alle esigenze di servizio, capacità di differenziare la propria operatività				
Lavorare in gruppo	Capacità di lavorare in gruppo interagendo con gli altri colleghi del servizio				
PARZIALI					
TOTALE					

CLASSI DI PUNTEGGIO	PUNTI
Inferiore o uguale a 2	10
Da 3 e 4	20
Da 5 a 6	30
Da 7 a 8	40
Da 9 a 10	50
Superiore a 11	60



PARTE PUBBLICA

SANMORI' dr. Giuseppe

(Handwritten signatures and initials)

VISTO PER PRESA VISIONE:

li 7/10/2011

Per la C.I.S.L.
Silvio GIORDANENGO

(Handwritten signature of Silvio Giordanengo)

Per la C.G.I.L.
Romualdo MAGLIULO

(Handwritten signature of Romualdo Magliulo)

R.S.U.
CASTA Francesca

(Handwritten signature of Francesca Casta)