



COMUNE DI ACI CASTELLO

PROVINCIA DI CATANIA

Nucleo di Valutazione Interno

Verbale n. 06	Oggetto: Valutazione delle prestazioni dei funzionari titolari di A.P.O. per l'anno 2013 ex artt. 8, 9 e 10 C.C.N.L. 1999. Avvio procedimento.
Data: 27/10/2014	

L'anno Duemilaquattordici, il giorno ventisette del mese di ottobre, alle ore 9,35 e ss., nella sede del Comune intestato, sito in via Dante, n. 28, si è riunito, a seguito di convocazione con nota del 3/10/2014, prot.n. 0018475, il Nucleo di Valutazione Interno dell'Ente, costituito, ai sensi dell'art. 58 del vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi e nominato con provvedimento sindacale n.142 del 2/10/2014, nelle persone di:

- Dott. Mario Trombetta
- Dott.ssa Gaetana Gagliano;
- Dott. Giuseppe Granato.

Il Presidente, con riferimento alla valutazione delle performance per l'anno 2013, fa presente che, con deliberazione della Giunta Comunale del 15/12/2011, n. 182, esecutiva ai sensi di legge, è stata approvata la nuova metodologia di valutazione delle performance individuale ed organizzativa del personale dell'Ente, elaborata e proposta dal N.V.I. (verbale n. 10/2011), in conformità a quanto previsto dall'art. 58, comma 1, lettere a) e b) del vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Pertanto, il Nucleo per la valutazione delle attività dell'anno 2013, procederà con il nuovo sistema. Il N.I.V., udita la relazione del Presidente, ad unanimità di voti espressi in forma palese,

DELIBERA

1) Di prendere atto che, come disposto dalla Giunta Comunale, per la valutazione delle attività svolte dall'anno 2013, si procederà sulla base del nuovo sistema permanente di valutazione delle performance approvato con deliberazione G.C. n. 182/2011.

2) Di approvare il "Fascicolo di Valutazione" allegato sub "A" al presente verbale, quale sua parte integrante e sostanziale.

3) Dare atto che il nuovo sistema permanente di valutazione del personale dipendente di cat. D incaricato di posizione organizzativa, staff, o alta professionalità avviene mediante l'applicazione di due criteri:

- **a) Il criterio di valutazione dei risultati (max punti 60):**

La valutazione dei risultati ottenuti misura la capacità del dirigente assunto con contratto a tempo determinato e dei responsabili incaricati di posizione organizzativa di conseguire, nell'ambito della propria funzione, risultati adeguati agli obiettivi assegnati.

- **b) Il criterio di valutazione dei comportamenti organizzativi (max punti 40):**

La valutazione dei comportamenti organizzativi ha l'obiettivo di confrontare i comportamenti attesi dai responsabili incaricati e dal dirigente a tempo determinato rispetto a quelli effettivamente realizzati.

- **a) Il criterio di valutazione dei risultati (Scheda valutazione allegato 1):**

La scelta degli obiettivi.

Al fine di garantire la trasparenza della valutazione, gli obiettivi sono assegnati, nel quadro di quanto determinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, osservando i criteri descritti di seguito:

- rilevanza dell'obiettivo nell'ambito delle attività svolte dall'area.
- misurabilità dell'obiettivo.
- controllabilità dell'obiettivo da parte dell'unità organizzativa.
- chiarezza del limite temporale di riferimento.

La ponderazione degli obiettivi

A ciascun obiettivo di area è associata una ponderazione, rappresentativa dell'importanza che ad esso si attribuisce. La ponderazione è indicata in misura percentuale e contenuta

nelle schede di progetto approvate con delibera di approvazione del Piano dettagliato degli obiettivi e la somma delle ponderazioni deve essere pari a 100.

La definizione del punteggio di risultato

Il sistema si basa sulla valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun Responsabile.

Agli obiettivi sono associati, in fase di programmazione, indicatori quantitativi e qualitativi misurabili e le relative ponderazioni. Il rapporto tra il valore dell'indicatore proposto e il valore dell'indicatore conseguito esprime, in fase di valutazione, il livello di raggiungimento di ciascun obiettivo. La somma ponderata del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo rappresenta il punteggio conseguito ed è elemento di definizione del punteggio di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa.

Il calcolo del punteggio di risultato

Il punteggio massimo realizzabile è pari a **60 punti**.

Il calcolo del punteggio di risultato si basa sulla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi in base al percorso illustrato nelle lettere sotto indicate.

A) Obiettivi individuati: gli obiettivi vengono individuati in apposite schede (una per obiettivo) inserite nel Piano Dettagliato degli Obiettivi o P.E.G., sulla base di una apposita scheda (Allegato 1).

B) Parametri da utilizzare e relativa scala di misurazione: gli obiettivi vengono valutati in apposite schede (una per obiettivo) inserite nel Piano Dettagliato degli Obiettivi o P.E.G., sulla base di una apposita scheda (Allegato 1) ove sono inseriti, nella sezione riservata alla valutazione, i parametri e la scala di misurazione e la percentuale di ponderazione (cd. peso).

Esempio:

Ob. 1 – Peso 20%;

Ob. 2 – Peso 80%;

Ob. 1 – 80% grado raggiungimento = (80% di 20=16)

Ob. 2 – 100% grado raggiungimento = (100% di 80= 80)

Totale percentuale ponderata di raggiungimento obiettivi (16+80) = 96%

C) Attribuzione del punteggio: La forbice del punteggio è compresa tra un minimo di 0 ed un massimo di 60. Il punteggio complessivo verrà attribuito sulla base dell'attribuzione di punti 0.6 per ogni punto di % ponderata di raggiungimento obiettivi. Si procede all'arrotondamento delle frazioni decimali per eccesso.

Esempio:

*Percentuale ponderata di raggiungimento obiettivi 96% = punteggio complessivo (96*0.6)= 57.6 arr. 58*

b) Il criterio di valutazione dei comportamenti organizzativi (Scheda valutazione allegato 2):

La valutazione dei comportamenti ha la funzione di integrare il sistema di valutazione dei risultati, che dovendo necessariamente basare la valutazione su pochi obiettivi predefiniti all'inizio del periodo di programmazione, non potrebbe valorizzare in maniera esaustiva tutte le ulteriori attività svolte all'interno dell'organizzazione e, pertanto, dovendo ricorrere ad obiettivi che siano traducibili in risultati misurabili, non riesce ad evidenziare il contributo fornito da ciascuna unità di personale al raggiungimento degli obiettivi.

La valutazione del dirigente extradotazione organica e dei responsabili incaricati di posizione organizzativa di direzione di area, avviene attraverso tre macrocategorie di comportamenti organizzativi:

- Orientamento ai risultati
- Conduzione del personale
- Qualità dell'apporto personale specifico

ORIENTAMENTO AI RISULTATI

1 Capacità di tradurre direttive e atti di indirizzo in progetti, piani di attività e piani di lavoro.

2 Capacità di organizzare le attività in funzione della qualità dei servizi anche attraverso semplificazioni amministrative e/o innovazioni tecnologiche.

CONDUZIONE DEL PERSONALE

3 Capacità di motivare, guidare e valutare i propri collaboratori, curandone la crescita professionale.

4 Capacità di fronteggiare nuovi incombenti normativi ovvero emergenze o imprevisti attraverso l'uso flessibile e sinergico del personale.

5 Capacità di gestire e risolvere situazioni di conflittualità interna.

QUALITA' DELL'APPORTO PERSONALE SPECIFICO 12

6 Capacità propositiva e relazionale nei confronti degli organi della direzione politica, del Segretario Generale e del Direttore generale.

7 Capacità di iniziativa e propensione all'assunzione delle responsabilità correlate alla posizione professionale.

8 Capacità di rappresentare adeguatamente l'ente nelle trattative e nelle relazioni con l'esterno.

9 Capacità di rispettare i tempi imposti dal procedimento amministrativo.

10 Presenza in servizio oltre il normale orario di lavoro.

Il punteggio complessivo attribuibile per i comportamenti è pari a **max. 40 punti**

A ciascun comportamento organizzativo sono associati quattro livelli di valutazione (*migliorabile, adeguato, buono, eccellente*) e a ciascun livello sono collegati i corrispondenti descrittori, che esprimono le caratteristiche che il valutato deve possedere per raggiungere un determinato livello di valutazione:

- se il valutato è descritto dal livello "migliorabile", ottiene un punteggio fino a 1;
- se il valutato è descritto dal livello "adeguato", ottiene un punteggio fino a 2;
- se il valutato è descritto dal livello "buono", ottiene un punteggio fino a 3;
- se il valutato è descritto dal livello "eccellente", ottiene un punteggio pari a 4.

L'irrogazione di una sanzione disciplinare definitiva, comporta:

- l'abbattimento di punti 5 per ogni sanzione sino alla censura;
- l'abbattimento di punti 10 per ogni sanzione sino alla multa;
- l'abbattimento di punti 15 per ogni sanzione sino alla sospensione dal servizio sino a 10 giorni;
- l'abbattimento di punti 20 per ogni sanzione sino alla sospensione dal servizio da 11 giorni sino a 6 mesi;

La valutazione e l'attribuzione del punteggio avviene mediante la compilazione da parte del Nucleo di Valutazione Interno di una apposita scheda (Scheda allegato 2).

c) Quantificazione del punteggio complessivo: La quantificazione del punteggio complessivo è quindi data dalla somma dei seguenti elementi:

1°) Grado di raggiungimento degli obiettivi (risultati) max 60 pt. +

2°) Qualità della performance individuale (comportamenti organizzativi) max 40 pt

La retribuzione di risultato viene liquidata in base alla collocazione nelle fasce di merito sotto indicate del punteggio ottenuto:

FASCIA DI MERITO	PUNTEGGIO COMPLESSIVO	PERCENTUALE RETRIBUZIONE RISULTATO ASSEGNATA
1° FASCIA	da 96 a 100 punti	25%
2° FASCIA	da 86 a 95	22%
3° FASCIA	da 76 a 85	19%
4° FASCIA	da 61 a 75	16%
5° FASCIA	da 51 a 60	13%
6° FASCIA	meno di 50	Nessuna Retribuzione (Tale valutazione, ai sensi di quanto disposto nel 3° periodo del 4° comma dell'art. 9 dell'Ord.to professionale, esclude la possibilità di risultare beneficiario dell'indennità di risultato)

4) Dispone, di conseguenza, l'avvio del procedimento di valutazione delle prestazioni dei titolari di A.P.O. per il 2013, predisponendo la seguente modulistica per la procedura di valutazione (Fascicolo di Valutazione della Performance Individuale) che si allega al presente verbale quale parte integrante e sostanziale sotto la lettera "A":

Si decide di avviare il procedimento trasmettendo la modulistica sopra indicata ai soggetti da valutare e assegnando il termine del 31/11/2014 per la riconsegna.

Demanda al Presidente l'esecuzione di quanto disposto con la presente.

LETTO, APPROVATO E SOTTOSCRITTO

F.to Dott. Mario Trombetta

F.to Dott.ssa Gaetana Gagliano

F.to Dott. Giuseppe Granato