



Città di Marigliano

(Provincia di Napoli)

COPIA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 157 del 31.12.2010

OGGETTO : Approvazione regolamento per la valutazione della performance individuale della dirigenza e del personale. ESEGUIBILE.

L'anno duemiladieci il giorno trentuno del mese di dicembre alle ore 12,20 nella sala delle adunanze della casa Comunale, convocata nelle forme di legge, la Giunta Comunale, presieduta dal SINDACO ing. Antonio Sodano, si è riunita con i seguenti Assessori:

COGNOME E NOME	PRESENTI	ASSENTI
COPPOLA RAFFAELE –Vice Sindaco	X	
ALLOCCA GIUSEPPE	X	
CAPRIO VINCENZO	X	
ESPOSITO ALAIA FRANCESCO	X	
MARIANI MICHELANGELO	X	
MAUTONE FELICE	X	
MOLARO SEBASTIANO	X	

Con la partecipazione del Segretario Generale dr.ssa Francesca Balletta, con le funzioni di cui all'art.97 comma 2 del TUEL 267/2000.

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

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta ;

Visti i pareri resi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/00, inseriti nella predetta proposta;

Ad unanimità di voti favorevoli resi per alzata di mano;

DELIBERA

Approvare, come ad ogni effetto approva, l'allegata proposta di deliberazione che forma parte integrante e sostanziale della presente;

Dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134 comma 4 del TUEL 267/00.

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO

F.TO ing. Antonio Sodano

IL SEGRETARIO GENERALE

F.TO dr.ssa Francesca Balletta

Per copia conforme all'originale

Marigliano 14.02.2011

IL RESPONSABILE SETTORE VII

Dr.ssa Giuseppa Capone

Il sottoscritto Responsabile del Settore VII , visti gli atti d'ufficio,

CERTIFICA

Che la presente deliberazione:

- E' stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art.134 T.U. n.267/2000;
- Viene affissa a questo Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi a partire dal 14.02.2011 come prescritto dall'art.124, comma 1, T.U. n.267/2000 (N. 352 REG. PUBBLICAZ.)
- E' trasmessa, contestualmente all'affissione all'Albo, ai signori capigruppo consiliari come prescritto dall'art.125 del T.U. n.267/2000.

Marigliano, 14.02.2011

f.to Il messo comunale

F.TO IL RESPONSABILE SETTORE VII

dr.ssa Giuseppa Capone

ESECUTIVITA'

(Articolo 134, D.Lgs. N.267/2000)

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il_____

☐ Decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione.

Marigliano,_____

IL RESPONSABILE SETTORE VII

f.to Giuseppa Capone

Città di Marigliano

(Provincia di Napoli)

=====

Proposta di delibera di G.C.

OGGETTO: Approvazione regolamento per la valutazione della performance individuale della dirigenza e del personale.

Parere in ordine alla regolarità tecnica:

Si esprime parere **FAVOREVOLE** ai sensi dell'art.49 del T.U.E.L. n.267 del 18/08/2000.

f.to Il responsabile del Settore Personale

Segretario Generale

Dr.ssa Francesca Balletta

Città di MARIGLIANO

Provincia di Napoli

Proposta di deliberazione

Oggetto : approvazione regolamento per la valutazione della performance individuale della dirigenza e del personale.

Premesso :

- che l'art. 19 del D.Lgs. 150/2009 prevede il nuovo sistema di valutazione dei dipendenti;
- che gli Enti locali ai sensi dell'art. 31 comma 2 del medesimo decreto, possono modificare il sistema di valutazione attraverso propri regolamenti di organizzazione;
- visto, altresì, l'art. 7 comma 1 del D. Lgs. 150/2009 in base al quale le A.C. valutano annualmente la performance organizzativa individuale della dirigenza e del personale;
- ritenuto adottare quale atto di organizzazione un sistema autonomo di valutazione;
- atteso che all'uopo, il responsabile del settore personale, ha predisposto la bozza di regolamento per la valutazione della performance individuale della dirigenza e del personale;

PROPONE DI DELIBERARE

Per quanto in premessa

- di approvare il regolamento per la valutazione delle performance individuali e della dirigenza e del personale ai sensi del D. Lgs. 150/2009 artt. 7 comma 1 e 3 e art. 9 comma 1 e 2 composto da n. 8 articoli;
- di dare atto che il presente regolamento sarà comunicato alle organizzazioni sindacali di categoria;
- di trasmetterne copia ai responsabili dei settori;
- di procedere alla pubblicazione del regolamento sul sito dell'Ente – sezione trasparenza, valutazione e merito;
- di dichiarare la presente immediatamente eseguibile.

IL RESPONSABILE DEL PERSONALE
Segretario Generale
Dott.ssa Francesca Balletta

COMUNE DI MARIGLIANO

“Regolamento per la valutazione della performance individuale della dirigenza e del personale”

Articolo 1

Il processo di valutazione

1. La metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale della dirigenza 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 della dirigenza 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;
 - b) valuta le competenze espresse, intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti, in relazione a quelle richieste al valutato;
 - c) valuta specifici comportamenti organizzativi posti in essere nella generazione della prestazione d'esercizio da parte del valutato.
2. Il SMiVaP individuale della dirigenza e del personale è illustrato al presente capo e sinteticamente schematizzato nell'allegato 1.

Articolo 3

Fasi 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 due momenti di verifica intermedia, nei quali 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.

Articolo 4

Tempi della valutazione

Le fasi della valutazione di cui all'art. 3 sono attuate entro le seguenti date, che costituiscono limite temporale non valicabile:

= **fase 1**

entro il mese di febbraio;

= **fase 2**

prevede due verifiche intermedie la prima entro il 31 maggio e la seconda entro il 30 settembre;

= **fase 3**

entro il 30 aprile dell'anno successivo.

Articolo 5

Soggetti coinvolti nella valutazione

1. Il Nucleo di Valutazione o l'O.I.V. se costituito, 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 di struttura.

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) e 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 10 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.

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 MARIGLIANO

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE POSIZIONI

ORGANIZZATIVE E DEL PERSONALE

informato ai principi di cui all'art 9 cc. 1 e 2 DLgs 150/2009

Sistema di valutazione di performance individuale delle PO

FATTORI DI VALUTAZIONE		PESO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE
1a Obiettivi di struttura		25
1b Obiettivi individuali		25
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori		20
3 Competenze dimostrate		10
4 Contributo alla performance generale		10
5 Comportamenti professionali e organizzativi: 5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno 5.2 Puntualità e precisione della prestazione 5.3 Problem solving		10 (10)
Totale		100

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

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; detti elementi fanno riferimento a specifici aspetti di responsabilità 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***

Raggiungimento obiettivi di particolare rilevanza sì* no**

Individuazione eventuali eccedenze di personale sì* no**

* Conferma del punteggio della scheda

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

*** Responsabilità dirigenziale

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
1a Obiettivi di gruppo		20	10	20
1b Obiettivi individuali		10	10	-
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori		-	-	-
3 Competenze dimostrate		10	10	10
4 Contributo alla performance dell'Area		30	30	20

5 Comportamenti professionali e organizzativi:		30	40	50
5.1 Orientamento al Cittadino e/o al Cliente interno				
5.2 Puntualità e precisione della prestazione				
5.3 Problem solving		(-)	(10)	(20)
		(10)	(15)	(20)
		(20)	(15)	(10)
Totale		100	100	100

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

Legenda:

- 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 individuale 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 della 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 Dirigenti, Posizioni Organizzative e Responsabili di Servizio (per queste due ultime figure è valutato il solo 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 stessi ad altro soggetto sovraordinato (segretario, direttore, dirigente o responsabile del servizio).

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 MIGLIORABILE Punteggio correlato: dal 26 al 50%	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 ADEGUATO Punteggio correlato: dal 51 al 70%	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 BUONO Punteggio correlato: dal 71 al 90%	Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.

Grado 5 ECCELLENTE 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.
--	--

Articolazione in fasce

Si individua un punteggio – soglia sotto al quale non decorre alcuna retribuzione di risultato:

- **per le Posizioni Organizzative** detto valore soglia decorre da 81 centesimi e richiede una valutazione superiore ai 70 centesimi su ogni singolo fattore di valutazione.
- **per il personale** detto valore soglia decorre da 71 centesimi e richiede una valutazione superiore a 60/100 su ogni singolo fattore di valutazione.

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

- **prima fascia** (o dell'eccellenza) da 91 a 100/100

In questa fascia può rientrare massimo il 10% delle posizioni organizzative e il 10% del personale del Settore indipendentemente dal livello di inquadramento. Il Sistema di Misurazione e Valutazione di Performance conterrà le regole per il rispetto delle quote percentuali fissate;

- **seconda fascia** (o della distinzione) da 81 a 90/100;
- **terza fascia** (o dell'adeguatezza) da 71 a 80/100;
- **quarta fascia** (o della prestazione inadeguata) da 0 a 70/100.

Ipotesi di correlazione punteggio/retribuzione

Il premio per il personale in prima fascia dovrà essere superiore del 50% a quello della seconda fascia. Quest'ultimo a sua volta dovrà essere superiore del 25% a quello di terza fascia. Alla quarta fascia non è corrisposto alcun premio.

- | | | |
|--|-------|----------------|
| • Premio base | 1 | terza fascia |
| • Premio base + 25% | 1.25 | seconda fascia |
| • (Premio base + 25%)
+ $\frac{\text{premio base} + 25\%}{2}$ | 1.875 | prima fascia |

COMUNE DI MARIGLIANO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – ESERCIZIO 2011

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Cognome Nome Posizione

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE
1 a Obiettivi di struttura	25		
1 b Obiettivi individuali	25		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	10		
5 Comportamenti professionali e organizzativi	10		
5.1 Orientamento al Cittadino e al cliente interno			
5.2 Puntualità e precisione della prestazione			
5.3 Problem Solving			

	(10)		
Totale			Posizionamento nella fascia di merito

* 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 o O.I.V.)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

Il Nucleo di Valutazione o O.I.V.

Data

Comune di Marigliano

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – ESERCIZIO 2011

Fascia D senza posizione organizzativa

Cognome Nome

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Obiettivi di struttura	20		
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	30		
5.1 Orientamento al Cittadino e al cliente interno			
5.2 Puntualità e precisione della prestazione			
5.3 Problem Solving			
	(10)		
	(20)		
Totale			Posizionamento nella fascia di merito

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

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

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

Il Valutatore

Data

Comune di Marigliano

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – ESERCIZIO 2011

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			
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	(10)		
5.3 Problem Solving			
	(15)		
	(15)		
Totale			Posizionamento nella fascia di merito

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

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

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

Il Valutatore

Data

Comune di Marigliano

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – ESERCIZIO 2011

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	(20)		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione			
5.3 Problem Solving	(20)		

	(10)		
Totale			Posizionamento nella fascia di merito

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

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

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

Il Valutatore

Data