



COMUNE DI BERGEGGI

PROVINCIA DI SAVONA



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Atto n. 82 del 19/11/2011

OGGETTO: DEFINIZIONE SISTEMA DI VALUTAZIONE.

L'anno duemilaundici il giorno diciannove del mese di novembre alle ore 12:00 seguito di avviso del Sindaco si è riunita la Giunta comunale con l'intervento dei signori:

	COGNOME E NOME	PRESENTI	ASSENTI
SINDACO	BORGIO RICCARDO	Sì	
ASSESSORI:	GAGGERO LUCA	Sì	
	CARLE MARIO	Sì	
	D'ANTONIO CARMINE		Sì
	GALLETTI CARLO	Sì	

PARTECIPA IL SEGRETARIO COMUNALE GHIRARDO DOTT. FULVIO

ASSUME LA PRESIDENZA IL VICE-SINDACO RAG. BORGIO RICCARDO

Giunta Comunale n. 82 del 19/11/2011

Oggetto: definizione sistema di valutazione

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che l'art. 2 della L. 15/2009 ha attribuito la delega al Governo ad adottare un decreto legislativo finalizzato a riformare la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni;

VISTO il D. Lgs. 150/2009 ad oggetto: "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta Comunale n. 70 del 13/08/2011 con la quale si approvava il regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, Parte IV, Regolamento per la misurazione e valutazione della performance

CONSIDERATO che, in data 23/08/2011, è stato pubblicato sulla G.U. il D.Lgs. n. 141/2011, in vigore dal 06/09/2011, con il quale vengono introdotte modifiche ed integrazioni al D.Lgs. n. 150/2009 ed al D.lgs. n. 165/2001.

PRESO ATTO che, tra le principali modifiche, viene stabilito il rinvio dell'applicazione della differenziazione retributiva "in fasce" prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009 a decorrere dalla prossima tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009.

DATO ATTO che, in considerazione di quanto sopra, l'amministrazione comunale intende avvalersi della facoltà, prevista dall'art. 25 del regolamento per la misurazione e valutazione della performance, di ridefinire temporaneamente con propria deliberazione, in coerenza con i suddetti interventi normativi, la disciplina del sistema premiante.

CONSIDERATO che con nota del 21/10/2011 è stata data informativa alle organizzazioni sindacali e alle RSU dell'intenzione dell'amministrazione di riproporre, fino alla prossima tornata di contrattazione decentrata, i sistemi di valutazione utilizzati negli anni precedenti presso il comune senza alcuna modifica.

Considerato che in data 03.11.2011 è stato effettuato un incontro con le organizzazioni sindacali e con le RSU

RITENUTO pertanto di confermare, fino alla prossima tornata di contrattazione decentrata, i sistemi di valutazione utilizzati negli anni precedenti presso il comune, che si allegano al presente atto sotto le lettere A) e B)

VISTO e preso atto dei pareri favorevoli espressi, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnica e contabile, allegati al presente atto;

CON voti unanimi espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

- 1) di confermare, fino alla prossima tornata di contrattazione decentrata, i sistemi di valutazione i sistemi di valutazione utilizzati negli anni precedenti presso il comune, che si allegano al presente atto sotto le lettere A) e B).
- 2) di dichiarare la presente immediatamente esecutiva con separata ed unanime votazione.

Modalità di attribuzione dei punteggi, nonché graduazione dell'erogazione della percentuale della retribuzione di risultato, in base ai punteggi stessi.

Le modalità di attribuzione dei punteggi nonché di graduazione della percentuale della retribuzione di risultato, in base ai punteggi stessi, così come di seguito descritte;

- Il punteggio totale è in centesimi, suddivisi tra raggiungimento obiettivi (60%) e capacità manageriali (40%), articolati in varie voci contenute in una scheda per ogni Responsabile nella quale sono riportati anche un giudizio complessivo (motivazioni di sintesi) e le azioni di miglioramento suggerite.
- L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene in base alla seguente tabella

Punteggio finale	Percentuale di retribuzione di risultato
Da 90 a 100	100%
Da 80 a 89	90%
Da 70 a 79	80%
Inferiore a 70	zero

Anno 20XX

Scheda di valutazione

Dipendente _____

Settore _____

VALUTAZIONE DEL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI

<i>Categorie</i>	<i>%</i>	<i>pt</i>
Grado di conseguimento degli obiettivi	<input type="text"/>	<input type="text"/>

VALUTAZIONE DELLE CAPACITA' MANAGERIALI

<i>Categorie</i>	<i>%</i>	<i>pt</i>
Organizzazione e controllo (capacità dimostrata nell'assolvere le attività di organizzazione e controllo connesse alla funzione affidata)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Rapporti esterni e con i colleghi (Propensione al rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Iniziativa e "problem solving" (Iniziativa personale e capacità di individuare soluzioni innovative o migliorative del lavoro autonomo)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Adattamento (Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		<input type="text"/>

Motivazioni di sintesi

Azioni di miglioramento

Osservazioni del valutato

Indicazione di fatti significativi

Il Valutato

I Valutatori

SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO _____

DIPENDENTE _____

CATEGORIA B

Elementi ponderativi	Punti min	Punti MAX	Punteggio assegnato
1 – ESPERIENZA ACQUISITA (RISERVATO ALL'UFFICIO PERSONALE -da non compilare)	0	20	
1.1. anzianità di vita lavorativa acquisita nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione attribuita – punti per ogni anno		4	
1.2. anzianità di vita lavorativa acquisita nella stessa categoria con compiti non attinenti alla mansione attribuita – punti per ogni anno		3	
1.3. anzianità di vita lavorativa acquisita in categorie inferiori con compiti attinenti alla mansione attribuita – per ogni anno		2	
1.4. anzianità di vita lavorativa acquisita in categorie inferiori con compiti non attinenti alla mansione attribuita – punti per ogni anno		1	
2 – IMPEGNO E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI	5	30	
2.1. capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6	
2.2. partecipazione attiva e qualitativa alla realizzazione degli obiettivi di PEG	1	6	
2.3. capacità di iniziativa personale e propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6	
2.4. capacità di rapporto con colleghi e superiori	1	6	
2.5. capacità di rapporto con l'utenza	1	6	
3 - RISULTATI CONSEGUITI	2	20	
3.1. – insufficiente		2	
3.2. – sufficiente		6	
3.3. – buono		10	
3.4 - elevato		16	
3.5. – massimo		20	
4 – ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE CONSEGUENTE A CORSI DI RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE	2	10	
4.1. Al termine del corso non ha dimostrato un significativo arricchimento professionale		2	
4.2. Al termine del corso ha dimostrato un sufficiente arricchimento professionale		4	
4.3. Al termine del corso ha dimostrato un discreto arricchimento professionale		6	
4.4. Al termine del corso ha dimostrato un buon arricchimento professionale		8	
4.5. Al termine del corso ha dimostrato un elevato arricchimento professionale		10	
Totale		80	

N.B.:

- A) I punteggi relativi all'esperienza di servizio non fanno parte del sistema di valutazione permanente, ma vengono utilizzati solo ai fini dell'attribuzione dei miglioramenti economici orizzontali.
- B) I punteggi relativi alla formazione professionale vengono attribuiti solo negli anni in cui vengono effettuati i corsi di formazione;

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Avvenuta consegna il _____

IL DIPENDENTE

SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO _____

DIPENDENTE _____

CATEGORIA C

Elementi ponderativi	Punti min	Punti MAX	Punteggio assegnato
1 – ESPERIENZA ACQUISITA (RISERVATO ALL'UFFICIO PERSONALE -da non compilare)	0	20	
1.1 anzianità di vita lavorativa acquisita nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione attribuita – punti per ogni anno		4	
1.2. anzianità di vita lavorativa acquisita nella stessa categoria con compiti non attinenti alla mansione attribuita – punti per ogni anno		3	
1.3. anzianità di vita lavorativa acquisita in categorie inferiori con compiti attinenti alla mansione attribuita – punti per ogni anno		2	
1.4. anzianità di vita lavorativa acquisita in categorie inferiori con compiti non attinenti alla mansione attribuita – punti per ogni anno		1	
2 – IMPEGNO E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI	6	36	
2.1. capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6	
2.2. partecipazione attiva e qualitativa alla realizzazione degli obiettivi di PEG	1	6	
2.3. capacità di iniziativa personale e propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6	
2.4. capacità di rapporto con colleghi e superiori	1	6	
2.5. capacità di rapporto con l'utenza	1	6	
2.6 capacità di autoaggiornamento	1	6	
3 - RISULTATI CONSEGUITI	2	20	
3.1. – insufficiente		2	
3.2. – sufficiente		6	
3.3. – buono		10	
3.4 - elevato		16	
3.5. – massimo		20	
4 - ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE CONSEGUENTE A CORSI DI RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE	2	10	
4.1. Al termine del corso non ha dimostrato un significativo arricchimento professionale		2	
4.2. Al termine del corso ha dimostrato un sufficiente arricchimento professionale		4	
4.3. Al termine del corso ha dimostrato un discreto arricchimento professionale		6	
4.4. Al termine del corso ha dimostrato un buon arricchimento professionale		8	
4.5. Al termine del corso ha dimostrato un elevato arricchimento professionale		10	
Totale		86	

N.B.:

- A) I punteggi relativi all'esperienza di servizio non fanno parte del sistema di valutazione permanente, ma vengono utilizzati solo ai fini dell'attribuzione dei miglioramenti economici orizzontali.
- B) I punteggi relativi alla formazione professionale vengono attribuiti solo negli anni in cui vengono effettuati i corsi di formazione;

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Avvenuta consegna il _____

IL DIPENDENTE

SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO _____

DIPENDENTE _____

CATEGORIA D

Elementi ponderativi	Punti min	Punti MAX	Punteggio assegnato
1 – ESPERIENZA ACQUISITA (RISERVATO ALL'UFFICIO PERSONALE -da non compilare)	0	20	
1.1 anzianità di vita lavorativa acquisita nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione attribuita – punti per ogni anno		4	
1.2. anzianità di vita lavorativa acquisita nella stessa categoria con compiti non attinenti alla mansione attribuita – punti per ogni anno		3	
1.3. anzianità di vita lavorativa acquisita in categorie inferiori con compiti attinenti alla mansione attribuita – punti per ogni anno		2	
1.4. anzianità di vita lavorativa acquisita in categorie inferiori con compiti non attinenti alla mansione attribuita – punti per ogni anno		1	
2 – IMPEGNO E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI	6	42	
2.1. capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	7	
2.2. partecipazione attiva e qualitativa alla realizzazione degli obiettivi di PEG	1	7	
2.3. capacità di iniziativa personale e propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	7	
2.4. capacità di rapporto con colleghi e superiori	1	7	
2.5. capacità di rapporto con l'utenza	1	7	
2.6 capacità di autoaggiornamento	1	7	
3 - RISULTATI CONSEGUITI	2	20	
3.1. – insufficiente		2	
3.2. – sufficiente		6	
3.3. – buono		10	
3.4 - elevato		16	
3.5. – massimo		20	
4 - ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE CONSEGUENTE A CORSI DI RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE	2	10	
4.1. Al termine del corso non ha dimostrato un significativo arricchimento professionale		2	
4.2. Al termine del corso ha dimostrato un sufficiente arricchimento professionale		4	
4.3. Al termine del corso ha dimostrato un discreto arricchimento professionale		6	
4.4 Al termine del corso ha dimostrato un buon arricchimento professionale		8	
4.5. Al termine del corso ha dimostrato un elevato arricchimento professionale		10	
Totale		92	

N.B.:

- A) I punteggi relativi all'esperienza di servizio non fanno parte del sistema di valutazione permanente, ma vengono utilizzati solo ai fini dell'attribuzione dei miglioramenti economici orizzontali.
- B) I punteggi relativi alla formazione professionale vengono attribuiti solo negli anni in cui vengono effettuati i corsi di formazione;

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Avvenuta consegna il _____

IL DIPENDENTE



COMUNE DI BERGEGGI

Provincia di Savona

De Mari 28 D - 17028 Bergeggi tel. 019 25.7901 fax: 019 25.790.220

P. iva: 00245250097 - www.comune.bergeggi.sv.it

e-mail bergeggi@comune.bergeggi.sv.it

posta elettronica certificata: protocollo@pec.comune.bergeggi.sv.it

PARERI FORMULATI AI SENSI DELL'ARTICOLO 49 DEL TESTO UNICO ENTI LOCALI 18/08/2000 N. 267

Allegato alla deliberazione

G.C. n. 88 del 19/11/2011
C.C. n. // del //

OGGETTO: Definizione sistema di valutazione

REGOLARITÀ TECNICA

Si esprime parere favorevole.

Bergeggi, lì 04/11/2011

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Rag.ra PELUFFO Patrizia

REGOLARITÀ CONTABILE

Si esprime parere favorevole.

Bergeggi, lì 04/11/2011

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Rag.ra PELUFFO Patrizia



Aree Protette
Bergeggi



CERTIFICATO
N° 15577 DEL 09.11.10



BANDIERA BLU



COMUNE DI BERGEGGI
Provincia di Savona

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
(Rag. BORGO Riccardo)



IL SEGRETARIO COMUNALE
(GHIRARDO Dott. Fulvio)

E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Li, _____

L'IMPIEGATO DELEGATO

REFERTO DI PUBBLICAZIONE
(Art. 124 del T.U. 18/08/2000 n. 267)

Si certifica che la delibera di Giunta Comunale n. 82 del 19/11/2011 è stata affissa all'albo pretorio on-line del comune dal 25 NOV. 2011 al 10 DIC. 2011.

Bergeggi, li 10 DIC. 2011



IL MESSO COMUNALE

ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione è divenuta esecutiva a tutti gli effetti essendo decorso il termine di cui al comma 3 dell'art. 134 del Testo Unico 18/08/2000 n. 267.

Li, - 5 DIC. 2011



IL SEGRETARIO COMUNALE