



# COMUNE DI GALLIO

PROVINCIA DI VICENZA  
Via Roma 2 - 36032 GALLIO (VI)

Codice Fiscale 84001130248 - Partita I.V.A. 00174060244

Codice IPA: c\_d882

Codice Univoco Ufficio Fatturazione Elettronica: UFQ29H

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 158 DEL 19-12-2019

### OGGETTO: MODIFICA SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'anno duemiladiciannove il giorno diciannove del mese di dicembre, alle ore 08:40, nella Residenza Comunale, convocata dal Sig. Sindaco, si è riunita la Giunta comunale, con l'intervento dei Signori:

<b>Munari Emanuele</b>	<b>Sindaco</b>	<b>Presente</b>
<b>Lunardi Denis</b>	<b>Vicesindaco</b>	<b>Assente</b>
<b>Mosele Maria</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente</b>

Assume la presidenza il sig. Munari Emanuele in qualità di Sindaco, assistito dal Segretario sig. Taibi dott. Giuseppe. Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, invita i membri della Giunta comunale a prendere in esame l'oggetto sopra indicato.

-----

### LA GIUNTA COMUNALE

#### Richiamati:

- l'art. 3 del D.Lgs. 150/2009 il quale stabilisce che ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, ed è tenuta ad adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- l'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 150/2009 che testualmente prevede "Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tal fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance"
- L'art. 30, comma 3, che attribuisce all'organismo di valutazione la definizione del sistema di valutazione di cui all'art. 7 sopra richiamato.

**Atteso** che con deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 23.05.2016 veniva approvato il "Sistema di misurazione e valutazione della performance";

**Dato atto** che in data 30.10.2019 è stato sottoscritto il contratto collettivo integrativo per il triennio 2019-2021 di parte normativa, il quale fra l'altro ha disciplinato la distribuzione delle risorse della performance organizzativa e individuale, per cui si rende necessario apportare le modifiche conseguenti al "Sistema di misurazione e valutazione della performance";

Atteso che il punto n. 2.2.1 del “Sistema di misurazione e valutazione della performance” in vigore risulta essere il seguente:

### **2.2.1 Sintesi scheda e modalità di calcolo**

*La scheda di valutazione si conclude con una sezione riepilogativa di sintesi dove confluiscono le due sezioni di cui essa si compone. In tale sintesi i giudizi (attribuiti nelle relative sezioni) vengono ponderati secondo il peso attribuito a ciascuna sezione, ovvero: 60% contributo alla performance organizzativa e performance individuale e di area/settore; 40% performance individuale (fattori comportamentali, competenze, capacità di valutare).*

Il risultato è un valore, anch'esso espresso in centesimi, a cui viene associata l'attribuzione dell'indennità di risultato e la sua graduazione (comunque secondo le modalità di calcolo attualmente già in uso). Nello specifico abbiamo che per punteggi inferiori a 60 punti non si assegna l'indennità di risultato. Per punteggi compresi tra 60 e 100 si assegna l'indennità di risultato compresa tra il 10% ed il 25% dell'indennità di posizione già assegnata.

L'indennità di risultato (i.r.) in valore percentuale per un punteggio p ottenuto all'interno dell'intervallo tra 60 e 100 punti è ottenuta con la seguente formula:

i.r. (in percentuale dell'indennità di posizione) =  $\frac{15p-500}{100}$  = % dell'indennità di posizione.

40

**Dato atto** che si rende necessario provvedere alla modifica nel seguente tenore:

### **2.2.2 Sintesi scheda e modalità di calcolo**

*La scheda di valutazione si conclude con una sezione riepilogativa di sintesi dove confluiscono le due sezioni di cui essa si compone. In tale sintesi i giudizi (attribuiti nelle relative sezioni) vengono ponderati secondo il peso attribuito a ciascuna sezione, ovvero: 70% contributo alla performance organizzativa e performance individuale e di area/settore; 30% performance individuale (fattori comportamentali, competenze, capacità di valutare).*

*Il risultato è un valore, anch'esso espresso in centesimi, a cui viene associata l'attribuzione dell'indennità di risultato.*

Atteso che il punto n. 5 del “Sistema di misurazione e valutazione della performance” in vigore risulta essere il seguente:

## **5. Le schede del sistema di misurazione e valutazione della performance**

A conclusione del Sistema, vengono fornite le schede di valutazione di:

1. responsabili con Posizione Organizzativa
2. altri dipendenti

*Comune di Gallio (Vi)*

### **SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

**Scheda di valutazione del responsabile di settore**

*tutti i punteggi vengono assegnati in centesimi*

SETTORE

DIPENDENTE

CATEGORIA

PROFILO PROFESSIONALE

**Periodo di valutazione:**

1. **SEZIONE 1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (contributo) e PERFORMANCE INDIVIDUALE E DI AREA/SETTORE (peso ponderato 60%)**

Obiettivo	peso ponderato	punteggio
<b>risultato</b>		
obiettivo di carattere generale di performance organizzativa, assegnato annualmente a tutti i dirigenti, negli ambiti stabiliti dall'art. 8 del D. Lgs. 150/09		
Obiettivo 1	peso ponderato	punteggio
risultato		
Obiettivo 2	peso ponderato	punteggio
risultato		
Obiettivo 3	peso ponderato	punteggio
risultato		
Obiettivo 4	peso ponderato	punteggio
risultato		
Obiettivo n	peso ponderato	punteggio
risultato		
<b>TOTALE</b>		
<b>risultato</b>		

2. **SEZIONE 2 PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso ponderato 40%)**

**FATTORI**

**Valutazione**

a) Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio contemperando diversi impegni	
b) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro	
c) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e "burocratismi" e promuovendo la qualità dei servizi	
d) Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di programmazione e di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione	
e) Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali	
<b>f) orientamento (relazione) al cliente/utente interno/ esterno (amministratori, utenti, collaboratori)</b>	
g) Contributi all'integrazione tra diversi uffici e servizi all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti delle modalità operative	
<b>TOTALE (media)</b>	

**RIEPILOGO FINALE**

	Pesi	Punteggi	Valutazione Ponderata
Performance organizzativa di Ente (obiettivo generale trasversale) e performance individuale e di area	60%		
performance individuale	40%		
<b>RISULTATO FINALE DELLA VALUTAZIONE</b>			

*N.B. Per punteggi inferiori a 60 punti non si assegna l'indennità di risultato.*

*Per punteggi compresi tra 60 e 100 si assegna l'indennità di risultato compresa tra il 10% ed il 25% dell'indennità di posizione già assegnata. L'indennità di risultato (i.r.) in valore percentuale per un punteggio p ottenuto all'interno dell'intervallo tra 60 e 100 punti è ottenuta con la seguente formula:*

*i.r. (in percentuale dell'indennità di posizione) =  $\frac{15p-500}{40}$  = % dell'indennità di posizione*

40

Data

Firma per presa visione del dipendente  
valutazione

il responsabile della

SINDACO

Nucleo di Valutazione

## PERSONALE COMUNE GALLIO

### SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PRODUTTIVITA'

#### Scheda di valutazione del dipendente

SETTORE
SERVIZIO
DIPENDENTE
CATEGORIA
PROFILO PROFESSIONALE
Periodo di valutazione:

#### RAGGIUNGIMENTO SPECIFICI OBIETTIVI DI GRUPPO O INDIVIDUALI peso sezione 40%

APPORTO AGLI OBIETTIVI DI SETTORE	<b>PUNTEGGIO 0-100</b>
-----------------------------------	------------------------

**peso sezione 60%**

#### CONTRIBUTO INDIVIDUALE, COMPETENZE, COMPORAMENTI

Abilità tecnico operative (precisione, rapidità, qualità della prestazione)	<b>PUNTEGGIO 0-20</b>
Autonomia ed iniziativa personale	<b>PUNTEGGIO 0-20</b>
Disponibilità e collaborazione con i colleghi	<b>PUNTEGGIO 0-20</b>
Continuità nell'impegno	<b>PUNTEGGIO 0-20</b>
Capacità di adattarsi a situazioni straordinarie	<b>PUNTEGGIO 0-20</b>
<b>TOTALE (SOMMA)</b>	<b>PUNTEGGIO 0-20</b>

Data \_\_\_\_\_ -

Firma per presa visione del dipendente  
Responsabile del Settore

Il

La quantificazione della parte economica collegata al risultato della scheda di valutazione avviene secondo la seguente metodologia:

## OBIETTIVI GESTIONALI AFFIDATI AI RESPONSABILI NEL PIANO RISORSE ED OBIETTIVI

Personale coinvolto:

-il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato dell'Ente, esclusi i titolari di posizione organizzativa.

Responsabile:

- Responsabili di Settore, per quanto di propria competenza.

DESCRIZIONE:

il fondo della contrattazione decentrata, nella parte residuale, rimasta dopo la corresponsione delle progressioni economiche, delle indennità varie e degli eventuali progetti obiettivo viene suddiviso come descritto nelle seguenti fasi:

1. CALCOLO PREMI TEORICI: mediante l'utilizzo di appositi coefficienti si calcola il premio teorico di ciascun dipendente in modo da rapportarlo alla tipologia contrattuale dello stesso (es. tempo pieno = 100, part time 24/36= 66,67) ed ai giorni effettivamente lavorati, fatte salve le ferie godute e il congedo obbligatorio per maternità/paternità (es. dipendente che ha lavorato tutto l'anno = 100, dipendente che ha lavorato solo 3 mesi = 25,00).
2. Il premio teorico di ciascun dipendente, calcolato come al punto 1. Viene suddiviso in due parti:

A. 40% PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO:

- 1) Al suddetto importo viene applicata la percentuale di "raggiungimento dell'obiettivo del settore di appartenenza", così come verificata e certificata dal Nucleo di valutazione dell'Ente (o comunque dall'organismo di valutazione preposto) per ciascun Responsabile (es. se tutti gli obiettivi del settore x sono pienamente raggiunti si applicherà la percentuale del 100%).
- 2) All'importo così ottenuto viene applicato il punteggio di "apporto agli obiettivi del settore" scaturente dalla valutazione del relativo Responsabile di Settore, come da apposita scheda B) punto 1.

B. 60% PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE QUALITATIVA:

- Al suddetto importo, viene applicato il punteggio scaturente dalla valutazione del relativo Responsabile di Settore, come da apposita scheda B) punto 2.

Le eventuali rimanenze conseguite al punto A 1) verranno suddivise equamente tra i dipendenti di tutti i Settori che abbiano conseguito una votazione pari o maggiore a punti 90 nella valutazione qualitativa;

Le eventuali economie conseguite al punto A 2) confluiranno nelle disponibilità del Settore di competenza per la erogazione degli incentivi per la performance individuale qualitativa.

Eventuali economie conseguite in un settore a seguito delle valutazioni sulla PERFORMANCE INDIVIDUALE QUALITATIVA, verranno suddivise tra i dipendenti appartenenti al medesimo Settore che abbiano conseguito una votazione maggiore o pari a punti 90 nella valutazione qualitativa.

In difetto le relative economie saranno attribuite equamente ai dipendenti degli altri settori che avranno conseguito nella scheda della valutazione sulla performance individuale qualitativa una votazione maggiore o pari a 90/100.

**Dato atto** che si rende necessario provvedere alla modifica nel seguente tenore:

## 5. Le schede del sistema di misurazione e valutazione della performance

A conclusione del Sistema, vengono fornite le schede di valutazione di:

1. responsabili con Posizione Organizzativa
2. altri dipendenti

*Comune di Gallio (Vi)*

### **SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

**Scheda di valutazione del responsabile di settore**

*tutti i punteggi vengono assegnati in centesimi*

SETTORE DIPENDENTE CATEGORIA PROFILO PROFESSIONALE <b>Periodo di valutazione:</b>
-----------------------------------------------------------------------------------------------

### **SEZIONE 1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (contributo) e PERFORMANCE INDIVIDUALE E DI AREA/SETTORE (peso ponderato 70%)**

<b>Obiettivo</b>	<b>peso ponderato</b>	<b>punteggio</b>
<b>risultato</b>		
obiettivo di carattere generale di performance organizzativa, assegnato annualmente a tutti i dirigenti, negli ambiti stabiliti dall'art. 8 del D. Lgs. 150/09		
Obiettivo 1	peso ponderato	punteggio
risultato		
Obiettivo 2	peso ponderato	punteggio
risultato		
Obiettivo 3	peso ponderato	punteggio
risultato		
Obiettivo 4	peso ponderato	punteggio
risultato		
Obiettivo n	peso ponderato	punteggio
risultato		
<b>TOTALE</b>		
<b>risultato</b>		

### **SEZIONE 2 PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso ponderato 30%)**

#### **FATTORI**

#### **Valutazione**

a) Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio contemperando diversi impegni	
b) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro	
c) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e "burocratismi" e promuovendo la qualità dei servizi	
d) Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di programmazione e di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione	
e) Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali	
f) <b>orientamento (relazione) al cliente/utente interno/ esterno (amministratori, utenti, collaboratori)</b>	

g) Contributi all'integrazione tra diversi uffici e servizi all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti delle modalità operative	
<b>TOTALE (media)</b>	

### RIEPILOGO FINALE

	Pesi	Punteggi	Valutazione Ponderata
Performance organizzativa di Ente (obiettivo generale trasversale) e performance individuale e di area	70%		
performance individuale	30%		
<b>RISULTATO FINALE DELLA VALUTAZIONE</b>			

**N.B. Per punteggi inferiori a 60 punti non si assegna l'indennità di risultato.**

Firma per presa visione del dipendente

Il Responsabile della valutazione

Nucleo di valutazione

SINDACO

PERSONALE COMUNE GALLIO  
SCHEDA B

### Scheda di valutazione del dipendente

SETTORE
SERVIZIO
DIPENDENTE
CATEGORIA
PROFILO PROFESSIONALE
Periodo di valutazione:

Fattori di valutazione del dipendente

Percentuale di obiettivi realizzati dal settore di appartenenza (certificati dal nucleo)	<b>PUNTEGGIO 0-20</b>
Abilità tecnico operative (precisione, rapidità, qualità della prestazione)	<b>PUNTEGGIO 0-16</b>
Autonomia ed iniziativa personale finalizzati al raggiungimento degli obiettivi assegnati	<b>PUNTEGGIO 0-16</b>
Disponibilità e collaborazione con i colleghi	<b>PUNTEGGIO 0-16</b>
Continuità nell'impegno	<b>PUNTEGGIO 0-16</b>
Capacità di adattarsi a situazioni straordinarie	<b>PUNTEGGIO 0-16</b>
<b>TOTALE (SOMMA)</b>	<b>Max 100</b>

Data \_\_\_\_\_ -

Firma per presa visione del dipendente  
Responsabile del Settore

Il

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA SOLA DISTRIBUZIONE DELLA QUOTA DI SALARIO ACCESSORIO DESTINATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA  
SCHEDA C

**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA  
RAGGIUNGIMENTO SPECIFICI OBIETTIVI DI GRUPPO O INDIVIDUALI**

<b>Componenti</b>	<b>PUNTEGGIO 0-100</b>
APPORTO AGLI OBIETTIVI DI SETTORE (valutazione del responsabile)	
PERCENTUALE DI OBIETTIVI REALIZZATI DAL SETTORE DI APPARTENENZA (certificati dal nucleo)	
TOTALE	

Data \_\_\_\_\_ -

Firma per presa visione del dipendente  
Responsabile del Settore

II

La quantificazione della parte economica collegata al risultato della scheda di valutazione avviene secondo la seguente metodologia:

**OBIETTIVI GESTIONALI AFFIDATI AI RESPONSABILI NEL PIANO RISORSE  
ED OBIETTIVI**

Personale coinvolto:

-il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato dell'Ente, esclusi i titolari di posizione organizzativa.

Responsabile:

- Responsabili di Settore, per quanto di propria competenza.

DESCRIZIONE:

il fondo della contrattazione decentrata, relativamente alla quota parte destinata alla Performance viene suddiviso nelle seguenti due componenti:

- Performance organizzativa;
- Performance individuale

La quota parte destinata a ciascuno dei due istituti viene decisa in sede di contrattazione, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate a remunerare la performance.

Procedura di calcolo:



Performance organizzativa:

C. CALCOLO PREMI TEORICI: mediante l'utilizzo di appositi coefficienti si calcola il premio teorico di ciascun dipendente in modo da rapportarlo alla tipologia contrattuale dello stesso (es. tempo pieno = 100, part time  $24/36= 66,67$ ) ed ai giorni effettivamente lavorati e l'importo teorico spettante viene diviso per la quota della performance destinata a performance organizzativa (per es. 70 %);

Il premio teorico di ciascun dipendente, calcolato come al punto 1 viene corretto secondo i passaggi qui di seguito specificati:

- 1) All'importo teorico viene applicata la percentuale di "raggiungimento dell'obiettivo del settore di appartenenza", così come verificata e certificata dal Nucleo di valutazione dell'Ente (o comunque dall'organismo di valutazione preposto) per ciascun Responsabile (es. se tutti gli obiettivi del settore x sono pienamente raggiunti si applicherà la percentuale del 100%);
- 2) All'importo così ottenuto viene applicato il punteggio di "apporto agli obiettivi del settore" scaturente dalla valutazione del relativo Responsabile di Settore, come da apposita scheda C); le economie, determinate dal coefficiente di partecipazione individuale, vengono distribuite tra i dipendenti dello stesso settore;

Performance individuale

D. La quota di performance individuale spettante (ad es. il 30 %) viene distribuita al personale come segue:

Viene calcolato l'importo medio spettante a ciascun dipendente e l'importo spettante viene poi parametrato alla percentuale di obiettivi raggiunti dal settore di riferimento ed al punteggio scaturente dalla valutazione del relativo Responsabile di Settore, come da apposita scheda B)

**Visto** il D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, e ss.mm.ii.;

**Vista** la deliberazione del Consiglio comunale n. 36 del 20.12.2018 di approvazione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il triennio 2019-2020-2021;

**Vista** la deliberazione del Consiglio comunale n. 43 del 20.12.2018 di approvazione del bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2019-2020-2021;

**Vista** la deliberazione della Giunta comunale n. 176 del 31.12.2018 di approvazione piano esecutivo di gestione per l'esercizio finanziario 2019-2020-2021;

**Visto** il vigente regolamento di contabilità approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 15 del 12.06.2017 e il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 55 del 24.05.2017, successivamente modificato con deliberazione della Giunta comunale n. 57 del 29.03.2018;

**Visto** il vigente Statuto del Comune di Gallio;

**Vista** la deliberazione della Giunta comunale n. 8 del 07.02.2019 con la quale è stato confermato, per il triennio 2019/2021, il Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza già adottato con precedente deliberazione della Giunta comunale n. 38 del 27.02.2018;

**Visto** il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", approvato con D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013, e il "Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Gallio ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.Lgs. 165/2001", approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 136 del 05.11.2014;

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

Con votazione unanime favorevole, resa per alzata di mani

## DELIBERA

1. **di modificare** lo stralcio relativo alla distribuzione del salario accessorio che rimane disciplinato del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" come segue:

### **2.2.1 Sintesi scheda e modalità di calcolo**

*La scheda di valutazione si conclude con una sezione riepilogativa di sintesi dove confluiscono le due sezioni di cui essa si compone. In tale sintesi i giudizi (attribuiti nelle relative sezioni) vengono ponderati secondo il peso attribuito a ciascuna sezione, ovvero: 70% contributo alla performance organizzativa e performance individuale e di area/settore; 30% performance individuale (fattori comportamentali, competenze, capacità di valutare).*

*Il risultato è un valore, anch'esso espresso in centesimi, a cui viene associata l'attribuzione dell'indennità di risultato.*

### **5. Le schede del sistema di misurazione e valutazione della performance**

A conclusione del Sistema, vengono fornite le schede di valutazione di:

1. responsabili con Posizione Organizzativa
2. altri dipendenti

#### *Comune di Gallio (Vi)*

#### **SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

##### **Scheda di valutazione del responsabile di settore**

*tutti i punteggi vengono assegnati in centesimi*

SETTORE
DIPENDENTE
CATEGORIA
PROFILO PROFESSIONALE
<b>Periodo di valutazione:</b>

#### **SEZIONE 1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (contributo) e PERFORMANCE INDIVIDUALE E DI AREA/SETTORE (peso ponderato 70%)**

<b>Obiettivo</b>	<b>peso ponderato</b>	<b>punteggio</b>
<b>risultato</b>		
obiettivo di carattere generale di performance organizzativa, assegnato annualmente a tutti i dirigenti, negli ambiti stabiliti dall'art. 8 del D. Lgs. 150/09		
Obiettivo 1	peso ponderato	punteggio
risultato		
Obiettivo 2	peso ponderato	punteggio
risultato		
Obiettivo 3	peso ponderato	punteggio
risultato		
Obiettivo 4	peso ponderato	punteggio
risultato		
Obiettivo n	peso ponderato	punteggio
risultato		
<b>TOTALE</b>		
<b>risultato</b>		

**SEZIONE 2 PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso ponderato 30%)**

**FATTORI**

**Valutazione**

a) Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio contemperando diversi impegni	
b) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro	
c) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e "burocratismi" e promuovendo la qualità dei servizi	
d) Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di programmazione e di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione	
e) Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali	
f) <b>orientamento (relazione) al cliente/utente interno/ esterno (amministratori, utenti, collaboratori)</b>	
g) Contributi all'integrazione tra diversi uffici e servizi all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti delle modalità operative	
<b>TOTALE (media)</b>	

**RIEPILOGO FINALE**

	Pesi	Punteggi	Valutazione Ponderata
Performance organizzativa di Ente (obiettivo generale trasversale) e performance individuale e di area	70%		
performance individuale	30%		
<b>RISULTATO FINALE DELLA VALUTAZIONE</b>			

*N.B. Per punteggi inferiori a 60 punti non si assegna l'indennità di risultato.*

Firma per presa visione del dipendente

Il Responsabile della valutazione

Nucleo di valutazione

SINDACO

PERSONALE COMUNE GALLIO  
SCHEDA B

**Scheda di valutazione del dipendente**

SETTORE
SERVIZIO
DIPENDENTE
CATEGORIA
PROFILO PROFESSIONALE
Periodo di valutazione:

Fattori di valutazione del dipendente

Percentuale di obiettivi realizzati dal settore di appartenenza (certificati dal nucleo)	<b>PUNTEGGIO 0-20</b>
------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------

Abilità tecnico operative (precisione, rapidità, qualità della prestazione)	<b>PUNTEGGIO 0-16</b>
Autonomia ed iniziativa personale finalizzati al raggiungimento degli obiettivi assegnati	<b>PUNTEGGIO 0-16</b>
Disponibilità e collaborazione con i colleghi	<b>PUNTEGGIO 0-16</b>
Continuità nell'impegno	<b>PUNTEGGIO 0-16</b>
Capacità di adattarsi a situazioni straordinarie	<b>PUNTEGGIO 0-16</b>
<b>TOTALE (SOMMA)</b>	<b>Max 100</b>

Data \_\_\_\_\_ -

Firma per presa visione del dipendente  
Responsabile del Settore

II

\_\_\_\_\_

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA SOLA DISTRIBUZIONE DELLA QUOTA DI SALARIO ACCESSORIO DESTINATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**  
SCHEDA C

**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**  
**RAGGIUNGIMENTO SPECIFICI OBIETTIVI DI GRUPPO O INDIVIDUALI**

<b>Componenti</b>	<b>PUNTEGGIO 0-100</b>
APPORTO AGLI OBIETTIVI DI SETTORE (valutazione del responsabile)	
PERCENTUALE DI OBIETTIVI REALIZZATI DAL SETTORE DI APPARTENENZA (certificati dal nucleo)	
TOTALE	

Data \_\_\_\_\_ -

Firma per presa visione del dipendente  
Responsabile del Settore

II

\_\_\_\_\_

La quantificazione della parte economica collegata al risultato della scheda di valutazione avviene secondo la seguente metodologia:

**OBIETTIVI GESTIONALI AFFIDATI AI RESPONSABILI NEL PIANO RISORSE ED OBIETTIVI**

Personale coinvolto:

-il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato dell'Ente, esclusi i titolari di posizione organizzativa.

Responsabile:

- Responsabili di Settore, per quanto di propria competenza.

DESCRIZIONE:

il fondo della contrattazione decentrata, relativamente alla quota parte destinata alla Performance viene suddiviso nelle seguenti due componenti:

- Performance organizzativa;
- Performance individuale

La quota parte destinata a ciascuno dei due istituti viene decisa in sede di contrattazione, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate a remunerare la performance.

Procedura di calcolo:

Performance organizzativa:

E. CALCOLO PREMI TEORICI: mediante l'utilizzo di appositi coefficienti si calcola il premio teorico di ciascun dipendente in modo da rapportarlo alla tipologia contrattuale dello stesso (es. tempo pieno = 100, part time  $24/36= 66,67$ ) ed ai giorni effettivamente lavorati e l'importo teorico spettante viene diviso per la quota della performance destinata a performance organizzativa (per es. 70 %);

Il premio teorico di ciascun dipendente, calcolato come al punto 1 viene corretto secondo i passaggi qui di seguito specificati:

- 1) All'importo teorico viene applicata la percentuale di "raggiungimento dell'obiettivo del settore di appartenenza", così come verificata e certificata dal Nucleo di valutazione dell'Ente (o comunque dall'organismo di valutazione preposto) per ciascun Responsabile (es. se tutti gli obiettivi del settore x sono pienamente raggiunti si applicherà la percentuale del 100%);
- 2) All'importo così ottenuto viene applicato il punteggio di "apporto agli obiettivi del settore" scaturente dalla valutazione del relativo Responsabile di Settore, come da apposita scheda C); le economie, determinate dal coefficiente di partecipazione individuale, vengono distribuite tra i dipendenti dello stesso settore;

Performance individuale

F. La quota di performance individuale spettante (ad es. il 30 %) viene distribuita al personale come segue:

Viene calcolato l'importo medio spettante a ciascun dipendente e l'importo spettante viene poi parametrato alla percentuale di obiettivi raggiunti dal settore di riferimento ed al punteggio scaturente dalla valutazione del relativo Responsabile di Settore, come da apposita scheda B)

2. **di dare atto** che detto Sistema si applica a decorrere dalle valutazioni riferite all'anno 2019 tenendo conto anche delle attività svolte nonché dei risultati eventualmente già raggiunti;
3. **di disporre** che del presente Sistema venga data ampia informazione a tutti i dipendenti e che venga pubblicato sul sito web del Comune nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi delle vigenti disposizioni in materia di trasparenza;
4. **di dichiarare**, con separata ed unanime favorevole votazione, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, al fine di dare seguito con tempestività agli ulteriori adempimenti.

-----  
Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
Munari Emanuele



IL SEGRETARIO COMUNALE  
Taibi dott. Giuseppe