



COMUNE DI OZZANO DELL'EMILIA

Provincia di Bologna

G.C. n.ro 54 del 23 Maggio 2012

COPIA

OGGETTO: SISTEMA DI VALUTAZIONE - MODIFICA A SEGUITO ESITI SPERIMENTAZIONE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

L'anno 2012 addì 23 del mese di Maggio, alle ore 14:00 in OZZANO DELL'EMILIA ed in una sala del Palazzo Municipale, a seguito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Signori:

			Presente
MASOTTI LORETTA	Sindaco	Presidente	SI
LELLI LUCA	Vice Sindaco	Assessore	SI
NERI CRISTINA		Assessore	SI
CARUSO LARA		Assessore	SI
VALERIO ELENA		Assessore	SI

Partecipa l'infrascritto Segretario Generale Dr.ssa **VILLA VALERIA**

Assume la Presidenza la Sig.ra **MASOTTI LORETTA**

Essendo legale il numero degli intervenuti, la Giunta Comunale, come sopra riunita, ha adottato il provvedimento entro riportato.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 54 DEL 23 MAGGIO 2012

OGGETTO: SISTEMA DI VALUTAZIONE - MODIFICA A SEGUITO ESITI SPERIMENTAZIONE.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che in sede di Associazione Valle dell'Idice è stato avviato un percorso congiunto fra i Comuni di Castenaso, Ozzano dell'Emilia e San Lazzaro di Savena per l'adeguamento, dei diversi sistemi di valutazione esistenti nei tre Comuni, alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009;

RICHIAMATE le seguenti deliberazioni adottate:

1. deliberazione C.C. n.81 del 25/11/2010, esecutiva, con la quale sono stati definiti i criteri generali per l'adeguamento del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
2. deliberazione G.C. n. 134 del 21/12/2010, esecutiva, con la quale il Regolamento sopra richiamato è stato adeguato ai contenuti del D.Lgs.150/2009 approvando la "Disciplina del sistema di definizione, misurazione e valutazione della performance;
3. deliberazione esecutiva n. 46 del 30/05/2011 con cui la Giunta Comunale ha approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance su proposta dell'OIV, sistema che definisce e disciplina tutte le fasi del processo di valutazione della performance individuale della generalità dei dipendenti compresi i dirigenti, i titolari di P.O., nonché del Segretario Comunale;
4. con deliberazione G.C. n. 73 del 26/07/2011, esecutiva, si è preso atto del verbale di raffreddamento avanti al Prefetto di Bologna, acquisito al prot. n. 0022392 del 13/07/2011, in atti conservato, definendo a parziale modifica ed integrazione della deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 30/05/2011, la seguente tempistica per l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con la medesima delibera:
 1. *per l'anno 2011, le schede di valutazione delle P.O., devono intendersi i modelli di scheda di cui all'allegato quale parte integrante e sostanziale;*
 2. *con inizio da settembre 2011, ai fini della sperimentazione, vengono individuati: tutte le P.O. e, per ogni Area/Settore di riferimento, il 10% dei dipendenti inquadrati in ognuna delle categorie professionali ivi previste, con arrotondamento all'unità superiore. Di questi dipendenti verrà redatta anche la scheda secondo il sistema approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 60/11, citata, senza effetti economici, in quanto il compenso incentivante verrà liquidato sulla base del sistema di valutazione precedente la detta deliberazione di Giunta Comunale n. 60/11;*
 3. *per tutte le Posizioni Organizzative, entro fine anno 2011, dovranno essere individuati appositi indicatori necessari per la misurazione della performance organizzativa dell'unità di riferimento, che verranno monitorati a decorrere dal 1° gennaio 2012;*
 4. *a parziale modifica del punto 3) del dispositivo della deliberazione di Giunta Comunale più volte richiamata n. 60 del 31/05/2011, che testualmente recita: "di dare atto inoltre che, per effetto dell'approvazione del presente atto, cessano di avere applicazione le parti del CDI aziendale in contrasto con il D.Lgs.150/09" il sistema di valutazione (per il 2011 sistema precedente quello approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 60/11 e per il 2012 sistema approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 60/11) verrà integrato con il procedimento di salvaguardia e conciliazione allegato sub 2) quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;*
 5. *resta ferma la piena applicazione per l'anno 2011 del sistema di valutazione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 60 del 31/05/2011, per quanto non espressamente modificato, come sopra indicato.*

CONSIDERATO che al termine del periodo sperimentale si sono svolti incontri, con le OO.SS. in forma congiunta, al fine di illustrare gli esiti della sperimentazione, come da accordi presi e in coerenza con la sensibilità concertativa storicamente assodata delle tre Amministrazioni, pur nella consapevolezza che la materia rientra nella competenza degli Enti;

PRESO ATTO che nell'incontro del 12/04/2012, le parti, in relazione agli esiti della sperimentazione hanno concordato le seguenti modifiche da apportare al Sistema di misurazione e valutazione della performance:

1. declinare sinteticamente la competenza scelta esplicitando le attese e la valutazione sulla competenza stessa;
2. prevedere 5 competenze;
3. prevedere il peso delle competenze da 5 a 12;

inoltre, come da incontro svoltosi in data 29/03/2012:

1. eliminare gli aggettivi collegati al range di valutazione;
2. inserire subtotale area competenze/comportamenti;
3. rendere libero il peso fattore fisso 2.1 partendo da 5 come minimo;
4. inserire nella scheda obiettivi l'indicazione di peso in sessantesimi;
5. nella descrizione del range di punteggio, utilizzare il termine "attesa/standard" piuttosto che "standard";
6. prevedere per il range D – ex "Adeguato" il punteggio massimo di 90 anziché 80 e pertanto il range ex "Adeguato" diventa 70-90 e il range "Eccellente" 91-100;

PRESO ATTO altresì che le suddette richieste di modifica sono state sottoposte all'O.I.V. (organismo indipendente di valutazione) che le ha validate come da verbale del 17/04/2012 conservato in atti;

RICHIAMATI il D.lgs. 165/01 e ss. mm. ed ii. e il vigente CCNL dipendenti EE.LL;

VISTI i pareri favorevoli inseriti nella proposta di delibera ed allegati al presente atto ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 267 del 18/08/2000;

CON votazione unanime, favorevolmente espressa nelle forme di legge,

DELIBERA

per quanto esposto in premessa:

- 1) di modificare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazioni esecutive: G.C. n. 46 del 30/05/2011 e G.C. n. 73 del 26/07/2011, come da verbale siglato con le OO.SS. nella riunione del 12/04/2012 e validato dall'O.I.V. e ampiamente specificato in premessa;
- 2) di approvare conseguentemente le modifiche del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance come precisato in premessa e le relative schede del Comune di Ozzano dell'Emilia, modificate come da allegato alla presente deliberazione, per formarne parte integrante e sostanziale;
- 3) di disporre che del presente provvedimento di modifica venga data informazione alle RSU e a tutti i dipendenti e che venga pubblicato sul sito web del Comune nell'apposita sezione Trasparenza Valutazione e Merito ai sensi delle vigenti disposizioni in materia di trasparenza.

SUCCESSIVAMENTE, con separata votazione - palese - che ha riportato la unanimità favorevole dei voti, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti di cui all'art.134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000.

Letto, approvato e sottoscritto.

AREA SETTORE		DIPENDENTE VALUTATO		VALUTATORE		PERIODO DI VALUTAZIONE				
AREA	PESO AREA	FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	INDICATORI	PESO PAR.	PESO FINALE				
AREA OBIETTIVI	60	1 PERFORMANCE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI DIRETTA RESPONSABILITA'	Performance misurata con riferimento agli indicatori di efficacia e di efficienza (Fonte: PEG \ Piano delle Performance) assegnati all'unità organizzativa individuata in base al ruolo ricoperto.	vedi scheda indicatori	10	0	0			
		2 SPECIFICI OBIETTIVI ASSEGNATI	Oggetti selezionati tra quelli di PEG (Fonte: PEG \ Piano della Performance)	vedi obiettivi di PEG assegnati	50					
		TOTALE OBIETTIVI		TOTALE VALUTAZIONE OBIETTIVI		0				
AREA COMPETENZE \ COMPORTAMENTI	40	FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	competenze assegnate	peso iniziale	PESO FINALE				
			3.1 Qualità del contributo assicurato alla Performance generale dell'Ente	a) Capacità di allineare i propri comportamenti alle necessità, alle priorità e agli obiettivi dell'ente b) capacità di creare un clima positivo nei rapporti con gli altri Dirigenti \ APO; c) apporto fornito agli altri Dirigenti \ APO per favorire il raggiungimento degli obiettivi trasversali e l'attuazione delle finalità della RPP	3	<33%	35-49%	50-69%	70-89%	91%-100%
			3.2 Competenze in materia di programmazione e controllo	Capacità di programmare, organizzare e controllare le attività assegnate, da valutare in relazione: - alle competenze e alle capacità dimostrate nel condurre la struttura assegnata - all'elaborazione di progetti, programmi, piani di lavoro attuativi di scelte prioritarie contenute nei documenti di programmazione generali	3					
			3.3 competenze e capacità di formulare proposte di innovazioni	Formulazione di iniziative e proposte tendenti al miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità dei servizi per: - razionalizzare l'organizzazione interna, migliorare i processi lavorativi e/o i servizi; - semplificare le procedure, - aumentare il grado di attenzione verso i bisogni dell'utente (interno \ esterno)	3					0,00
			3.4 Competenze nell'ambito della gestione e valorizzazione delle risorse umane	Capacità di motivare i collaboratori, di sviluppare le competenze e le capacità; il giudizio terrà conto: - della capacità di organizzare il lavoro dei collaboratori, definendone i compiti e utilizzandone al meglio le competenze; - dei comportamenti adottati e delle iniziative assunte per favorire lo sviluppo delle competenze dei collaboratori, anche attraverso l'analisi e la segnalazione dei fabbisogni formativi; - della qualità della leadership valutata sulla base dei comportamenti adottati e delle iniziative assunte per coinvolgere i collaboratori e accrescere le motivazioni e per mantenere un clima organizzativo positivo anche tramite la gestione di eventuali conflitti interpersonali; - della capacità di facilitare la trasmissione delle informazioni ai collaboratori	3					0,00
		TOTALE OBIETTIVI E COMPETENZE ASSEGNATE		TOTALE COMPETENZE (MAX 40)		TOTALE VALUTAZIONE COMPETENZE				
TOT.		100		100		0,00				
		TOTALE OBIETTIVI E COMPETENZE ASSEGNATI		TOTALE VALUTAZIONE OBIETTIVI + competenze)		0				

Eventuali specificazioni rispetto ai fattori di valutazione:

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:

DATA

Firma valutatore

Firma valutato

Note:

- Fattore 1: Indicatori da definire, ove possibile, in forma associata in modo da rendere possibile il confronto tra gli Enti. Per l'anno 2011 il fattore viene valutato rispetto al contributo fornito nella implementazione del sistema degli indicatori con avvio della misurazione sperimentale a partire indicativamente da settembre 2011

- Fattore 2: Ciascun Ente dell'Associazione mantiene per ora il proprio sistema di definizione e misurazione degli obiettivi, quantificando in centesimi il grado di raggiungimento dei risultati

- VALUTAZIONE APO: qualora dovessero essere rilevati casi di responsabilità dirigenziale relative alle fattispecie previste da norme di legge o regolamentari (vedi elenco), l'O.I.V. ne terrà conto a in sede di valutazione a consuntivo

SCALA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI E DEI COMPORTAMENTI LAVORATIVI E/O ORGANIZZATIVI

RANGE % DI VALUTAZIONE	LIVELLO DI PRESTAZIONE CORRISPONDENTE
<35%	Prestazione non rispondente agli standard/attese. Manifestazione di comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo e dei compiti assegnati. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
35%-49%	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard/attese. Manifestazione di comportamenti vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.
50%-59%	Prestazione quasi in linea con gli standard/attese. Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.
70%-90%	Prestazione adeguata agli standard/attese. Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità. Attribuzione del 90% dei punti corrisponde ad un giudizio "perfettamente adeguato alle attese" .
91%-100%	Prestazione superiore agli standard/attese. Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.

AREA SETTORE		DIPENDENTE VALUTATO		VALUTATORE		PERIODO DI VALUTAZIONE										
AREA	PESO AREA	FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	INDICATORI	PESO PAR.	PESO FINALE										
AREA OBIETTIVI	60	1	PERFORMANCE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI DIRETTA RESPONSABILITA'	Performance misurata con riferimento agli indicatori di efficacia e di efficienza (Fonte PEG/ Piano delle Performance) assegnati all'unità organizzativa individuata in base al ruolo ricoperto.	vedi scheda indicatori	10	0									
		2	SPECIFICI OBIETTIVI ASSEGNATI	OBIETTIVI ASSEGNATI	vedi scheda obiettivi	50	0									
TOTALE OBIETTIVI						60	0									
AREA COMPETENZE \ COMPORTAMENTI	18	3	COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	<p>Capacità di motivare i collaboratori, di sviluppare le competenze e le capacità, il giudizio terrà conto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - della capacità di organizzare il lavoro dei collaboratori, definire i compiti e utilizzandone al meglio le competenze; - dei comportamenti adottati e delle iniziative assunte per favorire lo sviluppo delle competenze dei collaboratori, anche attraverso l'analisi e la segnalazione dei fabbisogni formativi; - della qualità della leadership valutata sulla base dei comportamenti adottati e delle iniziative assunte per coinvolgere i collaboratori e accrescere le motivazioni e per mantenere un clima organizzativo positivo anche tramite la gestione di eventuali conflitti interpersonali; - della capacità di facilitare la trasmissione delle informazioni ai collaboratori <p>Qualità del processo di valutazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chiara definizione degli obiettivi assegnati - Chiara esplicitazione delle attese - Chiara e motivata differenziazione della proposta di valutazione per un'equa valorizzazione del merito - Rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati 	<p>competenze assegnate</p> <p>a) Capacità di allineare i propri comportamenti alle necessità, alle priorità e agli obiettivi dell'unità organizzativa individuata in base al ruolo ricoperto</p> <p>b) capacità di creare un clima positivo nei rapporti con la struttura;</p> <p>c) apporto fornito per favorire il raggiungimento degli obiettivi trasversali e l'attuazione delle finalità della RPP</p> <p>3.1 Qualità del contributo assicurato alla Performance generale dell'Area (San Lazzaro) / Settore (Ozione)</p> <p>3.2 Competenza da selezionare osservando: del dipendente</p> <p>3.3 Competenza da selezionare osservando: del dipendente</p> <p>3.4 Competenza da selezionare osservando: del dipendente</p>	peso iniziale	0,00									
								433%	50-49%	70-00%	91%-100%	PESO FINALE				
								TOTALE VALUTAZIONE OBIETTIVI						0	0,00	
								TOTALE VALUTAZIONE OBIETTIVI						0	0,00	
TOTALE A CONSUNTIVO (obiettivi + competenze)						0,00	0									
TOT.	78	TOTALE COMPETENZE (MAX 40)		TOTALE OBIETTIVI E COMPETENZE ASSEGNATI		18	78									

Eventuali specificazioni rispetto ai fattori di valutazione:

OSSEVAZIONI DEL VALUTATORE:	
OSSEVAZIONI DEL VALUTATO:	
DATA	Firma valutatore _____ Firma valutato _____

Note:

- Fattore 1: Indicatori da definire, ove possibile, in forma associata in modo da rendere possibile il confronto tra gli Enti. Per l'anno 2011 il fattore viene valutato rispetto al contributo fornito nella implementazione del sistema degli indicatori con avvio della misurazione sperimentale a partire indicativamente da settembre 2011
- Fattore 2: Ciascun Ente dell'Associazione mantiene per ora il proprio sistema di definizione e misurazione degli obiettivi, quantificando in centesimi il grado di raggiungimento dei risultati
- Fattore 3: dell'Ente il dirigente/vergiatario e individuo 3 competenze su cui verrà valutato il dipendente e attribuisce per ciascuna di essa un peso da 5 a 20 pt. Le competenze vengono individuate avvalendosi del dizionario delle competenze. I parametri 3.1 e 3.4 devono essere necessariamente presenti nei termini e nei pesi indicati nella scheda.

SCALA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI E DEI COMPORTAMENTI LAVORATIVI/O ORGANIZZATIVI

RANGE % DI VALUTAZIONE	LIVELLO DI PRESTAZIONE CORRISPONDENTE
<35%	Prestazione non rispondente agli standard/attese. Manifestazione di comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo e dei compiti assegnati. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
35%-49%	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard/attese. Manifestazione di comportamenti vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.
50%-69%	Prestazione quasi in linea con gli standard/attese. Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.
70%-90%	Prestazione adeguata agli standard/attese. Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità. L'attribuzione del 90% dei punti corrisponde ad un giudizio "perfettamente adeguato alle attese".
91%-100%	Prestazione superiore agli standard/attese. Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.

Scheda di valutazione della performance individuale
- dip. cat. A, B, C, D non P.O. -

ASSOCIAZIONE
VALLE DELL'IDICE
OZZANO
all. GC n. 54/2012

AREA/SETTORE/SERVIZIO		DIPENDENTE VALUTATO		PROPONENTE		VALUTATORE		PERIODO DI VALUTAZIONE							
AREA	PESO AREA	FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	Eventuali specificazioni rispetto ai fattori di valutazione	peso PAR.	CONSUNTIVO				PESO FINALE					
AREA OBIETTIVI	60	1	OBIETTIVI ASSEGNATI	Vedi scheda obiettivi	60	<35%	35-49%	50-69%	70-89%	90-100%	0				
AREA	PESO AREA	FATTORI DI VALUTAZIONE	Motivazione a supporto della scelta della competenza	PARAMETRI: competenze assegnate	peso iniziale	livello prestazione				PESO FINALE					
AREA COMPETENZE \ COMPORAMENTI	40	2	COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORAMENTI LAVORATIVI E/O ORGANIZZATIVI	Competenza introdotta dal D.Lgs.150/2009 e prevista nel nuovo sistema di valutazione	Qualità del contributo assicurato alla Performance generale dell'Area (Settore) Servizio : Capacità di allineare i propri comportamenti alle necessità, alle priorità e agli obiettivi del Unità organizzativa di appartenenza	60					0,00				
												2.2 competenza/comportamento da selezionare avvalendosi del dizionario	0,00		
												2.3 competenza/comportamento da selezionare avvalendosi del dizionario		0,00	
												2.4 competenza/comportamento da selezionare avvalendosi del dizionario			0,00
												2.5 competenza/comportamento da selezionare avvalendosi del dizionario			
TOT.	100	TOTALE VALUTAZIONE COMPETENZE				0,00									
						TOTALE A CONSUNTIVO (obiettivi + competenze)				0					

Scheda di valutazione della performance individuale
- dip. cat. A, B, C, D non P.O. -

ASSOCIAZIONE
VALLE DELL'IDICE
OZZANO
all. GC n. 54/2012

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:	
OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:	

DATA

Firma valutatore _____

Firma valutato _____

Note:

Con riferimento al Fattore 2, all'inizio dell'anno il valutatore individua 4 competenze/comportamenti su cui verrà valutato il dipendente e attribuisce per ciascuna competenza un peso da 5 a 12 pt. Le competenze vengono individuate avvalendosi del dizionario delle competenze/comportamenti. La competenza 2.1 è fissa fermo restando il range del peso da 5 a 12 pt

SCALA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI E DEI COMPORTAMENTI LAVORATIVI E/O ORGANIZZATIVI

RANGE % DI VALUTAZIONE	LIVELLO DI PRESTAZIONE CORRISPONDENTE
<35%	Prestazione non rispondente agli standard/attese. Manifestazione di comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo e dei compiti assegnati. Necessità di calmare ampie lacune o debolezze gravi.
35% -49%	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard/attese. Manifestazione di comportamenti vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.
50% -69%	Prestazione quasi in linea con gli standard/attese. Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.
70%-90%	Prestazione adeguata agli standard/attese. Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità. L'attribuzione del 90% dei punti corrisponde ad un giudizio "perfettamente adeguato alle attese" .
91 %-100%	Prestazione superiore agli standard/attese. Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.

POSIZIONE SEGREARIO GENERALE

NOMINATIVO

PERIODO DI VALUTAZIONE

AREA	PESO AREA	FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	INDICATORI PER LA VALUTAZIONE	peso PAR.	CONSUNTIVO VALUTAZIONE OBIETTIVI \ COMPETENZE					PT	
						<35%	35-49 (%)	50-69 (%)	70-90 (%)	91-100 (%)		
AREA OBIETTIVI	60	PERFORMANCE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI DIRETTA RESPONSABILITA'	Performance misurata con riferimento agli indicatori di efficacia e di efficienza (Fonte PEG/Piano delle Performance)	vedi scheda indicatori (valutabile se assegnata responsabilità di struttura)	10						0	
		RAGGIUNGIMENTO DI SPECIFICI OBIETTIVI	Obiettivi selezionati tra quelli di PEG (Fonte: PEG \ Piano della Performance) o altrimenti assegnati	vedi obiettivi di PEG assegnati (valutabile se assegnata responsabilità di struttura) ovvero altri obiettivi individuali assegnati	50							0
	40	COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	3.1 Qualità del contributo assicurato alla Performance generale dell'Ente	3.1 Qualità del coordinamento dei Dirigenti \ PO1 dell'Ente; b) capacità di creare un clima positivo nei rapporti con i Dirigenti/APO; c) apporto fornito ai Dirigenti \ APO1 per favorire il raggiungimento degli obiettivi trasversali e l'attuazione delle finalità della RPP	a) capacità di coordinamento dei Dirigenti \ PO1 dell'Ente; b) capacità di creare un clima positivo nei rapporti con i Dirigenti/APO; c) apporto fornito ai Dirigenti \ APO1 per favorire il raggiungimento degli obiettivi trasversali e l'attuazione delle finalità della RPP	10						0
3.2 Competenze professionali specifiche				a) capacità di collaborazione e supporto agli Organi (Sindaco, Giunta Comunale, Consiglio Comunale, Commissioni consiliari, Dirigenti); b) qualità dell'apporto fornito nell'ambito della funzione di assistenza giuridico - amministrativa	15							0
3.3 competenze e capacità di formulare proposte di innovazioni				iniziative e proposte avanzate dal Segretario Generale per: a) la razionalizzazione dell'organizzazione interna; b) il miglioramento dei processi lavorativi e/o dei servizi; c) la semplificazione delle procedure.	5							0
AREA COMPETENZE \ COMPORTAMENTI INDIVIDUALI (rif. art 97 T.U. Enti locali)	100	3.4 Competenze nell'ambito della gestione e valorizzazione delle risorse umane (solo se responsabili di struttura)	Capacità di gestione e motivazione dei collaboratori (responsabili di Settore/Servizio); il giudizio terrà conto: a) dei comportamenti adottati e delle iniziative assunte per favorire lo sviluppo delle competenze dei collaboratori; b) qualità della leadership rilevata sulla base dei comportamenti adottati e delle iniziative assunte per motivare i collaboratori e per mantenere tra loro un clima organizzativo positivo anche tramite la gestione di eventuali conflitti interpersonali; c) della capacità di curare ed incentivare il lavoro di squadra d) della capacità di facilitare la trasmissione delle informazioni ai collaboratori	Capacità di gestione e motivazione dei collaboratori (responsabili di Settore/Servizio); il giudizio terrà conto: a) dei comportamenti adottati e delle iniziative assunte per favorire lo sviluppo delle competenze dei collaboratori; b) qualità della leadership rilevata sulla base dei comportamenti adottati e delle iniziative assunte per motivare i collaboratori e per mantenere tra loro un clima organizzativo positivo anche tramite la gestione di eventuali conflitti interpersonali; c) della capacità di curare ed incentivare il lavoro di squadra d) della capacità di facilitare la trasmissione delle informazioni ai collaboratori	5							0
			Capacità di coordinare e garantire una efficace attuazione del processo di valutazione del personale dell'area di competenza con particolare riguardo: a) ad una equa valorizzazione del merito b) al grado di condivisione delle valutazioni da parte dei valutati	5								
TOT.	100	TOTALE PESO COMPLESSIVO PARAMETRI			100	TOTALE PUNTI COMPLESSIVI					0	

Nota: qualora non vi siano obiettivi specifici assegnati, la valutazione viene effettuata sui fattori dell'area COMPETENZE \ COMPORTAMENTI

Il presente documento è di natura puramente illustrativa e non costituisce in alcun modo un'offerta o un'adesione a un contratto.

DATA Firma valutatore

Firma valutato

SCALA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI E DEI COMPORTAMENTI LAVORATIVI E/O ORGANIZZATIVI	
RANGE % DI VALUTAZIONE	LIVELLO DI PRESTAZIONE CORRISPONDENTE
<35%	Prestazione non rispondente agli standard/attese. Manifestazione di comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo e dei compiti assegnati. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
35% -49%	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard/attese. Manifestazione di comportamenti vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.
50% -69%	Prestazione quasi in linea con gli standard/attese. Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.
70%-80%	Prestazione adeguata agli standard/attese. Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità.
91%-100%	Prestazione superiore agli standard/attese. Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.

DELIBERAZIONE Giunta Comunale NR. 54 DEL 23.05.2012

OGGETTO: SISTEMA DI VALUTAZIONE - MODIFICA A SEGUITO ESITI SPERIMENTAZIONE

IL RESPONSABILE SETTORE AMMINISTRATIVO/ISTITUZIONALE

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. nr. 267 del 18.08.2000, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

Addì: 18/05/2012



**IL RESPONSABILE SETTORE
AMMINISTRATIVO/ISTITUZIONALE**
(dott.ssa Virginia Vinci)

Il Presidente
F.to MASOTTI LORETTA

Il Segretario Generale
F.to Dr.ssa VILLA VALERIA

QUESTA DELIBERAZIONE

viene pubblicata all'Albo pretorio per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 - 1' comma - del D.Lgs. nr. 267 del 18.08.2000, dal 31.05.2012 al 15.06.2012 .

Addi, 31.05.2012

F.to l'Incaricato delegato

E' stata comunicata, con lettera Prot. n. 15870 del 31.05.2012 ai Signori Capigruppo consiliari come prescritto dall'art. 125 del D.Lgs. nr. 267 del 18.08.2000;

E' stata comunicata, con lettera n. _____ in data _____ al Prefetto ai sensi dell'art. 135 del D.Lgs. nr. 267 del 18.08.2000;

E' divenuta esecutiva il 11.06.2012_ decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione (art. 134 - 3° comma - del D.Lgs. nr. 267 del 18.08.2000);

li, _____

IL SEGRETARIO GENERALE

RATIFICATA con delibera consiliare nr. _____ del _____.

RIPUBBLICATA dal _____ al _____;

li _____

IL SEGRETARIO GENERALE
