

**COMUNE DI GRUMO NEVANO**  
(Provincia di Napoli)

COPIA/~~ORIGINALE~~ DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 135

Categoria I Classe VIII

=====

**OGGETTO Approvazione schede per la pesatura delle posizioni organizzative e schede di valutazione della performance individuale del personale dipendente e dei titolari di posizioni organizzative. Integrazione regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.**

=====

L'anno **2014** il giorno **6** del mese di **ottobre** alle ore **14,00** nel Comune suddetto e nella Casa comunale.

A seguito di regolare avviso si è riunita la Giunta comunale, con l'intervento dei signori:

componenti	P	A	componenti	P	A
1. <b>Vincenzo Brasiello</b> – SINDACO	X		4. <b>Valeria Serafino</b>	X	
2. <b>Michele Sanseverino</b>	X		5. <b>Giuseppe Amoruso</b>	X	
3. <b>Angelo Cimmino</b>		X	6. <b>Luisa Tessitore</b>	X	

Riconosciuta legale l'adunanza, il Sindaco Ing. **VINCENZO BRASIELLO** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta, alla quale assiste il Segretario comunale dott.ssa VANIA DE COCCO:

LA GIUNTA

Vista l'allegata proposta deliberativa relativa all'oggetto;

Acquisito sulla stessa il parere di regolarità tecnica, reso a norma dall'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Ritenutala meritevole di approvazione;

A voti unanimi e palesi:

D E L I B E R A

di approvare l'allegata proposta relativa all'oggetto dando atto che, per l'effetto, il dispositivo della medesima è da intendersi qui integralmente riportato e trascritto;

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE

Proponente: Assessore Arch. Giuseppe Amoruso

OGGETTO: Approvazione schede per la pesatura delle posizioni organizzative e schede di valutazione della performance individuale del personale dipendente e dei titolari di posizioni organizzative – Integrazione Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Premesso che:

- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'Ente locale, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs 267/2000 e dal D.Lgs 165/2001, attribuisce alla Giunta specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione;
- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs 267/2000, stabilisce che i Comuni, le Province e gli altri Enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa;
- gli organi di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione, così come ribadito dal D.Lgs 150/2009, promuovono la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità, elaborando indirizzi strategici che riconoscano nella risorsa umana la componente strategica dell'Ente;
- il D. Lgs. 150/2009 ha introdotto principi fondamentali ed innovativi atti ad ottimizzare e rendere sempre più efficiente e trasparente l'attività delle pubbliche amministrazioni e degli Enti locali;
- l'art. 6 del CCNL del Personale del comparto Regioni – Autonomie Locali del 31.03.1999 prevede che in ogni Ente sono adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti;

Vista la delibera del Commissario Straordinario n. 45 del 17.12.2010, di approvazione dei criteri generali per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2009;

Visto il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Considerato che il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi necessita di una integrazione, in particolare relativamente all'art. 4 – Responsabili dei Settori e al Titolo IV disciplinante il sistema di valutazione;

Dato atto che:

- per i titolari di posizioni organizzative, la retribuzione di posizione è determinata a seguito di pesatura della posizione medesima, in relazione alle responsabilità attribuite;
- le posizioni di Responsabile di Settore sono graduate tenendo conto di parametri comuni connessi alla professionalità, alle competenze direzionali, alla responsabilità gestionale interna ed esterna, alla strategicità;
- il sistema di graduazione delle posizioni organizzative e delle valutazioni delle stesse costituisce la base per l'attribuzione della retribuzione di posizione;

Ritenuto necessario integrare il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e approvare le schede allegate al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, relative alla pesatura delle posizioni organizzative e alla valutazione della performance individuale sia del personale dipendente che dei titolari di posizioni organizzative;

Sentito l'OIV;

Visto il vigente Statuto comunale;

Atteso che sulla proposta del presente atto sono stati acquisiti i previsti pareri favorevoli di cui all'art. 49 del D.Lgs 267/2000.

Tanto premesso e ritenuto di dover provvedere in merito:

PROPONE

per tutto quanto specificato in premessa, di integrare il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e di approvare le schede allegate al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, relative alla pesatura delle posizioni organizzative e alla valutazione della performance individuale sia del personale dipendente che dei titolari di posizioni organizzative;

Di integrare l'art. 4, comma 4, del vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, prevedendo che alla scadenza dell'incarico, per scadenza del mandato sindacale o per decorrenza del termine, il Responsabile del Settore continua ad esercitare i suoi compiti fino a che non sia intervenuta la nomina del nuovo Responsabile.

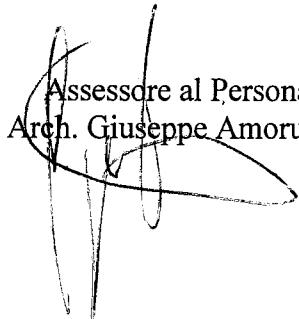
Di dare informazione alle OO.SS. dell'adozione del presente atto.

Di trasmettere copia del presente atto a tutti i Responsabili di Settore.

Di dichiarare con votazione unanime la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs 267/2000.

Addi 6-10-2014

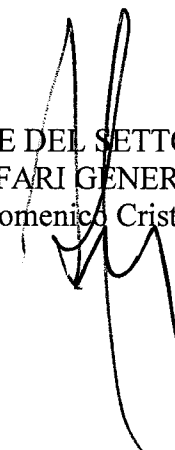
Assessore al Personale  
Arch. Giuseppe Amoruso



Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 267/2000.

li 6-10-2014

IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
AFFARI GENERALI  
Dott. Domenico Cristiano



**Sistema di Valutazione di performance individuale del personale inquadrato nelle fasce A/B, C e D (escluse le posizioni organizzative)**

<b>Fattore di Valutazione</b>	<b>Peso per fascia D (non titolare di P.O.)</b>	<b>Peso per Fascia C</b>	<b>Peso per fascia A/B</b>
1 a Obiettivi di gruppo	20	10	20
1 b Obiettivi individuali	10	10	-
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori			
3 Competenze dimostrate	10	10	10
4 Contributo alla performance del Settore	30	30	30
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	30	40	40
5.1 Orientamento al cittadino e/o al Cliente interno	(-)	(10)	(10)
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	(10)	(15)	(20)
5.3 Problem Solving	(20)	(15)	(10)
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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

**Legenda:**

- 1-A) Per "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 motivazione e di valutazione del personale assegnato al Settore (solo per Cat. D – titolare di P.O.)
3. Il presente fattore rappresenta il livello delle competenze manageriali o trasversali e delle competenze distintive maturate nell'arco dell'anno da valutarsi;
4. Il presente fattore rappresenta il livello della collaborazione e delle flessibilità del valutato a favore dei risultati complessivi dell' Ente o del Settore 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 prerequisite per Posizioni Organizzative (è valutato solo il 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 stesso ad altro soggetto sopra ordinato (segretario o responsabile del Settore).

### Modalità di attribuzione del punteggio centesimale

La prestazione, in relazione ai singoli fattori di valutazione, viene valutata rispetto a uno standard coincidente con la prestazione normalmente attesa 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 <b>INADEGUATO</b> 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 <b>MIGLIORABILE</b> 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 <b>ADEGUATO</b> 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 <b>BUONO</b> 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 <b>ECCELLENTE</b> 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.

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE  
POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Cognome ..... Nome ..... Posizione.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DELL'OIV
1 a Obiettivi di struttura	20		
1 b Obiettivi individuali	20		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	15		
3 Competenze dimostrate	15		
4 Contributo alla performance generale	10		
5 Carenza di personale	5		
6 Comportamenti professionali e organizzativi	15		
6.1 Orientamento al Cittadino e al cliente interno	(5)		
6.2 Puntualità e precisione della prestazione	(5)		
6.3 Problem solving	(5)		
<b>Totale</b>	<b>100</b>		<b>Posizionamento nella fascia di merito</b>

\* 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 dell'OIV)

-----  
-----  
-----  
-----

Eventuali considerazioni del valutato

-----  
-----

Il VALUTATO per presa visione

L'OIV

Data.....

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE**  
**Categoria D non titolare di P.O.**

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	(10)		
5.3 Problem Solving	(20)		
TOTALE	100		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.....

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE**  
**Categoria 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	(10)		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	(15)		
5.3 Problem Solving	(15)		
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>		<b>Posizionamento nella fascia di merito</b>

\* 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.....

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE**  
**Categorie 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	30		
5 Comportamenti professionali e organizzativi	40		
5.1 Orientamento al Cittadino e al cliente interno	(10)		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	(20)		
5.3 Problem Solving	(10)		
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>		<b>Posizionamento nella fascia di merito</b>

\* 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 GRUMO NEVANO

(Provincia di Napoli)

## Scheda Valutazione per graduazione indennità di posizione

SETTORE \_\_\_\_\_

### FATTORE 1

<i>Descrizione</i>	<i>Punteggio</i>
<b>Ampiezza e complessità organizzativa</b> (max 20 punti per voce - Totale punteggio max 60 punti)	
▶ Complessità relazioni interne (da 0 a 20 punti)	
Descrizione sintetica della valutazione:	

▶ Criticità e differenziazione dell'articolazione interna (da 0 a 20 punti)	
Descrizione sintetica della valutazione:	

▶ Complessità nelle relazioni esterne (da 0 a 20 punti)	
Descrizione sintetica della valutazione:	
<b>TOTALE PUNTEGGIO FATTORE 1</b>	

# COMUNE DI GRUMO NEVANO

(Provincia di Napoli)

## Scheda Valutazione per graduazione indennità di posizione

SETTORE \_\_\_\_\_

### FATTORE 2

<i>Descrizione</i>	<i>Punteggio</i>
<b>Competenze</b> (max 20 punti per voce - Totale punteggio max 60 punti)	
► Entità ed importanza risorse assegnate con riferimento al personale (da 0 a 20 punti)	
Descrizione sintetica della valutazione:	

► Entità, natura e strategicità delle risorse economico-finanziarie e strumentali assegnate (da 0 a 20 punti)	
Descrizione sintetica della valutazione:	

► Responsabilità formale e sostanziale della gestione, rischi correlati alle azioni e alle decisioni (da 0 a 20 punti)		
Descrizione sintetica della valutazione:		
<b>TOTALE PUNTEGGIO FATTORE 2</b>		

# COMUNE DI GRUMO NEVANO

(Provincia di Napoli)

Scheda Valutazione per graduazione indennità di posizione

SETTORE \_\_\_\_\_

## FATTORE 3

<i>Descrizione</i>	<i>Punteggio</i>	
<b>Professionalità</b> (max 20 punti per voce - Totale punteggio max 60 punti)		
► Esperienza, grado di specializzazione richiesta, livello di approfondimento (da 0 a 20 punti)		
Descrizione sintetica della valutazione:		
<b>TOTALE PUNTEGGIO FATTORE 3</b>		
<b>RIEPILOGO TOTALI PUNTEGGI ASSEGNATI (FATTORI 1, 2, 3)</b>		

Del che si è redatto il presente verbale che, approvato, viene così sottoscritto:

IL SINDACO

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to Ing. Vincenzo Brasiello

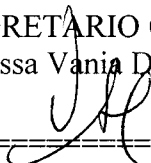
f.to dott.ssa Vania De Cocco

---

---

PER COPIA CONFORME: 07/10/2014

IL SEGRETARIO COMUNALE  
dott.ssa Vania De Cocco



---

---

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio:

A T T E S T A

- Che la presente deliberazione:

Ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, viene pubblicata all'albo pretorio on line di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 07/10/2014

viene comunicata con lettera prot. n. 12005 in data 07/10/2014 ai Signori Capigruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 del D. Lgs. n. 267/2000

- Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 06/10/2014

non essendo soggetta a controllo ed essendo decorsi dieci giorni dalla sua pubblicazione (art. 134, comma 3, del D. Lgs. n. 267/2000);

perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000);

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to dott.ssa Vania De Cocco