



COMUNE DI STIMIGLIANO

Provincia di Rieti

Piazza Roma n. 6 02048 Stimigliano
Partita iva e codice fiscale 00094130572
TEL 0765 576038 FAX 0765 576078

Relazione illustrativa valutazione annuale dei risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui sono stati attribuiti incarichi di posizione organizzativa per l'anno 2015

L'ART. 11 DEL CCNL Regioni ed Autonomie locali relativo all'ordinamento professionale prevede che i Comuni privi di posizioni dirigenziali m, che si avvalgano della facoltà di attribuire funzioni dirigenziali a Responsabili degli Uffici e dei servizi che non rivestano la qualifica dirigenziale (art. 109 testo unico delle leggi Sul'ordinamento locale) applicano la disciplina prevista dagli artt. 8 e seguenti dello stesso Testo unico.

Con vari provvedimenti si è deciso di conferire gli incarichi dell'area delle posizioni organizzative coincidenti con le posizioni di vertice della struttura organizzativa dell'Ente

I responsabili dei servizi risultano quindi titolari in ragione degli incarichi conferiti, delle posizioni organizzative di cui al comma 1 lettera a) dell'art. 8 del CCNL del 31.03.199

L'Ente ha predeterminato i criteri o obiettivi della valutazione annuale delle attività svolte dai dipendenti incaricati delle posizioni organizzative ha affidato al Segretario comunale.

I dipendenti valutati risulta essere:

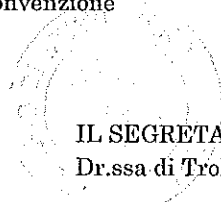
Falcidi Armando, Responsabile area amministrativa con delibere della Giunta comunale nn. 11/205,74/2015.conservazioen protocollo informatico, Sabina Cover Festival

IL dipendente risulta aver effettuato il monitoraggio degli obiettivi quadrimestrali.

Si provvede pertanto ad effettuare la valutazione con utilizzo delle schede approvate dalla Giunta comunale che si allegano.

Si provvede pertanto all'attribuzione dell'indennità di risultato nella misura del 20% dell'indennità di posizione e limitatamente al periodo di lavoro prestato in convenzione

Stimigliano li _____


IL SEGRETARIO COM.LE
Dr.ssa di Trolio Franca

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI
PERSONALE APICALE

giugno 2015

Tavola 1 - Performance organizzativa di struttura

Falcioli Annuale

Fattori	Descrizione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito	Punteggio massimo ponderato	Punteggio effettivo ponderato
Competenze espresse	Misura l'intensità dell'opera svolta di miglioramento, integrazione e coordinamento di più attività e processi, con riferimento all'oggettiva quantità e complessità delle linee funzionali assegnate	Max 10	10		
Complessità organizzativa e gestionale delle risorse, anche umane disponibili	Misura la complessità delle azioni organizzative e gestionali svolte, con riferimento al compendio delle risorse, anche umane, assegnate, con particolare riguardo alla capacità di assicurare il mantenimento dei livelli erogativi in presenza di carenze di risorse umane e finanziarie	Max 10	10		
Sistema disciplinatorio di riferimento	Misura la capacità espressa di aggiornamento e padronanza dell'ambito regolativi e tecnici di riferimento, tenuto conto del grado di variabilità normativa, scientifica e interpretativa che lo caratterizza	Max 10	10		
Variabilità delle azioni richieste	Misura la variegazione delle soluzioni organizzative e gestionali offerte, in relazione alla più o meno intesa tipizzazione delle opere da svolgere e del correlato maggiore o minore grado di discrezionalità tecnica da esprimere	Max 10	8		
totali		40	38		

Tavola 2

Conseguimento degli obiettivi individuali

fattori	Descrizione	Punteggio massimo (a)	Punteggio attribuito	Punteggio massimo ponderato	Punteggio effettivo ponderato
Obiettivi specifici	Misura l'effettività del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali, in base alle schede pianificatorie di area e relativi indicatori temporali, quantitativi e qualitativi	Max 10	10		
Spesa ed entrate	Misura la capacità espressa di razionalizzare la spesa, anche in termini di ulteriori economie, e di assicurare le entrate di competenza	Max 10	10		
Controllo finanziario e di gestione	Misura il grado e la tempestività di partecipazione alle azioni tecnico-istruttorie periodiche di analisi e controllo del bilancio, nonché all'attività di fornitura dei dati necessari al controllo della gestione	Max 10	10		
totali		30	30		

Tavola 3

Contributo alla performance generale di ente

Fattori	Descrizione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito	Punteggio massimo ponderato	Punteggio effettivo ponderato
Partecipazione all'azione programmatica e pianificatoria generale	Misura il grado di incidenza delle proposte espresse e delle azioni adottate sulla complessiva programmazione e pianificazione esecutiva dell'Ente	Max 10	9		
Clima motivazione e valutazione dei dipendenti	Misura la capacità di coinvolgimento delle risorse umane assegnate nei processi di lavoro correlati agli obiettivi e la qualità ed efficacia della relazione intersoggettiva assicurata con gli altri responsabili e gli organi di governo e di controllo	Max 10	9		
Orientamento all'utenza	Misura la capacità di interpretare il ruolo amministrativo e gestionale in chiave di soddisfacimento delle attese dell'utenza, interna ed esterna	Max 10	9		
totali		30	27		

Totale punteggi massimi ponderati delle tre tavole (deve corrispondere a cento)

I punteggi massimi ponderati complessivi per ogni tavola sono stabiliti dalla Giunta Comunale, in sede di definizione degli obiettivi e della pianificazione operativa annuale; nessuno di tali punteggi complessivi può essere inferiore a venti

Il punteggio finale ponderato è dato dalla somma dei totali parziali di ogni tavola, definiti in stretta proporzione al punteggio massimo conseguibile con la valutazione dei fattori di misurazione della tavola stessa secondo la seguente formula

p. max attribuibile (a) 100
p. effettivamente attribuito (b) =


La quota di retribuzione di risultato è determinata in %, sulla misura massima di premio stabilita dall'ente pari € 100% in applicazione dei seguenti range di punteggio finale complessivo ponderato:

Punteggio conseguito		% premio
da 91	a 100	100
da 81	a 90	80
da 71	a 80	70
da 61	a 70	60
da 51	a 60	30
Da 40	A 50	20

Premio attribuito pari a € 2133,70

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

DOTT.SSA DI TROISIO FILMA



VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

PARAMETRI	VARIABILI	CLASSE	INDICATORI	PUNTEGGIO	PUNTI
gestione del tempo di lavoro	presenza alla conferenza dei responsabili dei servizi		fino a 10% di assenze dal 10% al 20% oltre il 20%	12 8 4	12
capacità di motivare, guidare e valutare i collaboratori	iniziative personali e capacità di proporre soluzioni innovative e/o migliorative		da 8 a 10 da 5 a 7 da 1 a 4	12 8 4	8
capacità di rapportarsi con il pubblico e con gli altri responsabili dei servizi	orientamento all'utenza sia interna che esterna ed alla collaborazione con gli organi politici e degli altri uffici		da 8 a 10 da 5 a 7 da 1 a 4	12 8 4	12
proposte e gestione dell'innovazione	capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e capacità di gestire i processi di lavoro senza formalismi		da 8 a 10 da 5 a 7 da 1 a 4	12 8 4	12
			punteggio totale ottenuto		

Skru
 Selci - 05 APR. 2016

IL SEGRETARIO COMUNALE



VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE

PARAMETRI	VARIABILI	CLASSE	INDICATORI	PUNTEGGIO	PUNTI
collocazione nella struttura organizzativa	posizione in struttura		Resp. Settore superiore a 5 servizi Resp. settore da 3 a 5 servizi Resp. settore inferiore a 3 servizi	6 4 2	4
collocazione nella struttura organizzativa	competenza manageriale		Ampia (integrazione e coordinamento di attività molto complesse che influenzano significativamente l'operatività e la pianificazione dell'intero ente) Eterogenee (integrazione e coordinamento di attività diverse per natura e compiti) Omogenea (integrazione e coordinamento attività omogenee per natura ed obiettivi)	12 8 4	12
complessità organizzativa	numero dei dipendenti comunque assegnati alla posizione compresi gli Isu		oltre 5 dipendenti da 5 a 3 dipendenti inferiore a 3 dipendenti	9 6 3	6
complessità organizzativa	il sistema normativo di riferimento		valutazione totale di più procedure valutazione totale di almeno una procedura valutazione parziale di una o più procedure	6 4 2	6
complessità organizzativa	tipologia degli atti più frequenti		Atti non ripetitivi (atti che per arrivare a compimento richiedono attività sempre diverse ed indipendenti) Atti parzialmente ripetitivi (il contenuto degli atti varia, mentre è standardizzato sia il modello sia la procedura) Atti ripetitivi (l'atto è standardizzato e le variazioni sono definite e predeterminate)	9 6 3	9
collocazione nella struttura organizzativa	competenza manageriale		Proporre progetti e/o progettualità da sviluppare/fare accolti e realizzate n. 1 n. 2 n.3	4 8 12	4
			punteggio totale ottenuto		

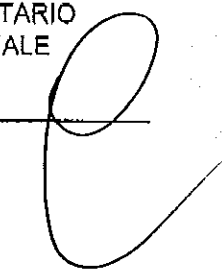
Selci, il _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

VALUTAZIONE DEI RISULTATI

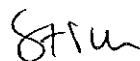
PARAMETRI	VARIABILI	CLASSE	INDICATORI	PUNTEGGIO	PUNTI
Obiettivi/risultati dell'Ente	economia reale nel raggiungimento degli obiettivi		risparmio maggiore del 5% risparmio dal 2% al 5% risparmio inferiore al 2%	12 8 4	12
obiettivi/risultati di ruolo	raggiungimento obiettivi di posizione		più del 70% dal 30% al 70% meno del 30%	12 8 4	12
obiettivi/risultati di ruolo	controllo di gestione: monitoraggio dell'andamento di gestione quadrimestrale mediante compilazione delle schede di reporting ed azione collettiva		n.3 rilevazioni n. 2 rilevazioni n. 1 rilevazione	12 8 4	12
			punteggio totale ottenuto		

Selci, li _____

IL SEGRETARIO
COMUNALE


VALUTAZIONE DEI RISULTATI

PARAMETRI	VARIABILI	CLASSE	INDICATORI	PUNTEGGIO	PUNTI
Obiettivi/risultati dell'Ente	economia reale nel raggiungimento degli obiettivi		risparmio maggiore del 5% risparmio dal 2% al 5% risparmio inferiore al 2%	12 8 4	12
obiettivi/risultati di ruolo	raggiungimento obiettivi di posizione		più del 70% dal 30% al 70% meno del 30%	12 8 4	12
obiettivi/risultati di ruolo	controllo di gestione: monitoraggio dell'andamento di gestione quadrimestrale mediante compilazione delle schede di reporting ed azione collettiva		n.3 rilevazioni n. 2 rilevazioni n. 1 rilevazione	12 8 4	12
			punteggio totale ottenuto		


 Selci, 11 _____

IL SEGRETARIO
COMUNALE

