

Il regolamento per la disciplina della valutazione, integrità e trasparenza della performance è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n. 42 del 04.04.2011 .

Secondo quanto previsto dall'articolo 9 di tale regolamento la valutazione delle prestazioni dei responsabili e del segretario comunale riguarda:

- a) l'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione dell'Ente;
- b) la performance dei servizi e dei progetti di competenza;
- c) le capacità, le competenze tecniche e manageriali;
- d) la capacità di valutazione delle prestazioni dei propri collaboratori e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.

La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente ed, in secondo luogo, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al personale incaricato di posizione organizzativa è effettuata dal segretario e validata, anche con funzioni di riesame, dall'organismo di valutazione. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al segretario è effettuata dall'O.V., su proposta del Sindaco.

Per entrambi la valutazione è effettuata sulla base di una scheda che considera, ai fini dell'attribuzione del punteggio su base 100 i seguenti fattori:

Attuazione degli obiettivi assegnati	=	massimo 45 punti
Problem solving	=	massimo 15 punti
Integrazione	=	massimo 15 punti
Differenziazione	=	massimo 10 punti
Leadership	=	massimo 15 punti

Sulla base della relazione esposta in merito al raggiungimento degli obiettivi e sulla base delle valutazioni effettuate dal Sindaco (nei confronti del segretario comunale) e dal segretario comunale (nei confronti delle

posizioni organizzative), successivamente validate dall'organismo di valutazione, sono state ottenuti i seguenti risultati:

<b>Posizione valutata</b>	<b>% di attribuzione indennità di risultato</b>	
Segretario comunale	100%	
Posizioni organizzative: n . 4	2	100%
	2	88,75%

La valutazione delle prestazioni del personale riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.

La valutazione è di competenza del Responsabile della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.

Le risorse annualmente destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente solo a seguito del raggiungimento dei risultati collegati e in base alla fascia di valutazione ottenuta. La valutazione avviene sulla base di una scheda di valutazione che tiene conto, a secondo della categoria con pesature differenti dei seguenti fattori:

- 1) contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi di settore:
- 2) puntualità e precisione nei compiti assegnati
- 3) iniziativa autonoma nell'affrontare i problemi
- 4) attitudine a lavorare in gruppo coordinando le proprie attività con quelle dei colleghi sia nell'ambito del proprio ufficio che trasversalmente
- 5) capacità di adattamento ai mutamenti dell'ambiente lavorativo

Il punteggio ottenuto (su base 5) colloca il dipendente in una fascia di merito come individuata con deliberazione della giunta comunale n. 58 del 14.06.2010.

Sulla base del punteggio ottenuto e della conseguente collocazione in una delle fasce previste si ottiene una quota di produttività come meglio di seguito specificato:

PUNTEGGIO OTTENUTO	FASCIA	QUOTA DI PRODUTTIVITA'
Da 1 a 2	1	0
Da 2,1 a 2,9	2	20% della produttività teorica
Da 3 a 4,3	3	50% della produttività teorica
Da 4,4° 5	4	100% della produttività teorica

La valutazione del 2016 ha fornito i seguenti risultati

Categoria	N. DI DIPENDENTI		QUOTA DI PRODUTTIVITA'	Quota individuale liquidata
B1	2	1 Collocati in fascia 2	20% della produttività teorica	<b>47,48</b>
		1 Collocati in fascia 3	50% della produttività teorica	<b>118,72</b>
B3	6	6 collocati in fascia 3	50% della produttività teorica	<b>118,72</b>
C	14	1 collato in fascia 2	20% della produttività teorica	<b>47,48</b>
		7 collocati in fascia 3	50% della produttività teorica	<b>118,72</b>
		6 collocati in fascia 4	100% della produttività teorica	<b>237,47</b>
D	1	1 collocato in fascia 4	100% della produttività teorica	<b>237,47</b>

Nel complesso il personale si distribuisce nelle fasce nella seguente percentuale:

Dipendenti in fascia 1 =	0 =	0%
Dipendenti in fascia 2 =	2 =	8,69%
Dipendenti in fascia 3 =	14 =	60,87%
Dipendenti in fascia 4 =	7 =	30,43%

Cava Manara, 27 ottobre 2017

Il segretario comunale  
Dott.ssa Salvatrice Bellomo