



# COMUNE DI SOMMARIVA DEL BOSCO

Provincia di Cuneo

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 98 del 2/12/2011

**Oggetto :**

**ADEGUAMENTO REGOLAMENTO ORDINAMENTO ORGANIZZAZIONE  
UFFICI E SERVIZI AL D.Lgs. 150/2009**

L'anno **duemilaundici**, addì **due**, del mese di **dicembre**, alle ore **17** e minuti **15**, nella sala delle riunioni.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla vigente Legge Comunale e Provinciale, vennero per oggi convocati i componenti di questa **Giunta Municipale**.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.
PEDUSSIA ANDREA	SINDACO	X	
STRUMIA HENDRIK BARTOLOMEO	VICE SINDACO		X
DEMARIA SILVANO	ASSESSORE	X	
ABRATE CATERINA	ASSESSORE	X	
PINCA SERENELLA	ASSESSORE	X	
CHIAVAZZA LUIGI	ASSESSORE	X	
UZIARD ESTER	ASSESSORE	X	
<b>Totale</b>		<b>6</b>	<b>1</b>

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale **NARDI MASSIMO**

Il Signor **PEDUSSIA ANDREA** nella sua qualità di **SINDACO** assume la presidenza e, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

**OGGETTO: ADEGUAMENTO REGOLAMENTO ORDINAMENTO  
ORGANIZZAZIONE UFFICI E SERVIZI AL D.Lgs. 150/2009**

**LA GIUNTA COMUNALE**

RICHIAMATA la vigente disciplina statutaria, regolamentare ed organizzativa in materia di valutazione del personale dipendente;

RILEVATO che la stessa necessita di una ridefinizione alla luce delle novità introdotte dal D.L.vo 150/2009 ;

RICHIAMATI in particolare i seguenti articoli del D. Lgs. 150/2009:

- art. 7: *“Sistema di misurazione e valutazione della performance”* a norma del quale gli Organismi indipendenti di valutazione della performance, presenti presso ogni amministrazione, si occupano della misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice;
- art. 14: *“Organismo indipendente di valutazione della performance”* ai sensi del quale il succitato Organismo sostituisce i servizi di controllo interno di cui al D.L.vo 286/1999; esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui al medesimo decreto e può avere composizione monocratica o collegiale;
- art. 16, comma 3 e art. 31, comma 4: prevedono che decorso il termine del 31 dicembre 2010 si applicano le disposizioni previste nei Titoli II e III dello stesso decreto o soltanto di detti principi;

VISTA E RICHIAMATA la delibera n. 6/2011 della Commissione per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche del 10.02.2011 che stabilisce che *“il richiamo agli art. 16, comma 3 e art. 31, comma 4, deve ritenersi operato non a tutte le disposizioni dei Titoli II e III, ma agli articoli e ai commi richiamati dal comma 2 dell'art. 16 e dal comma 1 dell'art. 31, in quanto altrimenti si verificherebbe l'incongruenza che, a seguito del mancato tempestivo adeguamento, si avrebbe un'applicazione più ampia di quella che il legislatore ha voluto a regime, sulla base anche dell'intesa con la Conferenza Unificata delle Regioni in sede di attuazione della legge n. 15 del 2009 e di adozione del d. lgs. n. 150 del 2009”*;

VISTA E RICHIAMATA la delibera n. 112/2010 della Commissione per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche del 9.12.2010 che stabilisce, tra l'altro, che *“l'art. 14 del predetto Decreto non trova applicazione ai Comuni (stante il mancato rinvio disposto dall'art. 16, comma 2, del D. Lgs. 150/2009), la Commissione ritiene che rientri nella discrezionalità del singolo Comune la scelta di costituire o meno l' Organismo indipendente di valutazione (OIV)”*;

RICHIAMATO l'art. 92, comma 5, del D. Lgs. del 12/04/2006, n. 163 e s.m.i. epigrafato *“Corrispettivi, incentivi per la progettazione e fondi a disposizione delle stazioni appaltanti”*;

EVIDENZIATO che l'art. 35, comma 3, della Legge 4 Novembre 2010, n. 183, ha abrogato il comma 7 bis, dell'art. 61, del D.L. 25 Giugno 2008, n. 112, convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge n. 133/2008, secondo il quale, a decorrere dal 1° Gennaio 2009, la percentuale del 2% dell'importo posto a base di gara di un'opera o di un lavoro prevista dal citato art. 92, comma 5, del D. Lgs. n. 163/2006 e s.m.i. doveva essere destinata nella misura dello 0,5 per cento alle finalità di cui alla medesima disposizione e, nella misura del 1,5 per cento, doveva essere trattenuta nelle casse comunali;

RITENUTO pertanto che dette modifiche intervenute all'art. 92, comma 5, del D. Lgs. n.163/2006 e s.m.i. richiedono uno specifico adeguamento agli articoli del Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi”;

RITENUTO, altresì, di integrare il vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi sostituendo la Sezione TITOLO IV *“Disposizioni diverse, transitorie, finali”* con la seguente *“Costituzione e ripartizione del fondo relativo agli incentivi di progettazione - Sistema di valutazione del personale”*; detta sezione contiene quattordici articoli (e più precisamente dal 93 al 106) che prevedono l'adeguamento della disciplina in materia di valutazione del personale alla normativa introdotta dal D.L.vo 150/2009. La Sezione *“Disposizioni diverse transitorie finali”* diviene la Sezione V;

DATO ATTO che il nuovo Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, così come risulta nella versione allegata alla presente, consta di 113 articoli suddivisi in cinque Sezioni; ATTESO che sulla proposta della presente deliberazione, è stato acquisito il parere previsto dell'art.49 del D.Lgs. 267/2000 in ordine alla sola regolarità tecnica in quanto il presente atto non ha alcuna rilevanza contabile;

**CON VOTI unanimi e favorevoli resi nei modi e forme di legge,dai presenti**

**DELIBERA**

1. DI INTEGRARE, per le premesse motivazioni, il vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi nel seguente modo:
  - integrare gli articoli relativi alla “Costituzione e ripartizione del fondo relativo agli incentivi di progettazione – Sistemazione di valutazione del personale;
  - sostituzione della Sezione IV “Disposizioni diverse, transitorie e finali” con la seguente “Costituzione e ripartizione del fondo relativo agli incentivi di progettazione - Sistema di valutazione del personale”. Detta sezione contiene quattordici articoli ed un allegato, composto da tre schede di valutazione, che prevedono l'adeguamento della disciplina in materia di valutazione del personale alla normativa introdotta dal D.L.vo 150/2009;
  - la Sezione “Disposizioni diverse, transitorie finali” diviene la Sezione V (articoli 99 e 113);
2. DI DARE ATTO che le predette nuove disposizioni integrative del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi sono quelle riportate nel testo allegato alla presente deliberazione (Sezione IV e V – dall'articolo 93 all'articolo 113).
3. DI DARE ATTO che il nuovo Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi consta di 113 articoli suddivisi in cinque Sezioni.
4. DI INFORMARE i componenti della delegazione di parte sindacale dell'adozione del presente provvedimento.

**La presente deliberazione viene dichiarata, ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000, n.267, immediatamente eseguibile con il separato palese voto favorevole di tutti i presenti.**

Letto, approvato e sottoscritto.

**IL SINDACO**  
F.to PEDUSSIA ANDREA

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to NARDI MASSIMO

---

**RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE (Art.124 D.Lgs.267/00)**

Affisso all'Albo Pretorio il Giorno: **9/12/2011**

**IL MESSO COMUNALE**

Il presente verbale è in corso di pubblicazione / stato pubblicato per 15 giorni consecutivi all'Albo Pretorio del Comune:

dal **9/12/2011**

al **24/12/2011**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to NARDI MASSIMO

---

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA**

Che la presente deliberazione

È divenuta esecutiva il giorno **2/12/2011**

- perché dichiarata immediatamente eseguibile
- perché decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione

Sommariva Del Bosco, li \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
( NARDI MASSIMO)

---

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Sommariva Del Bosco, li \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
( NARDI MASSIMO)

**SEZIONE IV**  
**COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO RELATIVO**  
**AGLI INCENTIVI DI PROGETTAZIONE**

**Art. 93 -** Ai sensi dell'art.92, comma 5, del D.Lgs. 12 aprile 2006, n.163 e s.m.i. (Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture), nel bilancio annuale e negli appositi interventi di spesa relativi alla progettazione di lavori pubblici ed alle attività tecnico amministrative connesse è iscritta una somma non superiore al 2% (due per cento) dell'importo posto a base di gara di un'opera o di un lavoro, comprensiva anche degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'Amministrazione, a valere direttamente sugli stanziamenti previsti per la realizzazione dei singoli lavori, è ripartita per ogni singola opera o lavoro, con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata e assunti nel presente regolamento comunale, tra il Responsabile del procedimento e gli incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori. La percentuale effettiva, nel limite massimo del due per cento, viene stabilita dal presente regolamento in rapporto all'entità e alla complessità dell'opera da realizzare. La ripartizione tiene conto delle responsabilità professionali connesse alle specifiche prestazioni da svolgere.

Ai sensi dell'art.92, comma 6, del citato D.Lgs. n.163/2006 e s.m.i., negli interventi di spesa relativi ad atti di pianificazione comunque denominati è iscritta una somma pari al 30% (trenta per cento) della tariffa professionale relativa alla redazione degli atti medesimi, da ripartire con le modalità e i criteri previsti nel presente regolamento tra i dipendenti dell'Amministrazione aggiudicatrice che li abbiano redatti.

**Art. 94 -** Ai fini della quantificazione della percentuale effettiva, nel limite massimo del 2%, da ripartire per ogni singola opera o lavoro, le opere da realizzare ascrivibili alla categorie di opere generali di cui al Decreto del Ministero dei Lavori Pubblici del 15.05.1998 vengono così ripartite in rapporto alla loro complessità:

- a) OG5 -OG7 - OG9 -OG10
- b) OG1 - OG2 - OG4 - OG8 - OG11
- c) OG3 - OG6

La percentuale effettiva di cui sopra viene quindi così determinata in rapporto all'entità ed alla complessità dell'opera da realizzare:

- per le categorie di opere generali di cui alla lettera a):

- 2,0% per importi fino ad € 516.456,90;
- 1,8% per importi superiori ad € 516.456,90;

- per le categorie di opere generali di cui alla lettera b):

- 1,9% per importi ad € 516.456,90;
- 1,7% per importi superiori ad € 516.456,90;

- per le categorie di opere generali di cui alla lettera c):

- 1,8% per importi fino ad € 516.456,90;
- 1,6% per importi superiori ad € 516.456,90;

**Art. 95-** La somma relativa agli incentivi di progettazione per ogni singola opera o lavoro determinata ai sensi del precedente art. 86 (c.d. "Fondo progettualità") viene ripartita come segue tra i soggetti titolati:

1. responsabile unico del procedimento: 15 %;
2. incaricati della redazione del progetto (tecnici che nell'ambito delle competenze professionali connesse al proprio profilo professionale assumono la responsabilità della progettazione firmando i relativi elaborati): 35 %;
3. incaricati del piano della sicurezza che firmano gli atti: 5 %;
4. incaricati della direzione dei lavori che firmano gli atti: 20 %;
5. incaricati del collaudo che firmano gli atti: 10 %;
6. altri componenti degli uffici comunali che hanno collaborato con i soggetti precitati pur non avendo sottoscritto gli elaborati progettuali: 15 %.

## **Art. 98 Definizione di performance organizzativa e di performance individuale**

La performance organizzativa rappresenta il grado di raggiungimento degli obiettivi previsti dallo strumento di programmazione gestionale per il servizio di competenza

La performance individuale rappresenta l'apporto individuale reso dai singoli dipendenti nell'ambito della propria attività lavorativa

## **Art. 99 Sistema di misurazione e valutazione delle performance**

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli, dalle unità organizzative e dall'intera struttura, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati ed efficienza nell'impiego delle risorse destinate al loro perseguimento.

2. L'Ente è tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, ai Settori/Servizi in cui si articolano e ai singoli dipendenti.

3. L'Ente assicura l'informazione relativa al sistema di misurazione e valutazione della performance, garantendo la massima trasparenza sia del documento programmatico che della relazione finale sulla performance, attraverso la tempestiva pubblicazione di tali documenti nell'apposita sezione del sito internet dell'Ente.

4. L'Ente con la presente sezione del regolamento definisce principi, modalità e condizioni per l'attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale nonché per la predisposizione della relazione finale sulla performance.

## **Art. 100 Valutazione della performance**

1. La valutazione e la misurazione della performance è strettamente ancorata ai contenuti delle linee programmatiche di mandato, si articola secondo i programmi indicati dalla Relazione previsionale e programmatica ed è adottata dalla Giunta unitamente agli strumenti di programmazione gestionale (PEG, PRO, ecc), di cui fa parte di norma entro il 31 gennaio di ogni anno e, comunque, entro il mese successivo all'approvazione del bilancio.

Gli obiettivi programmati dall'organo politico amministrativo dovranno essere:  
rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie della amministrazione;  
commisurabili in termini concreti e chiari;  
tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati;  
riferibili ad un arco temporale determinato, corrispondente ad un anno;  
correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

2. In caso di mancata introduzione dei meccanismi di valutazione e misurazione di performance, è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e delle premialità per i dipendenti.

## **Art. 101 Misurazione e valutazione della performance organizzativa**

1. Il nucleo di valutazione effettua la valutazione della performance di ciascuna unità organizzativa e della struttura nel suo complesso.

2. Tali valutazioni sono trasmesse alla Giunta che le inserisce nella relazione sulla performance.

3. Gli esiti delle valutazioni sulla performance organizzativa sono utilizzati, con i criteri definiti nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali previsto da legge e contratto, per ponderare le valutazioni della performance dei responsabili di struttura e dei restanti dipendenti.

## **Art. 102 Misurazione e valutazione della performance individuale**

1. La misurazione e valutazione della performance individuale compete annualmente ai seguenti soggetti:

al Sindaco, esclusivamente per la valutazione della performance del Segretario;

al Nucleo di valutazione, nei confronti dei responsabili di posizione organizzativa, previa presentazione di report;

al Nucleo di valutazione nei confronti dell'altro personale, previa valutazione dei relativi responsabili di posizione organizzativa;

La misurazione e la valutazione della performance individuale del Segretario Comunale e dei Responsabili di Aree e di Servizi è collegata:

agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità

al raggiungimento di specifici obiettivi individuali

alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, alla capacità di adattarsi ai cambiamenti e alle mutate esigenze organizzative.

La misurazione e la valutazione sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali

alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza

alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

### **Art. 103 Sistema premiante**

1. Il sistema premiante contribuisce al miglioramento delle prestazioni dell'Ente attraverso il rafforzamento della motivazione e del coinvolgimento di tutti i dipendenti, valorizzandone i risultati e le competenze, anche al fine di distribuire con equità le risorse annualmente disponibili, privilegiando il merito e i migliori risultati.

2. Costituiscono strumenti della premialità:

a) gli incentivi economici su base annuale;

b) il riconoscimento di esperienze ed abilità ai fini della progressione economica e di carriera;

c) l'attribuzione di incarichi di responsabilità;

d) la possibilità di accesso prioritario a percorsi formativi specifici;

e) il bonus annuale delle eccellenze;

f) il premio annuale per l'innovazione;

g) il premio di efficienza;

3. La disciplina relativa alle modalità di attribuzione e distribuzione degli strumenti di premialità di cui al comma 2, è definita nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali in materia.

### **Art. 104 Relazione sulla performance**

1. La Giunta approva, entro il 30 aprile di ogni anno, previa validazione del Nucleo di valutazione, un apposito documento di rendicontazione, denominato Relazione sulla performance, che evidenzia il grado di attuazione degli obiettivi di performance dell'anno precedente.

2. La relazione sulla performance deve riguardare:

a) le attività svolte e i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto a quanto programmato;

b) gli eventuali scostamenti tra obiettivi programmati e risultati conseguiti;

c) le azioni correttive adottate nel caso di scostamenti rilevati in corso d'anno;

3. La Relazione sulla performance è resa disponibile e visibile attraverso la pubblicazione nell'apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente e oggetto di divulgazione e discussione con le associazioni rappresentative del territorio e con i cittadini, secondo le modalità individuate dalla Giunta.

### **Art. 105 Nucleo di valutazione**

1. Il Nucleo di Valutazione, costituito da un esperto con competenze in tecniche di valutazione e sul controllo di gestione e coadiuvato dal Segretario Comunale.

2. Alla sua nomina provvede il Sindaco e la sua durata corrisponde al mandato sindacale.

3. Compito del nucleo è verificare la corretta ed economica gestione delle risorse del Comune, nonché la congruenza dei risultati gestionali con gli indirizzi e gli obiettivi politici di programmazione. Il nucleo determina i parametri di riferimento del controllo anche sulla base delle indicazioni degli organi di vertice politici e a questi riferisce sull'andamento della gestione sia in corso di esercizio che al termine dello stesso.

4. Il nucleo svolge inoltre le seguenti attività:

- a) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
  - b) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni
  - c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi di governo,
  - d) valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
  - e) valuta le posizioni organizzative e il personale;
  - f) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo i disposti di legge e dei contratti collettivi nazionali e dei contratti integrativi, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- Il nucleo, per l'espletamento della sua attività ha accesso a tutti i documenti amministrativi dell'Ente e può richiedere, oralmente o per iscritto, informazioni ai responsabili di unità organizzativa.

#### **Art. 106 Programma per la trasparenza e l'integrità**

La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.

L'Amministrazione comunale deve garantire:

un adeguato livello di trasparenza,;

la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

A tale fine sul sito istituzionale dell'ente è costituita un'apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito" ove sono pubblicati gli atti che afferiscono ad ogni fase del ciclo di gestione della performance".

Dovranno essere pubblicati sul sito, nella sezione di cui al precedente comma 4, tutti gli atti che rientrano nel ciclo di gestione della performance attraverso le varie fasi di individuazione degli obiettivi, di misurazione e valutazione della performance e di riconoscimento e attribuzione dei premi.

**Scheda n. 1**

**SISTEMA VALUTATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE**

**SCHEDA 1 (contributo agli obiettivi di gestione)**

SETTORE	
DIPENDENTE	
OBIETTIVI	PUNTEGGIO
FASCIA 1: il contributo è stato determinante in ogni attività finalizzata al raggiungimento degli obiettivi ovvero all'efficace espletamento delle azioni comunque riconducibili al servizio	
	(da 41 a 50)
FASCIA 2: il contributo lavorativo è stato rilevante rispetto al raggiungimento degli obiettivi ovvero rispetto all'efficace espletamento delle azioni comunque riconducibili al servizio	
	(da 31 a 40)
FASCIA 3: il contributo lavorativo è stato vivace nel raggiungimento degli obiettivi o comunque rispetto all'efficace espletamento delle azioni comunque riconducibili al servizio	
	(da 21 a 30)
FASCIA 4: il contributo lavorativo è solo indirettamente legato al raggiungimento degli obiettivi ovvero all'efficace espletamento delle azioni comunque riconducibili al servizio	
	(da 11 a 20)
FASCIA 5: il contributo lavorativo è risultato poco significativo rispetto agli obiettivi e/o alle azioni attese.	
	(da 0 a 10)

**Scheda 2**  
**SISTEMA VALUTATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE**  
**SCHEDA 2 (valutazione prestazione individuale) Categoria C e D**

PARAMETRI	DESCRIZIONE PARAMETRI	SCALA di VALUTAZIONE			
		Insufficiente (zero punti)	Migliorabile (1 punto)	Adeguate (2 punti)	Buono (3 punti)
Pianificazione e organizzazione del lavoro	Capacità di pianificare le varie fasi del lavoro, fissando gli obiettivi e le scadenze				
Rispetto dei tempi e delle scadenze	Rispetto delle scadenze previste e concordate				
Precisione e accuratezza del lavoro	Capacità di produrre elaborati e documenti con standard				
Orientamento al risultato	Capacità di raggiungere i risultati attesi nell'ambito dell'attività d'ufficio				
Orientamento al cliente	Capacità di migliorare i processi e/o i prodotti destinati ad altri uffici o all'utenza finale				
Lavorare in gruppo	Capacità di lavorare in gruppo interagendo con gli altri colleghi del servizio				
PARZIALI					
TOTALE					

CLASSI di PUNTEGGIO	PUNTI
Inferiore o uguale a 6	10
Da 7 e 8	20
Da 9 a 11	30
Uguale a 12	40
Superiore a 13	50

**SCHEDA 2 (valutazione prestazione individuale)**  
**Categoria B**

PARAMETRI	DESCRIZIONE PARAMETRI	SCALA di VALUTAZIONE			
		Insufficiente (zero punti)	Migliorabile (1 punto)	Adeguata (2 punti)	Buono (3 punti)
Rispetto dei tempi e delle scadenze	Rispetto delle scadenze previste e concordate				
Precisione e accuratezza del lavoro	Capacità di eseguire la prestazione lavorativa con standard di qualità				
flessibilità	Capacità di erogare la prestazione lavorativa in funzione alle esigenze di servizio, capacità di differenziare la propria operatività				
Lavorare in gruppo	Capacità di lavorare in gruppo interagendo con gli altri colleghi del servizio				
PARZIALI					
TOTALE					

CLASSI di PUNTEGGIO	PUNTI
Inferiore o uguale a 4	10
Da 5 e 7	20
Da 7 a 9	30
Uguale a 10	40
Superiore a 10	50

**In ragione del punteggio complessivo ottenuto il personale potrà essere collocato in differenti classi di punteggio a cui corrispondono differenti valutazioni retributive:**

- Da 91 punti a 100 punti: 100% del trattamento retributivo accessorio spettante;
- Da 81 punti a 90 punti: 90% del trattamento retributivo accessorio spettante;
- Da 71 punti a 80 punti: 80% del trattamento retributivo accessorio spettante;
- Inferiore a 70: Proporzionale al punteggio attribuito.

### Scheda n. 3

#### **SISTEMA VALUTATIVO DELLA PERFORMANCE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

La misurazione e la valutazione della performance dei Responsabili di Aree e di Servizi è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- alla valutazione del personale.

In particolare l'articolazione degli elementi di valutazione è la seguente:

- a) conseguimento degli obiettivi assegnati sia di struttura che individuali;
- b) capacità di gestione delle risorse umane e finanziarie;

La pesatura, per complessivi 100 punti, è ripartita nei seguenti pesi numerici:

- **80 punti per l'elemento di cui alla lettera a:**
  - fino a 20 punti giudizio scarso;
  - da 20 a 40 punti giudizio di insufficienza;
  - da 40 a 60 punti giudizio di sufficienza;
  - da 60 ad 80 punti giudizio di conseguimento parziale o integrale.
- **20 punti di cui alla lettera b:**
  - fino a 10 punti scarsa o insufficiente capacità di gestire le risorse umane e finanziarie assegnate;
  - da 10 a 20 punti buona od ottima attitudine alla gestione delle risorse economiche e finanziarie.

**Le premialità collegate ai titolari di posizione organizzativa verranno definite dal Sindaco, previa relazione del Nucleo nel modo che segue:**

1. da 0 a 50 punti: nessun premio;
2. da 51 a 60 punti: 10% della retribuzione di posizione (minimo contrattuale);
3. da 61 a 70 punti: 15% della retribuzione di posizione;
4. da 71 a 80 punti: 20% della retribuzione di posizione;
5. da 81 a 100 punti: 25% della retribuzione di posizione o 30% in caso di incarico specialistico (massimo contrattuale);