



Unione di Comuni
Città - Territorio Val Vibrata

64015 Nereto (TE)

P.I.: 01438600676 – Tel/fax: 0861 851825

Sito Internet: www.unionecomunivalvibrata.it

E-mail: segreteria@unionecomunivalvibrata.it

PEC: unionecomunivalvibrata@pec.it

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMPLESSIVA
COPIA

N. 16	OGGETTO: ADOZIONE NUOVO SISTEMA
Data 05/02/2014	VALUTATIVO DELLE PERFORMANCE

L'anno **2014** il giorno 05 del mese di febbraio alle ore 15:35 nella sede dell'Unione dei Comuni sita in Via A. Fabrizi n. 2 – **Sant'Omero**, si è riunita la **Giunta Complessiva dell'Unione di Comuni Città – Territorio "Val Vibrata"**, presieduta dal Presidente Umberto D'Annunziis, e costituita come segue:

Comune	Componente	N° Quote	Presenti		Assenti	
			Comp.	Quote	Comp.	Quote
Alba Adriatica	Massimo Tonelli	6	X	6		
Ancarano	Pietrangelo Panichi	2			X	2
Civitella del Tronto	Cristina Di Pietro	4	X	4		
Colonnella	Leandro Pollastrelli	2	X	2		
Controguerra	Mauro Scarpantonio	2	X	2		
Corropoli	Umberto D'Annunziis	2	X	2		
Martinsicuro	Paolo Camaioni	6	X	6		
Nereto	Stefano Minora	2			X	2
Sant'Egidio alla Vibrata	Rando Angelini	4			X	4
Sant'Omero	Giorgio Di Sabatino	4	X	4		
Torano Nuovo	Ettore Muscella	2	X	2		
Tortoreto	Generoso Monti	4			X	4
Torano – Quote aggiunte ai sensi del comma 3 ^a . art. 14 dello Statuto		2				
TOTALE N.°		40	8	28	4	12

Funge da Segretario il Dott.ssa Emilia Piro.

Il Presidente constatato il numero legale degli intervenuti rende legale la seduta la dichiara aperta e invita i presenti a trattare la materia in oggetto.

LA GIUNTA COMPLESSIVA

Premesso che ai sensi delle vigenti disposizioni introdotte dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nell'ambito dei principi generali secondo cui:

- ogni pubblica amministrazione è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai dipendenti;
- la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti, alla crescita delle competenze professionali;
- le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance;
- ai fini dell'attuazione dei principi generali le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo di programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance;

Atteso che l'art. 7 del D.Lgs 150/09 recante *"Sistema di misurazione e valutazione della performance"* prevede che *"Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance"*;

Esaminato il Sistema di valutazione delle Performance dei responsabili di servizio, predisposto dal Nucleo Unico di Valutazione di questo Ente, deputati alla Valutazione anche per i dodici Comuni aderenti l'Unione;

Atteso che il sistema valutazione delle performance dei responsabili di servizio sarà inviato alle OO.SS. quale atto informativo successivo, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL del comparto;

Viste le proposte contenute nel citato Sistema di valutazione delle Performance predisposto dall'Organo di Valutazione, in cui sono illustrati i modelli di valutazione collegati al fine della corresponsione della indennità di risultato;

Ritenuto opportuno, per ragioni di economicità, razionalizzare i tempi necessari all'adozione del Sistema di Valutazione delle performance dei responsabili dei servizi adeguato alle disposizioni del D.Lgs 150/2009, nel rispetto delle procedure e delle relazioni sindacali, come previste dai CCNL del comparto;

Considerato che la Giunta Complessiva, ai fini di razionalizzare gli incontri, propone di recepire il Sistema di Valutazione citato e di inviarlo ai Comuni aderenti l'Unione ai fini della successiva approvazione;

Attesa la competenza della Giunta a deliberare, in relazione al combinato disposto degli artt. 42 e 48 del Decreto Legislativo 267/2000;

con voti unanimi resi nei modi e nelle forme di Legge,

DELIBERA

1. **Di recepire** il Sistema di valutazione di performance dei responsabili di servizio, inviato dall'Organo Unico di Valutazione, allegato al presente verbale, facente parte integrante e sostanziale della presente;
2. **Di delegare** il responsabile del servizio personale a inviare quanto approvato alle maggiori OO.SS. di categoria quale informativa successiva;
3. **Di inviare** ai Comuni che hanno aderito al servizio del Nucleo Unico di Valutazione, istituito presso questo Ente, quanto sopra approvato ai fini del recepimento;
4. **Di dichiarare**, con separata votazione unanime, la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000.

Il presente atto viene letto, approvato e sottoscritto:

Si certifica che la presente copia è conforme all'originale. Si compone di n. fasciate e n. allegati.

Sant'Omero, _____

IL SEGRETARIO
Dott.ssa Emilia Piro

ALLEGATO ALLA Delibera di Giunta N. 16 DEL 05/02/2014

Oggetto:

ADOZIONE NUOVO SISTEMA VALUTATIVO DELLE PERFORMANCE

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

(Art. 49, comma 1 – D.Lgs n. 267 del 18.08.2000)

In ordine alla regolarità tecnica, il sottoscritto esprime:

PARERE FAVOREVOLE

Il Responsabile del servizio

F.to dott. Giuseppe Foschi

Li, 05.02.2014

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

(Art. 151, comma 4 – D.Lgs n. 267 del 18.08.2000)

In ordine alla regolarità contabile, il sottoscritto esprime:

PARERE FAVOREVOLE

Il Responsabile del Servizio Finanziario

F.to Dr. Giuseppe Foschi

Li,

Sistema di valutazione della performance dei Responsabili di Servizio

L'indennità di risultato viene corrisposta a seguito della verifica di quattro indicatori e vede il coinvolgimento diretto, oltre che del Nucleo di Valutazione, dell'Amministrazione di appartenenza, del Segretario Generale e dei Dipendenti d'Area.

ELEMENTI DI VALUTAZIONE:

- A) OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO E SVILUPPO (VALUTAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE)
- B) VALUTAZIONI CAPACITA' E COMPETENZE (VALUTAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE)
- C) COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE ESPRESSE (VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE)
- D) VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA (VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI)

Ciascuno dei quattro indicatori fornirà un punteggio espresso in centesimi.
Il parere finale espresso dal Nucleo di Valutazione sarà calcolato come media aritmetica dei risultati delle quattro valutazioni e sarà espresso come percentuale dell'indennità di risultato massima di competenza. In caso di assenza di collaboratori, il parere finale sarà calcolato considerando esclusivamente gli indicatori "A", "B" e "C".

A) OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO E SVILUPPO

(VALUTAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE)

Attraverso colloquio e analisi della relazione personale

A.1) Valutazione operativa

Nr.	DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	PESO SIGNIFICATIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEL RISULTATO	LIVELLO DI UTILIZZO RISORSE	RISPETTO DEL PIANO D'AZIONE	IMPEGNO PERSONALE PROFUSO
Elencare obiettivi del PEG o almeno 4 attività significative	Breve descrizione del tipo di attività	Strategico, gestionale, progetto finalizzato, performance, etc...	Rilevanza dell'attività nell'ambito della amministrazione	Percentuale di completamento dell'attività	Risorse coinvolte, umane e materiali	Tempestività adottate	Livello di coinvolgimento personale nell'attività.

Valutazione:

	Attività 1	Attività 2	Attività 3	Attività 4
Punteggio attribuito per ogni attività:	[0 - 100]	[0 - 100]	[0 - 100]	[0 - 100]
PUNTEGGIO MEDIO CONSEGUITO:	[0 - 100]			

A.2) Valutazione comportamento professionale

Parametri	Descrizione	Giudizio	Valutazione
COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI	(conoscenza delle tecniche e normative, visione d'insieme, individuazione inquadramento e soluzione percontabile dei problemi, disponibilità all'aggiornamento tecnico.	Inferiore alle attese [50 %] Sufficiente [60 %] Nella media [70 %] Ditintivo [80 %] Eccellente [100%]	
CAPACITA' ORGANIZZATIVE E GESTIONALI	(efficienza, efficacia, attività di programmazione e distribuzione dei compiti, propensione alla innovazione realistica, capacità di anticipazione, di progettazione di obiettivi e piani d'azione, capacità decisionale, capacità di controllo attivo, tensione al risultato,	Inferiore alle attese [50 %] Sufficiente [60 %] Nella media [70 %] Ditintivo [80 %] Eccellente [100%]	
RUOLO GUIDA	(motivazione e responsabilizzazione, gestione conflitti, capacità di guida, tensione a sviluppare le professionalità e un clima positivo, capacità di coinvolgere e delegare, di programmare il lavoro e controllare)	Inferiore alle attese [50 %] Sufficiente [60 %] Nella media [70 %] Ditintivo [80 %] Eccellente [100%]	
SENSIBILITA' ECONOMICA	(attitudine ad individuare soluzioni che consentano un impiego razionale ed efficiente delle risorse a disposizione, tenendo conto anche dei rilevanti vincoli di finanza pubblica)	Inferiore alle attese [50 %] Sufficiente [60 %] Nella media [70 %] Ditintivo [80 %] Eccellente [100%]	
CAPACITA' RELAZIONALI	(collaborazione con gli Amministratori, sensibilità all'utenza, capacità di ascolto e di confronto, di comunicazione e coinvolgimento dei colleghi e di entità esterne, capacità negoziali, capacità di lavorare in gruppo senza riserve,	Inferiore alle attese [50 %] Sufficiente [60 %] Nella media [70 %] Ditintivo [80 %] Eccellente [100%]	
VALUTAZIONE MEDIA CONSEGUITA			

VALUTAZIONE SEZIONE: A) Obiettivi di miglioramento e sviluppo

A.1) Valutazione operativa

PUNTEGGIO: _____

A.2) Valutazione comportamento professionale

PUNTEGGIO: _____

VALUTAZIONE COMPLESSIVA SEZIONE A calcolata come media dei punteggi A.1 e A.2:

con un peso pari al 25% della valutazione complessiva dell'indennità di risultato.

B) VALUTAZIONI CAPACITA' E COMPETENZE**(VALUTAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE)**

Nr.:	PARAMETRI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO [0-100]
1	Osserva le direttive e gli indirizzi dati dagli Organi di Governo	
2	E' orientato al perseguimento degli obiettivi assegnati e dei risultati	
3	Ha dimostrato capacità relazionali con i soggetti esterni all'ente, sia cittadini che imprese	
4	Ha gestito positivamente la propria attività (anche negli aspetti di ordinaria amministrazione) e le relazioni con i "clienti" interni ed esterni all'Amministrazione, tanto che non risultano pervenute lamentele o protesta da parte degli stessi	
5	Risulta propositivo alla costruzione della strategia dell'Ente	
6	E' coinvolto e partecipa ad attività progettuali dell'Amministrazione	
7	Esprime un buon livello di autonomia decisionale	
8	Possiede capacità manageriali e organizzative	
9	E' orientato alla soluzione dei problemi nell'azione gestionale	
10	Risulta partecipa alla conduzione della strategia dell'Ente	
PUNTEGGIO MEDIO CONSEGUITO:		

con un peso pari al 25% della valutazione complessiva dell'indennità di risultato

C) COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE ESPRESSE**(VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE)**

Nr.:	PARAMETRI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO [0-100]
PROFESSIONALITA'		
1	Varietà di competenze e capacità di mantenere aggiornato nel tempo l'insieme delle conoscenze richieste	
2	Orientamento all'innovazione tecnologica e all'uso delle tecnologie messe a disposizione	
INIZIATIVA E DISPONIBILITA'		
3	Ha dimostrato capacità relazionali con i soggetti esterni all'ente, sia cittadini che imprese	
4	Ha gestito positivamente la propria attività (anche negli aspetti di ordinaria amministrazione) e le relazioni con i "clienti" interni ed esterni all'Amministrazione, tanto che non risultano pervenute lamentele o proteste.	
TEMPI E AFFIDABILITA'		
5	Scostamenti tra obiettivi prefissati e risultati raggiunti	
6	Collaborazione al raggiungimento degli obiettivi dell'Area	
QUALITA'		
7	Errori, incompletezza e loro conseguenze e ricorsi	
8	Motivazione alla qualità del servizio - rapporto con l'utente	
ORGANIZZAZIONE		
9	Gestione dei rapporti interni all'ente e con altri enti - Attitudine al lavoro di squadra	
10	Economie di gestione o maggiori entrate (proposte che portano a risparmio di tempo e denaro e analisi dei processi)	
PUNTEGGIO MEDIO CONSEGUITO:		

con un peso pari al 25% della valutazione complessiva dell'indennità di risultato

D) VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA
(VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI)

D.1) EQUITÀ NELL'AMMINISTRAZIONE						
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla			Del tutto	
		1	2	3	4	5
A.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro					
A.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità					
A.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione					
A.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto					
A.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale					

Punteggio conseguito nella voce D.1 come somma dei singoli indicatori: _____

D.2) I COLLEGHI						
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla			Del tutto	
		1	2	3	4	5
B.01	Mi sento parte di una squadra					
B.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti					
B.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi					
B.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti					
B.05	Il dirigente di area spinge a lavorare in gruppo e a collaborare					

Punteggio conseguito nella voce D.2 come somma dei singoli indicatori: _____

D.3) IL CONTESTO DI LAVORO						
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla			Del tutto	
		1	2	3	4	5
C.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione					
C.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro					
C.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti					
C.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata					
C.05	La programmazione delle attività è chiara e ben delineata					

Punteggio conseguito nella voce D.3 come somma dei singoli indicatori: _____

D.4) IL MIO CAPO E LA MIA CRESTITA						
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla			Del tutto	
		1	2	3	4	5
D.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi					
D.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro					
D.03	È sensibile ai miei bisogni personali					
D.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro					
D.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte					

Punteggio conseguito nella voce D.4 come somma dei singoli indicatori: _____

D.4) IL RESPONSABILE DI AREA E L'EQUITA'						
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla			Del tutto	
		1	2	3	4	5
E.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione					
E.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro					
E.03	Agisce con equità, secondo la percezione del pubblico					
E.04	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti					
E.05	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore					

Punteggio conseguito nella voce D.4 come somma dei singoli indicatori: _____

D.5) Altre osservazioni:

Valutazione complessiva sezione D:

Punteggio calcolato come somma dei punteggi D1+D2+D3+D4 meno eventuale fattore correttivo D5 da valutare in misura massima del 20% della somma totale.

D1+D2+D3+D4: _____

– D5: _____

TOTALE = _____

con un peso pari al 25% della valutazione complessiva dell'Indennità di risultato

VALUTAZIONE FINALE:

<u>ELEMENTI DI VALUTAZIONE:</u>	Punteggio: [0 - 100]
A) OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO E SVILUPPO (VALUTAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE)	
B) VALUTAZIONI CAPACITA' E COMPETENZE (VALUTAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE)	
C) COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE ESPRESSE (VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE)	
D) VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA (VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI)	
<u>Valutazione finale calcolata come media degli indicatori: A – B – C – D</u>	

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione n° 16 del 05/02/2014, formata da n° _____ fogli e n° _____ facciate, è stata pubblicata per quindici giorni consecutivi ai sensi del Decreto Legislativo 267/2000 articolo 134.

Sant'Omero, lì

IL SEGRETARIO
f.to Dott.ssa Emilia Piro

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il

- (X) perché dichiarato immediatamente eseguibile
- () per decorrenza dei termini di pubblicazione all'Albo Pretorio

IL SEGRETARIO
f.to Dott.ssa Emilia Piro