

COPIA

Deliberazione N. 12
in data 17-02-11
Prot.

COMUNE DI VILLANOVA DI CAMPOSAMPIERO

PROVINCIA DI PADOVA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PRESA ATTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA PER L'ANNO 2011

<p>L'anno duemilaundici addì diciassette del mese di febbraio nella Residenza Municipale alle ore 18:30, si è riunita la Giunta. Eseguito l'appello risultano:</p> <table><tr><td>SINDACO</td><td>FATTORE SILVIA</td><td>A</td></tr><tr><td>VICESINDACO</td><td>CACCIN LUCIO</td><td>P</td></tr><tr><td>ASSESSORE</td><td>GOBBO SILVANO</td><td>P</td></tr><tr><td>ASSESSORE</td><td>BONALDO RUDJ</td><td>P</td></tr><tr><td>ASSESSORE</td><td>CONTIN MICHELA</td><td>P</td></tr><tr><td>ASSESSORE</td><td>CARRARO GIULIANO</td><td>P</td></tr><tr><td>ASSESSORE</td><td>CALLEGARO PAOLO</td><td>P</td></tr></table> <p>Partecipa alla seduta CELEGHIN DOTT.SSA NADIA Segretario. Il Sig. CACCIN LUCIO nella sua qualità di VICESINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.</p>	SINDACO	FATTORE SILVIA	A	VICESINDACO	CACCIN LUCIO	P	ASSESSORE	GOBBO SILVANO	P	ASSESSORE	BONALDO RUDJ	P	ASSESSORE	CONTIN MICHELA	P	ASSESSORE	CARRARO GIULIANO	P	ASSESSORE	CALLEGARO PAOLO	P	<p>Verbale letto, approvato e sottoscritto.</p> <p>IL PRESIDENTE F.to CACCIN LUCIO</p> <p>IL SEGRETARIO COMUNALE F.to CELEGHIN DOTT.SSA NADIA</p>
SINDACO	FATTORE SILVIA	A																				
VICESINDACO	CACCIN LUCIO	P																				
ASSESSORE	GOBBO SILVANO	P																				
ASSESSORE	BONALDO RUDJ	P																				
ASSESSORE	CONTIN MICHELA	P																				
ASSESSORE	CARRARO GIULIANO	P																				
ASSESSORE	CALLEGARO PAOLO	P																				
<ul style="list-style-type: none">● Soggetta invio ai Capigruppo● Da trasmettere alla Prefettura	<p>Dichiaro che la presente delibera viene pubblicata all'albo pretorio dal 04-04-2011, ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.</p> <p>Addì 04-04-2011</p> <p>IL MESSO COMUNALE F.to Martignon Paolo</p>																					
	<p>n. 106. Reg. Pubbl.</p> <p>REFERTO DI PUBBLICAZIONE (art 124 T.U. Enti Locali D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)</p> <p>Certifico io sottoscritto Segretario Comunale su conforme dichiarazione del Messo che copia del presente verbale viene pubblicata dal giorno :</p>																					
<p>CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'</p> <p>La presente deliberazione è divenuta esecutiva il ai sensi dell'art. 134, comma 3, T.U. Enti Locali D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.</p> <p>Villanova di CSP,</p> <p>IL SEGRETARIO GENERALE</p>	<p>all'albo pretorio ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.</p> <p>Addì</p> <p>IL SEGRETARIO COMUNALE F.to CELEGHIN DOTT.SSA NADIA</p>																					

Si sottopone all'attenzione della Giunta Comunale la seguente proposta di deliberazione:

OGGETTO: PRESA ATTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA PER L'ANNO 2011

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la Delibera di Consiglio Comunale n. 28 del 27/09/2010 di approvazione dello schema di atto costitutivo e dello statuto dell'Unione di Comuni denominata "Federazione dei Comuni del Camposampierese" e, in particolare, l'art.8 dello Statuto che individua tra le funzioni trasferite alla Federazione, la Gestione del Personale;

RICHIAMATA la delibera di Giunta dell'Unione dei Comuni del Camposampierese n.102 del 27.12.2010 ad oggetto "Approvazione nuovo regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi e dei regolamenti allo stesso collegati" che ha approvato in particolare il Regolamento per l'istituzione e l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, in attuazione al Titolo II del D.Lgs. 150/2009, che disciplina il sistema di misurazione e di valutazione della performance della struttura organizzativa dell'Ente e dei suoi dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi resi e implementare le competenze professionali del personale, rendendo possibile il sistema premiale in un adeguato sistema di trasparenza;

PRESO ATTO del sistema di valutazione delle prestazioni del personale titolare di Posizione Organizzativa per l'anno 2011 allegato alla presente a farne parte integrante e sostanziale, proposto dal Nucleo di Valutazione della Federazione e approvato con la delibera di Giunta della Federazione n. 7 del 31/01/2011;

PRESO ATTO altresì che è stata inviata da parte della Federazione l'informativa ai rappresentanti sindacali della del Comune di Villanova di Camposampiero, prot.della Federazione n. 1632 del 27.01.2011

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ex art. 49 del D.Lgs.267/2000;

CON voti espressi in forma palese e con le modalità dello statuto;

DELIBERA

1. DI PRENDERE ATTO del sistema di valutazione delle prestazioni del personale titolare di Posizione Organizzativa per l'anno 2011 allegato alla presente a farne parte integrante e sostanziale,

ALTRESI' DELIBERA

Con separata votazione, resa in forma palese con le modalità stabilite dallo Statuto, di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere in merito.

* * * * *

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione di cui sopra;

DATO ATTO che il Segretario Comunale, dopo aver preso visione della presente deliberazione, non ha sollevato alcun rilievo in ordine alla sua conformità alle leggi, allo Statuto ed ai regolamenti, ai sensi dell'art. 97 comma 2, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

ACQUISITO il parere espresso ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/00 qui allegato;

CON voti favorevoli unanimi espressi in forma palese con le modalità previste dallo Statuto,

DELIBERA

1. Di approvare senza modifiche ed integrazioni la proposta di deliberazione così come formulata.

ALTRESI' DELIBERA

Con separata ed unanime votazione, resa in forma palese con le modalità stabilite dallo Statuto, di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere in merito.

VISTA la suesesa proposta di deliberazione, si esprime parere in merito alla regolarità tecnica della stessa, ai sensi dell'art. 49 del T.U. Enti Locali D.Lgs. 18 agosto 2000 n..267.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to BISON MANUELA

PER COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Li

COMUNE DI VILLANOVA DI CAMPOSAMPIERO

SISTEMA UNICO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

ESERCIZIO

COGNOME _____

NOME _____

CATEGORIA _____

PROFILO PROFESSIONALE _____

Informazioni generali

Cognome e Nome:.....

Data di nascita:.....

Titolo di studio:.....

Servizio/Ufficio:.....

Posizione ricoperta (Posizione economica e grado):.....

Dal:.....

Numero e tipologia di collaboratori:.....

.....
.....

Note:

.....
.....
.....
.....

CRITERI

Vanno considerate tre diversi piani espressivi della prestazione fornita da un dipendente:

- il grado di raggiungimento del Piano Formativo Individuale annualmente definito (**area del sapere**);
- il grado di raggiungimento di obiettivi preventivamente attribuiti alla persona e previsti nel PEG (**area del saper fare**);
- il grado di miglioramento di relazioni e comportamenti: efficacia personale (governo di sé) e manageriale (governo degli altri); (**area del saper essere**).
- il grado di miglioramento dei comportamenti nel sistema relazionale (dinamica nelle relazioni); (**area del saper fare insieme**).

PESI

- Area del Sapere: 10% collegato al conseguimento del Piano Individuale Formativo Annuale;
- Area del saper fare: 40% collegato al conseguimento dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi prefissati;
- Area del saper essere: 25% collegato alla valutazione delle prestazioni individuali relazionali – organizzative;
- Area del saper fare insieme: 25% collegato alla valutazione delle prestazioni individuali in funzione delle reti relazionali nelle quali il soggetto opera.

La valutazione dei risultati ottenuti verrà effettuata per ciascun servizio /ufficio sulla base del livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle Performance (area del sapere, del saper fare, del saper essere e del saper fare insieme), utilizzando le seguenti fasce di giudizio:

SAPERERE:

PRESENZA – PERCENTUALE DI FREQUENZA	PUNTEGGIO
<i>Da 75% a 100%</i>	<i>1</i>
<i>Da 50% a 74%</i>	<i>0,8</i>
<i>Da 25% a 49%</i>	<i>0,6</i>
<i>Da 0 a 24%</i>	<i>0,3</i>

SAPER FARE:

PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	PUNTEGGIO
<i>Dal 80% al 100%</i>	<i>1</i>
<i>Dal 60% al 79%</i>	<i>0,8</i>
<i>Dal 30% al 59%</i>	<i>0,6</i>
<i>Da 0 al 29%</i>	<i>0,3</i>

SAPER ESSERE:

Da 0 a 1

SAPER FARE INSIEME:

Da 0 a 1

AREA DEL "SAPERE": Piano Individuale Formativo Annuale

Corsi previsti per l'esercizio (almeno un corso):

Corso/Laboratorio Titolo			
Totale ore previste			
	Totale ore frequentate	Percentuale di frequenza	Punteggio
Verifica finale 31.12			

Corso/Laboratorio Titolo			
Totale ore previste			
	Totale ore frequentate	Percentuale di frequenza	Punteggio
Verifica finale 31.12			

Corso/Laboratorio Titolo			
Totale ore previste			
	Totale ore frequentate	Percentuale di frequenza	Punteggio
Verifica finale 31.12			

Corso/Laboratorio Titolo			
Totale ore previste			
	Totale ore frequentate	Percentuale di frequenza	Punteggio
Verifica finale 31.12			

AREA DEL “SAPER FARE”: Piano delle Performance

Assegnazione di obiettivi nell'anno :

Obiettivo n. Titolo	Parametro per la valutazione		Percentuale di realizzazione dell'obiettivo	Punteggio
	Gantt (segnare con una X)	Indicatore (scrivere)		
Verifica finale 31.12				

Obiettivo n. Titolo	Parametro per la valutazione		Percentuale di realizzazione dell'obiettivo	Punteggio
	Gantt (segnare con una X)	Indicatore (scrivere)		
Verifica finale 31.12				

Obiettivo n. Titolo	Parametro per la valutazione		Percentuale di realizzazione dell'obiettivo	Punteggio
	Gantt (segnare con una X)	Indicatore (scrivere)		
Verifica finale 31.12				

Il numero di obiettivi assegnati è variabile.

Note: Nella fase di assegnazione degli obiettivi è necessario individuare il parametro per valutare il raggiungimento del progetto. Se si utilizza il GANTT indicare con una X nell'apposita casella, se si utilizza un indicatore è necessario riportare l'indicatore scelto. Se si ritiene di valutare su entrambi i parametri compilare tutti e 2 i campi.

Nella fase di valutazione riportare la percentuale di realizzazione del GANNT e/o dell'indicatore. La realizzazione finale deriva dalla media degli eventuali 2 valori.

AREA DEL SAPER ESSERE: COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Per l'esercizio la valutazione sul saper essere viene effettuata concordando all'inizio dell'anno un parametro tra quelli proposti nella successiva griglia. Il valutatore esprime nel campo "obiettivo saper essere" qual è l'obiettivo specifico rispetto al parametro scelto.

Durante il colloquio di verifica finale il valutatore indicherà il punteggio effettivo assegnato rispetto al parametro prescelto (da 0 a 1) e la motivazione.

Il numero di obiettivi assegnati è variabile.

OBIETTIVO SAPER ESSERE	
<i>Parametro scelto (1 a scelta tra quelli indicati nella pagina successiva)</i>	
<i>Obiettivo specifico</i>	

VERIFICA FINALE	
<i>Punteggio assegnato (da 0 a 1)</i>	
<i>Motivazione</i>	

PARAMETRI SAPER ESSERE

AREA EFFICACIA PERSONALE	AREA PROFESSIONALE - MANAGERIALE
<p>1. AUTONOMIA:</p> <p>capacità di migliorare autonomamente il proprio lavoro e di affrontare nuovi incarichi. Capacità di proporre soluzioni innovative e alternative, nell'affrontare soluzioni urgenti/impreviste, assumendosi le proprie responsabilità.</p>	<p>1. GESTIONE DEL CARICO DI LAVORO:</p> <p>capacità di svolgere il proprio lavoro con tempestività e cura, utilizzando al meglio le risorse a disposizione. Capacità di esercitare la quantità fisica e mentale di lavoro richiesta dal compito.</p>
<p>2. SPIRITO D'INIZIATIVA/PRO-POSITIVITA'</p> <p>capacità di sviluppare la propria attività lavorativa al fine di raggiungere gli obiettivi assegnati ed i risultati attesi, anche in assenza di procedure operative, utilizzando in modo appropriato le risorse disponibili.</p>	<p>2. SENSO DI RESPONSABILITÀ:</p> <p>capacità di assumersi le responsabilità connesse ai propri compiti ed alle decisioni prese. Fiducia che viene concessa ad una persona rispetto al ruolo che ricopre.</p>
<p>3. FLESSIBILITÀ:</p> <p>capacità di risposta alle esigenze anche impreviste del lavoro e dei colleghi. Capacità di affrontare il cambiamento di organizzazione e di situazioni, facilità di adattarsi a nuove mansioni e ruoli.</p>	<p>3. SVILUPPO DEGLI ALTRI:</p> <p>capacità e disponibilità ad investire parte del proprio tempo di lavoro per far crescere la professionalità dei propri collaboratori, con l'obiettivo di delegare compiti di crescente responsabilità.</p>

AREA DEL SAPER FARE INSIEME

Per l'esercizio la valutazione sul *saper fare insieme* viene effettuata concordando all'inizio dell'anno un parametro tra quelli proposti nella successiva griglia. Il valutatore esprime nel campo "obiettivo saper fare insieme" qual è l'obiettivo specifico rispetto al parametro scelto. Durante il colloquio di verifica finale il valutatore indicherà il punteggio effettivo assegnato rispetto al parametro prescelto (da 0 a 1) e la motivazione.

Il numero di obiettivi assegnati è variabile.

OBIETTIVO SAPER FARE INSIEME	
<i>Parametro scelto (1 a scelta tra quelli indicati nella pagina successiva)</i>	
<i>Obiettivo specifico</i>	

VERIFICA FINALE	
<i>Punteggio assegnato (da 0 a 1)</i>	
<i>Motivazione</i>	

PARAMETRI SAPER FARE INSIEME

AREA RELAZIONALE
1. COSTRUZIONE DI RELAZIONI: capacità di instaurare e mantenere relazioni e rapporti con gli altri (uno o più persone) utili al raggiungimento degli obiettivi di lavoro, nei diversi settori di contatto (intra ed inter-comunali)
2. COOPERAZIONE E LAVORO DI GRUPPO: capacità di affrontare il lavoro di squadra e la cooperazione con i colleghi supportando le decisioni dei responsabili/amministratori e riconoscendo i meriti degli altri.
3. ORIENTAMENTO AL CLIENTE/UTENTE INTERNO/ ESTERNO: capacità di comprendere e conoscere il cliente/utente interno e/o esterno e le sue esigenze, al fine di fornirgli un servizio ed una assistenza efficiente ed efficace. Atteggiamento corretto, trasparente, disponibile, scrupoloso, affidabile, che ispira fiducia.
4. LEADERSHIP: capacità di coinvolgimento, di ottenere collaborazione e di guidare persone e gruppi di lavoro per il raggiungimento di obiettivi prefissati.

RIEPILOGO AREA SAPERE

1. PUNTEGGIO CORSO	
2. PUNTEGGIO CORSO	
3. PUNTEGGIO CORSO	
4. PUNTEGGIO CORSO	
TOTALE	
MEDIA MATEMATICA	

A Punteggio	B Peso %	C Ponderato (A*B)
	10%	
Totale in %		

RIEPILOGO AREA SAPER FARE

1. PUNTEGGIO OBIETTIVO	
2. PUNTEGGIO OBIETTIVO	
3. PUNTEGGIO OBIETTIVO	
4.	
TOTALE	
MEDIA MATEMATICA	

A Punteggio	B Peso %	C Ponderato (A*B)
	40%	
Totale in %		

RIEPILOGO AREA SAPER ESSERE

PUNTEGGIO	
-----------	--

A Punteggio	B Peso %	C Ponderato (A*B)
	25%	
Totale in %		

RIEPILOGO AREA SAPER FARE INSIEME

PUNTEGGIO	
-----------	--

A Punteggio	B Peso %	C Ponderato (A*B)
	25%	
Totale in %		

RIEPILOGO FINALE COMPLESSIVO

AREA DEL SAPERE

Totale (espresso in %)

+

AREA DEL SAPER FARE

Totale (espresso in %)

+

AREA DEL SAPER ESSERE

Totale (espresso in %)

+

AREA DEL SAPER FARE INSIEME

Totale (espresso in %)

=

VALUTAZIONE TOTALE

Punteggio totale (espresso in %)

Firme assegnazione obiettivi

Valutatoredata.....

Valutato data.....

Firme valutazione finale

Valutatore
.....data.....

Valutatodata.....