

COMUNE DI FRASSINELLE POLESINE PROVINCIA DI ROVIGO

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, EX D. LGS. 150/2009
CONVENZIONATO TRA I COMUNI DI VILLANOVA DEL GHEBBO, COSTA DI ROVIGO,
VILLAMARZANA, ARQUA' POLESINE E FRASSINELLE POLESINE, PINCARA

Il nucleo di valutazione, riunitosi in data 22/2/17 delle persone nominate con decreto sindacale n. 1 in data 23.01.2015

- Zappaterra D.ssa Natalia – Presidente
- Siviero D.ssa Silvana
- Focaccia Dr. Silvano

si è preso conoscenza dei piani della performance relativi all'anno 2016, nonché della relazione previsionale e programmatica e dei PEG relativi all'anno 2016.

Ha esaminato e discusso la documentazione prodotta dai responsabili di posizione organizzativa dei settori approvando le valutazioni di competenza inerenti a:

- verifica dei risultati dei responsabili titolari delle posizioni organizzative per l'anno 2015
- verifica della realizzazione dei progetti obiettivo di cui al piano della performance relativo al 2016;
- verifica del raggiungimento degli obiettivi finalizzati alla produttività 2016.
- INDENNITA' DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il Nucleo di valutazione dopo aver verificato e analizzato gli obiettivi posti in carico alle posizioni organizzative, verificando gli obiettivi di bilancio, entrate e spese effettuati nei settori di competenza.

Esaminati i piani della performance, i PEG e il DUPE le schede finali dei progetti;

Esaminate le relazioni dei responsabili di P.O.

Vista la metodologia di valutazione dei responsabili di P.O. in vigore presso l'ente, la quale prevede tre fattori di valutazione:

Fattore 1 – Valutazione dell'attività ordinaria di competenza delle strutture assegnate nei rispettivi incarichi alle posizioni organizzative.

Fattore 2 - Valutazione del raggiungimento degli obiettivi strategici o prioritari individuati dal PEG e dal piano delle performance di competenza delle strutture facenti capo alle singole Posizioni organizzative-

Fattore 3 - Valutazione dei comportamenti organizzativi

Il nucleo prosegue poi sulla base delle relazioni dei responsabili di Posizione Organizzativa a valutare i dati di cui al fattore 1 a cui viene assegnato un punteggio da 1 a 100, con i seguenti risultati:

Girotti Oriana – punti 95

Ferro Cinzia – punti 95

Rapportato il punteggio conseguito il risultato è il seguente:

- Girotti Oriana – punti 19
- Ferro Cinzia – punti 19



Si procede poi con la valutazione del Fattore 2 (PUNTI 40)

Viste le relazioni presentate si assegna:

- Girotti Oriana – punti 40
- Ferro Cinzia – punti 40

Si procede infine con la valutazione del fattore 3 assegnando i seguenti risultati:

parametri individuati	Girotti Oriana punti	Ferro Cinzia punti	
1) capacità di pianificazione e controllo delle attività (punti 15)	14	14	
2) capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane (punti 15)	14	14	
3) capacità di gestione delle risorse finanziarie (punti 15)	14	15	
4) orientamento all'utente interno ed esterno (punti 15)	15	14	
5) Presenza, reperibilità, disponibilità (punti 10)	10	10	
6) competenza e professionalità espressa (punti 10)	9	9	
7) autonomia dimostrata e propensione all'innovazione (punti 10)	10	10	
8) capacità di collaborazione con gli altri responsabili (punti 10)	9	9	
totale	95	95	

Visti i punteggi conseguiti li si rapporta al punteggio massimo attribuito al fattore 3) (punti 40)

- Girotti Oriana – punti 38,20
- Ferro Cinzia – punti 38,20

Complessivamente si attribuiscono I SEGUENTI PUNTEGGI:

- Girotti Oriana – punti 97,20
- Ferro Cinzia – punti 97,20

Considerato che il punteggio rientra tra il valore 86 e 100, viene attribuito alla dipendente Girotti Oriana il 25% dell'indennità di Posizione e alla dipendente Ferro Cinzia il 30% essendo in convenzione con il comune di Villamarzana.

REALIZZAZIONE PIANI PERFORMANCE E RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

Sulla base delle relazioni dei Responsabili di settore nonché delle schede finali dei progetti predisposte dai responsabili di P.O. si è proceduto alla verifica del grado di realizzazione dei progetti programmati ed approvati, determinando il raggiungimento degli obiettivi fissati.

Visto il totale delle risorse, quantificate in € 617,70 per la performance collettiva e in € 1.429,44 per la performance individuale e in € 2.000,00, per gli ulteriori progetti di miglioramento per l'anno 2016.

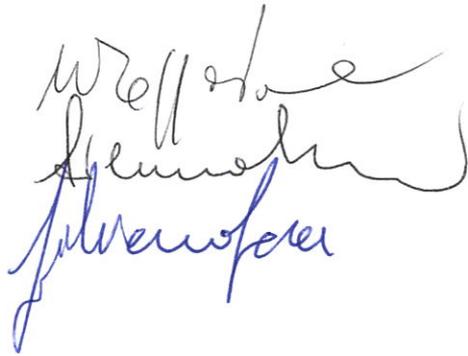
Viste le relazioni sul raggiungimento degli obiettivi,

Viste le schede di valutazione dei singoli dipendenti e visti gli importi del contratto decentrato si confermano come da allegate tabelle i relativi importi spettanti ad ognuno.

Zappaterra D.ssa Natalia

Siviero D.ssa Silvana

Focaccia Dr. Silvano



Three handwritten signatures in blue ink, stacked vertically. The top signature is 'Zappaterra', the middle is 'Siviero', and the bottom is 'Focaccia'.

Dipendente	Performance collettiva 2016	Integrazione progetti anno 2016 (variabile)	Performance Individuale 2016	Resti	TOTALI PERFORMANCE	INDENNITA' DISAGIO	INDENNITA' PROCEDIMENTI	TOTALE GENERALE
Legnaro Morena	124,39	400,00	288,29	2,02	814,70		2.000,00	2.814,70
Bellato Maria Grazia	124,39	400,00	288,29	2,02	814,70		2.000,00	2.814,70
Chiarion Emma	124,39	404,17	288,29	2,02	818,87	360,00		1.178,87
Sicchieri Ermanno	114,11	370,84	264,27	2,02	751,24	330,00		1.081,24
Calzavarini Dario	124,39	404,17	288,29	2,02	818,87	360,00	1.000,00	2.178,87
Chinaglia Moreno	6,03	20,82	12,01	2,00	40,86	8,70		49,56
Totale	617,70	2.000,00	1.429,44	12,10	4.059,24	1.058,70	5.000,00	10.117,94