

COMUNE DI SALARA PROVINCIA DI ROVIGO

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, EX D. LGS. 150/2009 verbale della seduta del 13/08/2013

Il nucleo di valutazione, riunitosi in data 13/08/2013 nelle persone nominate

- Zappaterra D.ssa Natalia – Presidente
- Siviero D.ssa Silvana

Si è preso conoscenza dei piani della performance relativi all'anno 2012, nonché della relazione previsionale e programmatica e dei PEG relativi all'anno 2012.

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 2012-
- verifica della realizzazione dei progetti obiettivo di cui al piano della performance relativo al 2012;
- verifica del raggiungimento degli obiettivi finalizzati alla produttività 2012.

INDENNITA' DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il Nucleo di valutazione dopo aver verificato e analizzato gli obiettivi posti in carico alle posizioni organizzative, ha espresso un sostanziale parere di conformità dell'azione gestionale e amministrativa posta in essere dai responsabili di P.O: circa o programmi previsti e gli obiettivi fissati dall'amministrazione comunale .

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 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:

- Begossi Serena – punti 95
- Arrivabeni Mauro – punti 95

Rapportato il punteggio conseguito il risultato è il seguente

- Begossi serena - punti 19
- Arrivabeni Mauro - punti 19

Si procede poi con la valutazione del Fattore 2

Viste le relazioni presentate dai responsabili di P.O. si assegnano si seguenti punteggi:

- Begossi Serena – punti 40
- Arrivabeni Mauro – punti 40

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

parametri individuati	Begossi Serena punti	Arrivabeni Mauro punti
1) capacità di pianificazione e controllo delle attività (punti 15)	10	10
2) capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane (punti 15)	15	14
3) capacità di gestione delle risorse finanziarie (punti 15)	15	15
4) orientamento all'utente interno ed esterno (punti 15)	13	13
5) Presenza, reperibilità, disponibilità (punti 10)	10	10
6) competenza e professionalità espressa (punti 10)	10	10
7) autonomia dimostrata e propensione all'innovazione (punti 10)	9	9
8) capacità di collaborazione con gli altri responsabili (punti 10)	10	10
totale	92	91

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

- Begossi Serena - punti 36,80
- Arrivabeni Mauro - punti 36,40

Complessivamente si attribuiscono quindi punti:

- Begossi Serena - punti 95,80
- Arrivabeni Mauro - punti 95,40

Considerando che il punteggio rientra tra il valore 86 e 100, viene attribuito ad entrambi il 25% dell'indennità di Posizione.

REALIZZAZIONE PIANI PERFORMANCE E RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

Sulla base delle relazioni dei Responsabili di settore, 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 da destinare per la realizzazione degli obiettivi del piano della performance viene stabilito che la somma complessiva di € 6.701,42 viene suddivisa in € 4.782,00 per unità organizzativa personale amministrativo e per € 1.914,42 per il personale dell'area Tecnica.

Detti budget sono da suddividersi ulteriormente nel 30 % per la performance collettiva e per 70% per la performance individuale che vengono pertanto così quantificati:

Area Amministrativa

- performance collettiva € 1.436,00
- performance individuale € 3.351,00

Area Tecnica

- performance collettiva € 574,33
- performance individuale € 1.340,09

Viste le schede di valutazione dei singoli dipendenti e visti gli importi del contratto decentrato, e considerato che la somma degli importi effettivamente erogabili ai dipendenti di ciascun Servizio viene ripartita in parti uguali tra il personale che presenta il punteggio definitivo superiore al 90% e il parametro oggettivo correttivo pari a 1. si suddividono come di seguito i relativi importi spettanti ad ognuno:

Dipendente	Performance collettiva	Performance individuale (schede)	Rischio	Responsabilità procedimento	Indennità particolari funzioni	Indennità per miglioramento servizio vigilanza in convenzione
Tosetti M.	478,58	983		1.200,00	300,00	
Meloncelli T.	415,00	893,60		400,0		
Panziera E.	478,58	1429,54		1.200,00		
Bernini Luca	62,84	812,91				1.200,00
Ghedini A	287,165	286	213,96			
Veronese Gianni	287,165	286	213,96			
totale	2.009,32	4.691,05	427,92	2.800,00	300,00	1.200,00

I componenti il nucleo di valutazione

Zappaterra D.sa Natalia



Siviero D.ssa Silvana

