



COMUNE DI CASTELLO DI CISTERNA
PROVINCIA DI NAPOLI

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 66 del 30.5.2017

ORIGINALE

OGGETTO: Modifica art. 9 del Manuale di Valutazione del personale dipendente, ad oggetto: “Valutazione del personale responsabile degli uffici e dei servizi titolari di P.O.”.

L'anno **duemiladiciassette** il giorno **trenta** del mese di **maggio**, tenutasi ad iniziare alle ore **12:30**, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata nei modi di legge, si è riunita la **Giunta Comunale** con la presenza dei sigg.:

			Presenti	Assenti
1	Rega Aniello	Sindaco		X
2	Scotto Giuseppe	Vice Sindaco	X	
3	Villano Maria Luigia	Assessore	X	
4	Nocerino Davide	“		X
5	Mirra Giovanna	“	X	

Con l'assistenza del Segretario Comunale, dr.ssa **Emanuela Maria Costa**.

Assume la Presidenza il Vice Sindaco, sig. **Giuseppe Scotto** e, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000 di approvazione del T.U.EE.LL.;

Premesso che, sulla proposta della presente deliberazione:

- Il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica; ai sensi dell'art. 49, comma 1, D. Lgs. n. 267/2000 – Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali, ha espresso parere **favorevole**.

OGGETTO: Modifica art. 9 del Manuale di valutazione del personale dipendente, ad oggetto: “Valutazione del personale responsabile degli uffici e dei servizi titolari di P.O”.

L'ASSESSORE AL PERSONALE

VISTI gli artt 8 e segg. Del CCNL del 31 marzo 1999 Comparto Regioni – Enti Locali recante la revisione del sistema di classificazione del personale dipendente e più nello specifico la disciplina delle posizioni organizzative;

VISTO l'art. 50, comma 10 del D. Lgs. n. 267/2000 – TUEL che attribuisce al Sindaco la nomina dei responsabili degli uffici e dei servizi secondo le modalità ed i criteri stabiliti dagli artt. 109 e 110, nonché dallo statuto e regolamenti comunali e che nei comuni privi di personale di qualifica dirigenziale le funzioni di cui all'art. 107 co. 2 e 3 possono essere attribuite, indipendentemente dalla loro qualifica funzionale, anche in deroga a ogni diversa disposizione;

DATO ATTO che nella dotazione organica del Comune di Castello di Cisterna non sono presenti figure dirigenziali;

VISTO l'art. art. 107 del TUEL titolato “Funzioni e responsabilità della dirigenza”;

VISTO il vigente Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi approvato con delibera di G.C. n. 27 del 23.02.2007 e s.m.i.;

RICHIAMATA la delibera di G.C. n. 184 del 19.12.2012 con la quale è stato approvato il Manuale di valutazione del personale dipendente;

PRESO ATTO che il Nucleo di valutazione, in sede di valutazione delle P.O. nell'anno 2016, aveva sollevato l'opportunità di procedere alla modifica del suddetto Manuale di valutazione implementando un sistema di valutazione specifico per i responsabili P.O.;

DATO ATTO che nell'art. 9 in merito alla valutazione dei responsabili P.O. si rinvia al sistema di valutazione nonché alla relativa scheda delineata per tutto il personale dipendente;

CONSIDERATO che si rende necessario pertanto, approvare una scheda di valutazione specifica per gli incarichi di posizione organizzativa al fine della valutazione dell'indennità di risultato, con modifica dell' art. 9 del suddetto manuale;

DATO ATTO che la modifica della scheda deve essere improntata ad una maggiore trasparenza nella valutazione dei soggetti incaricati secondo gli obiettivi assegnati dalla Giunta Comunale per ciascun anno finanziario e sul risultato dell'attività svolta;

DATO ATTO, altresì che rispetto alla proposta di modifica dell'art. 9 il Nucleo di valutazione ha espresso parere favorevole con nota prot. n. 5563 del 23.05.2017 e nota prot. n. 5845 del 30.5.2017;

RITENUTO pertanto di modificare l'art 9 nel seguente modo:

1. Con l'approvazione del PEG - piano obiettivi, la Giunta Comunale assegna gli obiettivi e stabilisce i corrispondenti indicatori di risultato necessari per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi.
2. Il titolare della posizione organizzativa redige alla fine di ogni anno una relazione dettagliata sull'attività svolta e sui risultati raggiunti con riferimento agli indicatori individuati. La relazione è trasmessa al Nucleo di valutazione per il prosieguo di competenza.
3. Il Nucleo di valutazione verifica periodicamente, nell'ambito delle proprie prerogative e con cadenza riferita ai specifici obiettivi del PEG, lo stato di attuazione degli stessi, al fine della valutazione annuale dei risultati conseguiti dai titolari di posizione organizzativa.
4. La valutazione annuale dei risultati conseguiti dai titolari delle posizioni organizzative è effettuata annualmente dal Nucleo di valutazione, secondo i criteri generali di seguito definiti.
5. Il Nucleo di valutazione effettua la valutazione sull'attività svolta, attribuendo un punteggio massimo di punti **100**, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) punti max **40** per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - b) punti max **60** per altri elementi di valutazione, quali:
 - *affidabilità* intesa come capacità di risposta in termini di tempo e di qualità alle sollecitazioni del responsabile gerarchico e rispetto delle scadenze prefissate;
 - max punti **10** –

- *impegno* inteso in termini di presenza anche in orari extra servizio ordinario e come contributo di aumento dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità della struttura diretta;
 - max punti **10** -
 - *coordinamento* inteso come capacità di organizzare le attività del personale assegnato per il raggiungimento degli obiettivi e per l'attività ordinaria;
 - max punti **10** -
 - *autonomia* intesa come capacità dimostrata nel dare attuazione agli atti di indirizzo conferiti dal Sindaco ed alle direttive di volta in volta impartite;
 - max punti **10** -
 - *capacità relazionali* capacità di interazione con gli altri responsabili di servizio nonché con soggetti istituzionali di altre strutture ed enti;
 - max punti **10** -
 - *orientamento all'utenza* inteso come capacità di gestire i processi in funzione dei bisogni e delle esigenze dei clienti esterni.
 - max punti **10** - .
6. Per avere diritto alla retribuzione di risultato, pari al 25 % dell'importo della retribuzione di posizione, il titolare di posizione organizzativa dovrà raggiungere un punteggio minimo di **90** punti.
 7. Per avere diritto alla retribuzione di risultato, pari al 10 % dell'importo della retribuzione di posizione, il titolare di posizione organizzativa dovrà raggiungere un punteggio minimo di **60** punti.
 8. La valutazione è comunicata al titolare della posizione organizzativa. Questi ha diritto ad essere sentito e di presentare specifiche deduzioni sulla valutazione effettuata.
 9. Il Nucleo di valutazione redige una apposita scheda di valutazione secondo il modello allegato al presente manuale che invia alla Giunta Comunale per gli adempimenti connessi alla corresponsione dell'indennità di risultato.

VISTO l'art.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, conseguente alle modifiche introdotte dall'art.34 del D.Lgs.n.150/2009, che prevede la sola informazione sindacale in ordine a tutte le determinazioni per l'organizzazione degli uffici ed alle misure inerenti all'organizzazione del lavoro ed alla gestione dei rapporti di lavoro.

RITENUTO di approvare una nuova scheda di valutazione sull'attività svolta dai responsabili

P.O. e la relativa tabella di attribuzione del punteggio finale, come da allegato A e B al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

ACQUISITO il parere relativo alla regolarità tecnica, in quanto il presente atto non comporta impegno di spesa e pertanto non necessita del parere contabile;

PROPONE ALLA G.C.

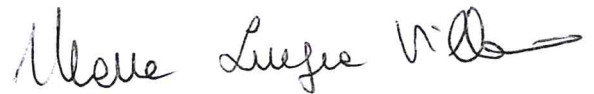
Per le motivazioni indicate in premessa e che qui si intendono integralmente richiamate,

1. Di modificare l'art 9 del Manuale di valutazione del personale dipendente, come in premessa specificato.

2. Di approvare la nuova tabella per l'attribuzione del punteggio finale dell'indennità di risultato e la scheda di valutazione delle Posizioni Organizzative, come da allegato A e B al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
3. Di trasmettere la presente deliberazione ai Responsabili dei Servizi del Comune di Castello di Cisterna;
4. Di trasmettere il presente provvedimento alle Organizzazioni Sindacali. ai fini della informativa di cui all'art. 7 del CCNL del 01/04/1999;
5. Di pubblicare il Manuale di valutazione del personale dipendente, approvato con delibera di G.C. n. 184 del 19.12.2012 e modificato con la presente deliberazione nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito dell'Ente.

L'ASSESSORE AL PERSONALE

dr.ssa Maria Luigia Villano



LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la allegata proposta dell'Assessore al Personale;

ACQUISITO il parere relativo alla regolarità tecnica, in quanto il presente atto non comporta impegno di spesa e pertanto non necessita del parere contabile;

RITENUTO opportuno adempiere a quanto in essa proposto;

VISTI:

- il D. Lgs. n. 267/2000;
- lo Statuto Comunale;
- il CCNL Regioni ed Autonomie Locali;
- il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il Manuale di valutazione per il personale dipendente;

Con voti unanimi espressi nei modi di legge;

DELIBERA

Di approvare la allegata proposta dell'Assessore al Personale, e, pertanto:.

- ✓ Di modificare l'art 9 del Manuale di valutazione del personale dipendente, nel seguente modo:
 1. Con l'approvazione del PEG - piano obiettivi, la Giunta Comunale assegna gli obiettivi e stabilisce i corrispondenti indicatori di risultato necessari per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi.
 2. Il titolare della posizione organizzativa redige alla fine di ogni anno una relazione dettagliata sull'attività svolta e sui risultati raggiunti con riferimento agli indicatori individuati. La relazione è trasmessa al Nucleo di valutazione per il prosieguo di competenza.
 3. Il Nucleo di valutazione verifica periodicamente, nell'ambito delle proprie prerogative e con cadenza riferita ai specifici obiettivi del PEG, lo stato di attuazione degli stessi, al fine della valutazione annuale dei risultati conseguiti dai titolari di posizione organizzativa.
 4. La valutazione annuale dei risultati conseguiti dai titolari delle posizioni organizzative è effettuata annualmente dal Nucleo di valutazione, secondo i criteri generali di seguito definiti.

5. Il Nucleo di valutazione effettua la valutazione sull'attività svolta, attribuendo un punteggio massimo di punti **100**, sulla base dei seguenti criteri:
- a) punti max **40** per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - b) punti max **60** per altri elementi di valutazione, quali:
 - *affidabilità* intesa come capacità di risposta in termini di tempo e di qualità alle sollecitazioni del responsabile gerarchico e rispetto delle scadenze prefissate;
 - max punti **10** -
 - *impegno* inteso in termini di presenza anche in orari extra servizio ordinario e come contributo di aumento dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità della struttura diretta;
 - max punti **10** -
 - *coordinamento* inteso come capacità di organizzare le attività del personale assegnato per il raggiungimento degli obiettivi e per l'attività ordinaria;
 - max punti **10** -
 - *autonomia* intesa come capacità dimostrata nel dare attuazione agli atti di indirizzo conferiti dal Sindaco ed alle direttive di volta in volta impartite;
 - max punti **10** -
 - *capacità relazionali* capacità di interazione con gli altri responsabili di servizio nonché con soggetti istituzionali di altre strutture ed enti;
 - max punti **10** -
 - *orientamento all'utenza* inteso come capacità di gestire i processi in funzione dei bisogni e delle esigenze dei clienti esterni.
 - max punti **10** - .
6. Per avere diritto alla retribuzione di risultato, pari al 25 % dell'importo della retribuzione di posizione, il titolare di posizione organizzativa dovrà raggiungere un punteggio minimo di **90** punti.
7. Per avere diritto alla retribuzione di risultato, pari al 10 % dell'importo della retribuzione di posizione, il titolare di posizione organizzativa dovrà raggiungere un punteggio minimo di **60** punti.
8. La valutazione è comunicata al titolare della posizione organizzativa. Questi ha diritto ad essere sentito e di presentare specifiche deduzioni sulla valutazione effettuata.
9. Il Nucleo di valutazione redige una apposita scheda di valutazione secondo il modello allegato al presente manuale che invia alla Giunta Comunale per gli adempimenti connessi alla corresponsione dell'indennità di risultato.
- ✓ Di approvare la nuova tabella per l'attribuzione del punteggio finale dell'indennità di risultato e la scheda di valutazione delle Posizioni Organizzative, come da allegato A e B al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

- ✓ Di trasmettere la presente deliberazione ai Responsabili dei Servizi del Comune di Castello di Cisterna;
- ✓ Di trasmettere il presente provvedimento alle Organizzazioni Sindacali ai fini della informativa di cui all'art. 7 del CCNL del 01/04/1999 per la dovuta informazione.
- ✓ Di pubblicare il Manuale di valutazione del personale dipendente, approvato con delibera di G.C. n. 184 del 19.12.2012 e modificato con la presente deliberazione nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito dell'Ente.
- ✓ Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – comma 4 – del D. Lgs. n. 267/2000.

ALLEGATO A)

**TABELLA PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO FINALE
INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Punti		Legenda	Punti	Percentuale
0 - 59	E	Non adeguato al ruolo	=	=
60 - 69	D	Quasi adeguato al ruolo	60	10,00
			61	10,50
			62	11,00
			63	11,50
			64	12,00
			65	12,50
			66	13,00
			67	13,50
			68	14,00
			69	14,50
70 - 79	C	Adeguato al ruolo	70	15,00
			71	15,50
			72	16,00
			73	16,50
			74	17,00
			75	17,50
			76	18,00
			77	18,50
			78	19,00
			79	19,50
80 - 89	B	Più che adeguato al ruolo	80	20,00
			81	20,50
			82	21,00
			83	21,50
			84	22,00
			85	22,50
			86	23,00
			87	23,50
			88	24,00
			89	24,50
90-100	A	Eccellente. Supera ampiamente le aspettative del ruolo	90	25,00

ALLEGATO B)

SCHEMA DI SINTESI PER LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

**ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO FINALE
INDENNITA' DI RISULTATO ANNO**

SERVIZI

Dipendente

Punteggio da attribuire	Max punti	Elementi di valutazione	Obiettivi assegnati	Punti attribuiti
0 - 40	40	Obiettivi assegnati		
0 - 60	10	Affidabilità		
	10	Impegno		
	10	Coordinamento		
	10	Autonomia		
	10	Capacità relazionali		
	10	Orientamento all'utenza		
TOTALE	100	TOTALE		

Punti		Legenda	Punti attribuiti	Percentuale assegnata
0 - 59	E	Non adeguato al ruolo		
60 - 69	D	Quasi adeguato al ruolo		
70 - 79	C	Adeguato al ruolo		
80 - 89	B	Più che adeguato al ruolo		
90-100	A	Eccellente. Supera ampiamente le aspettative del ruolo		

Retribuzione di posizione attribuita con delibera di Giunta Comunale n..... del.....	Percentuale art. 10 co.3 CCNL 31.03.99	Percentuale assegnata	n. mesi incarico	Indennità di risultato da corrispondere
€	dal 10 al 25			€

Il Nucleo di valutazione

VISTO: Si esprime parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, Decr. leg. 267 del 18.8.2000 – Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali.

Il Funzionario responsabile del servizio

Dr. Saverio Esposito

Il Funzionario del Servizio Ragioneria

non dovuto

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

sig. Giuseppe Scotto



Il Segretario Comunale

Dr.ssa Emanuela Maria Costa

La su estesa deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal
- 1 GIU, 2017 al 16 GIU, 2017

Il Messo comunale

Bencivenga Stefano

Dalla residenza comunale, li - 1 GIU, 2017

Visti gli atti d'ufficio;

La su estesa deliberazione:

è stata trasmessa ai responsabili dei servizi interessati.

- E' stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, T.U.E.L.);

Dalla residenza comunale, li, - 1 GIU, 2017



Il Segretario Comunale

Dr.ssa Emanuela Maria Costa