

MENSILITA' AGGIUNTIVA – NOVEMBRE 2014

(per liquidazione accessorio 2013)

Procedere a liquidare i compensi accessori come da prospetti per singolo dipendente.

DIPENDENTE	IMPORTO	DESCRIZIONE COMPENSO	CAP.	IMPEGNO
25 VALENTINI	491,00	Produttività collettiva 2013	470	305/2013
	400,00	Produttività individuale progetti/performance 2013	470	305/2013
	2.000,00	Indennità responsabilità di procedimento	470	301/2013
	300,00	Indennità specifiche responsabilità	470	302/2013
	400,00	Compenso ICI	376	278/2013
TOTALE	3.591,00			
		ONERI	473	228/2012 225/2013
		IRAP	490	229/2012 226/2013

Controllare per la dipendente se devono essere fatte detrazioni su indennità di comparto in base alle assenze che in allegato vengono comunicate.

DIPENDENTE	IMPORTO	DESCRIZIONE COMPENSO	CAP.	IMPEGNO
26 ROSTELLATO	495,00	Produttività collettiva 2013	470	305/2013
	400,00	Produttività individuale progetti/performance 2013	470	305/2013
	2.500,00	Indennità responsabilità di procedimento	470	301/2013
	300,00	Indennità specifiche responsabilità	470	302/2013
TOTALE	3.695,00			
		ONERI	473	228/2012 225/2013
		IRAP	490	229/2012 226/2013

Controllare per il dipendente se devono essere fatte detrazioni su indennità di comparto in base alle assenze che in allegato vengono comunicate.

DIPENDENTE	IMPORTO	DESCRIZIONE COMPENSO	CAP.	IMPEGNO
32 FRIGATO	495,00	Produttività collettiva 2013	470	305/2013

	400,00	Produttività individuale progetti/performance 2013	470	305/2013
	2.000,00	Indennità responsabilità di procedimento	470	301/2013
	300,00	Indennità specifiche responsabilità	470	302/2013
TOTALE	3.195,00			
		ONERI	473	228/2012 225/2013
		IRAP	490	229/2012 226/2013

Controllare per il dipendente se devono essere fatte detrazioni su indennità di comparto in base alle assenze che in allegato vengono comunicate.

DIPENDENTE	IMPORTO	DESCRIZIONE COMPENSO	CAP.	IMPEGNO
27 SLONGO	211,00	Produttività collettiva 2013	470	305/2013
	300,00	Produttività individuale progetti/performance 2013	470	305/2013
	300,00	Indennità specifiche responsabilità	470	302/2013
	135,35	Compenso ICI	376	278/2013
TOTALE	946,35			
		ONERI	473	228/2012 225/2013
		IRAP	490	229/2012 226/2013

Controllare per la dipendente se devono essere fatte detrazioni su indennità di comparto in base alle assenze che in allegato vengono comunicate.

DIPENDENTE	IMPORTO	DESCRIZIONE COMPENSO	CAP.	IMPEGNO
38 BENA'	478,00	Produttività collettiva 2013	470	305/2013
	700,00	Produttività individuale progetti/performance 2013	470	305/2013
	1.000,00	Indennità responsabilità di procedimento	470	301/2013
TOTALE	2.178,00			
		ONERI	473	228/2012

				225/2013
		IRAP	490	229/2012 226/2013

Controllare per il dipendente se devono essere fatte detrazioni su indennità di comparto in base alle assenze che in allegato vengono comunicate.

DIPENDENTE	IMPORTO	DESCRIZIONE COMPENSO	CAP.	IMPEGNO
33 CHINAGLIA	344,00	Produttività collettiva 2013	470	305/2013
	400,00	Produttività individuale progetti/performance 2013	470	305/2013
TOTALE	744,00			
		ONERI	473	228/2012 225/2013
		IRAP	490	229/2012 226/2013

Per il dipendente è già stata liquidata l'indennità di rischio per l'anno 2013 per Euro 360,00 al netto di detrazioni e quindi Euro 257,32. Allego copia cedolino di gennaio 2014 per verificare le detrazioni effettuate.

DIPENDENTE	IMPORTO	DESCRIZIONE COMPENSO	CAP.	IMPEGNO
30 CANIATO	331,00	Produttività collettiva 2013	470	305/2013
	400,00	Produttività individuale progetti/performance 2013	470	305/2013
TOTALE	731,00			
		ONERI	473	228/2012 225/2013
		IRAP	490	229/2012 226/2013

Per il dipendente è già stata liquidata l'indennità di rischio per l'anno 2013 per Euro 360,00 al netto di detrazioni e quindi Euro 259,63. Allego copia cedolino di gennaio 2014 per verificare le detrazioni effettuate.

DIPENDENTE	IMPORTO	DESCRIZIONE COMPENSO	CAP.	IMPEGNO
16 CASTIGLIERI	3.000,00	Indennità di risultato anno 2013	140	272/2013
		ONERI	145	273/2013
		IRAP	149	274/2013
	400,00	Compenso ICI	376	278/2013
		ONERI	473	228/2012 225/2013
		IRAP	490	229/2012 226/2013
TOTALE	3.400,00			

Controllare per la dipendente se devono essere fatte detrazioni su indennità di comparto in base alle assenze che in allegato vengono comunicate.

NUCLEO DI VALUTAZIONE INTERNO

Convenzionato tra i Comuni di Villanova del Ghebbo, Arquà Polesine, Villamarzana, Frassinelle Polesine, Costa di Rovigo e Pincara.

SEDUTA IN DATA 27 NOVEMBRE 2014

Oggi, 27 novembre 2014, nella Sede Municipale di Villanova del Ghebbo, si è riunito il Nucleo di Valutazione Interno convenzionato, per le finalità di cui al dlgs n. 150/2009;

RICHIAMATA la delibera di C.C. n. 45 del 28.11.2013 con la quale si approvava la nuova convenzione per la gestione associata dell'attività di valutazione della performance ex D.Lgs. 150/09 con i Comuni di Villanova del Ghebbo, Villamarzana, Frassinelle Polesine, Arquà Polesine e Costa di Rovigo,

RICHIAMATO il Decreto Sindacale del Comune di Villanova del Ghebbo n. 3 del 03.12.2012, con il quale si provvede alla nomina dei componenti il Nucleo di Valutazione in forma associata, nelle persone di:

- Zappaterra Dr.ssa Natalia - Presidente
- Siviero Dr.ssa Silvana - componente
- Focaccia Dr. Silvano - componente

Partecipa il Segretario Comunale Zappaterra Dr.ssa Natalia, in qualità di Responsabile della struttura tecnica permanente interna del Comune di Pincara,

per la trattazione del seguente oggetto, relativo al Comune di **Pincara**:

- 1) REALIZZAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE PER LO SVILUPPO DELLA PRODUTTIVITÀ E L'EFFICIENZA ANNO 2013: VERIFICA RISULTATI DEI RESPONSABILI TITOLARI DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE E COLLETTIVA.**
- 2) SELEZIONI PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE, ANNO 2013.**

Il Nucleo esamina in via preliminare in diritto i contenuti normativi della funzione esercitata, con riferimento ai CCNL 1-4-99 e 31-3-99, alle disposizioni generali previste dal dlgs n. 165/2001, dlgs n. 150/09, CCNL di comparto 22-01-2004, CCNL 09-05-2006, CCNL 11-04-2008 e CCNL 31-07-2009.

Richiamato in particolare l'art. 6 del CCNL 31-3-99 "Sistema di valutazione":

1. In ogni ente sono adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica di cui al presente contratto; la valutazione è di competenza dei dirigenti, si effettua a cadenza periodica ed è tempestivamente comunicata al dipendente, in base ai criteri definiti ai sensi dell'art. 16, c.2.

Procede quindi allo studio e valutazione delle posizioni del Comune di Pincara.

COMUNE DI PINCARA

Preso atto che è stato stipulato tra le parti in data 22.01.2014 una preintesa sul contratto decentrato 2013, vengono discusse ed approvate dal Nucleo le valutazioni del personale come di seguito riportate, con i conseguenti effetti giuridici ed economici sottoposti ad approvazione della Giunta Comunale.

Richiamata la situazione di dotazione organica del comune di Pincara:

Personale in servizio al 1° gennaio 2013

N	SETTORE	PROFILO	NOMINATIVO	CAT.	POS. EC.
1	I AMMINISTRATIVO CONTABILE	Istruttore Direttivo	Castiglieri Mirella	D.1	D3
2		Istruttore, servizio tributi	Valentini Cristina	C	C.2
3		Collaboratore, servizio di segreteria	Slongo Mirella (P.T.)	B.3	B.7

4	II DEMOGRAFICO	Istruttore, servizi demografici	Frigato Simone	C	C.1
5	III TECNICO	Istruttore, servizi amm. tecnici, messo	Rostellato Nicola	C	C.2
6		Istruttore, servizi tecnici	Benà Ermanno	C	C.1
7		Collaboratore, op. spec. elettricista	Chinaglia Moreno	B.3	B.6
8		Esecutore, necroforo autista	Caniato Stefano	B.1	B.5

1.a - Verifica risultati dei responsabili titolari dell'area delle posizioni organizzative, anno 2013

Gli obiettivi sono stati individuati ed assegnati con la Relazione previsionale e programmatica 2013-15 allegata al B.P. 2015, con l'assegnazione dei budget e a mezzo provvedimenti di variazione adottati in corso di esercizio, nonché con l'adozione del Piano della Performance.

Le funzioni che attengono ai Responsabili non possono essere riduttivamente definite di coordinamento, ma devono essere necessariamente anche di carattere esecutivo nelle materie di diretta competenza, stante l'impossibilità di affidare ad altre risorse tali funzioni.

Sono stati analizzati obiettivi e risultanze finali del piano degli obiettivi di bilancio 2013 e del Piano della Performance per l'anno 2013, confrontando stanziamenti di entrata e spesa iniziali con i corrispondenti accertamenti ed impegni a tutt'oggi effettuati per ciascun settore.

È stata altresì analizzata la produzione degli atti amministrativi di ciascun settore, con riferimento a delibere di giunta e consiglio e determinazioni.

I Responsabili dei Settori hanno presentato relazione sugli obiettivi assegnati e l'attività svolta.

I Responsabili di Settore individuati con decreto del Sindaco sono i seguenti:

Settore		Responsabile	Ind. Pos. €
I	Amministrativo – Contabile	Castiglieri Mirella	12.000,00
II	Demografico (in convenzione con Comune di Fiesso Umbertino)	Bertolini Sonia	12.746,85
III	Tecnico	Assessore Lezziero	-

La valutazione del Responsabile settore II, convenzionato con Pincara, viene operata in sede di valutazione del personale del Comune di Fiesso Umbertino.

Non si dà luogo a valutazione del Responsabile del Settore III, ruolo rivestito da assessore comunale.

SETTORE I – AMMINISTRATIVO CONTABILE

I servizi gestiti, con la collaborazione di n. 1 istruttore amministrativo/C1/C2 e di n. 1 collaboratore/B3/B7 P.T. 18 ore sono:

- servizio ragioneria che comporta:

-la redazione e gestione del bilancio di previsione annuale e pluriennale e della Relazione previsionale;

-la redazione del certificato al bilancio;

-la redazione del rendiconto di gestione(conto di bilancio, conto economico, conto patrimoniale);

-la redazione del certificato del rendiconto;

-l'aggiornamento dell'inventario;

-le variazioni di bilancio;

-la stesura, firma e registrazione degli atti (determine, delibere) comportanti impegno/liquidazione di spesa;

-la registrazione, liquidazione e pagamento delle fatture e la copertura dei provvisori bancari e postali,

- la verifica della regolarità contributi, al verifica inadempienti e tracciabilità flussi finanziari;

-la gestione mensile dell'Irpef/Iva;

-la redazione dei modelli annuali 770, Unico, Irap, servizi out-sourcing;

-l'assunzione dei mutui per opere pubbliche;

- la gestione delle polizze assicurative (patrimonio e mezzi);
- le comunicazioni e certificazioni varie alla Corte dei Conti, al Dip. Funz. Pubblica, Rag. Prov. dello Stato etc.;
- il rendiconto delle spese elettorali;

Dal 2013

- gestione del patto di stabilità, monitoraggio e certificazioni;
 - certificazione crediti e disponibilità spazi;
 - adempimenti in materia di trasparenza, anticorruzione e pubblicità istituzionale;
 - adempimenti controlli interni;
- servizio gestione giuridica ed economica del personale. La gestione giuridica (assunzioni, inquadramenti e applicazione nuovi contratti) viene gestita direttamente dall'ufficio. Ci si avvale di professionista esterno unicamente per pratiche contributive e pensionistiche. La gestione economica del personale, in parte è stata affidata a ditta esterna, comporta comunque la redazione delle relazioni annuali, delle varie pratiche (determine per lavoro straordinario e rimborso spese) il controllo delle timbrature, degli straordinari e dei turni, delle ferie. All'ufficio rimangono inoltre in carico la gestione degli amministratori e delle collaborazioni occasionali.

- servizio economato, comporta :
 - l'apertura e chiusura annuale del conto;
 - l'emissione delle bollette di rimborso delle piccole spese ai sensi del Regolamento comunale;
 - la redazione periodica delle determine di rimborso e l'approvazione del rendiconto annuale;
 - i versamenti dei diritti di segreteria e carte di identità applicati dall'ufficio anagrafe;
 - l'effettuazione di vari pagamenti urgenti;
 - il conto dell'economo e degli agenti contabili.

- servizio ufficio tributi. Il servizio viene gestito in parte con l'ausilio di ditta esterna. Rimangono a carico dell'ufficio le incombenze di competenza dell'ufficio tecnico (gestione disservizi nella raccolta, gestione consegna e sostituzione bidoni, verifica dei quantitativi raccolti, rapporti con la ditta che gestisce la raccolta, etc.). L'attività di sportello con l'utenza nei giorni della settimana in cui non è presente il collaboratore della ditta esterna. Rimangono altresì a carico dell'ufficio la gestione amministrativa e i rapporti con il concessionario della riscossione, la sottoscrizione dei ruoli ordinari e coattivi e la verifica dell'attività svolta, le delibere e determine relative ai tributi e la verifica e sottoscrizione degli atti di accertamento. L'attività è stata svolta senza controversie di alcun tipo con i contribuenti. Sono a carico dell'ufficio l'aggiornamento o il rinnovo delle convenzioni per l'accesso alla banca dati ipocatastale dell'Agenzia del territorio, per l'accesso al Portale dei comuni, per gli accessi Entratel degli Enti pubblici;

- servizi sociali del comune. La gestione comporta l'espletamento dell'attività amministrativa relativa al servizio assistenza domiciliare, al servizio infermieristico, al servizio trasporto con mezzi del comune, alla gestione dei contributi assistenziali compresi buono libri, buono borsa di studio e Fondo sostegno abitazioni in locazione, assegno di cura, assegno nuclei familiari numerosi, assegno di maternità. L'ufficio raccoglie le domande degli utenti, predispone gli atti, partecipa alla commissione consiliare per la concessione di benefici economici, predispone e trasmette le istruttorie, emette e rendiconta bollettini di pagamento agli utenti. Per la gestione dell'isee, buono case e buono energia si avvale di convenzione con i CAAF.

- servizi scolastici, cimiteriali e vari. L'ufficio gestisce i rapporti con la ditta che fornisce il servizio di trasporto scolastico. Raccoglie le domande ed emette e rendiconta i bollettini di pagamento per il servizio scuolabus. L'ufficio gestisce i contratti per le concessioni cimiteriali, i contratti di appalto in genere, con le relative procedure connesse (tenuta e vidimazione registro contratti), gestisce le lampade votive cimiteriali dalla raccolta delle domande all'emissione e rendicontazione delle bollettine di pagamento. L'ufficio cura le pratiche ATER.

- servizio di segreteria. L'ufficio cura la gestione di tutte le determine e delibere del Comune, nella battitura, nella stampa, nella copia, nella sottoscrizione e registrazione pubblicazione ed esecutività. L'ufficio segreteria archivia tutti gli atti del Comune. Cura la raccolta dei Regolamenti e dei contratti.

Il responsabile ha provveduto a trasmettere valutazione finale dei dipendenti, sia sul comportamento organizzativo, sia sul raggiungimento dei progetti assegnati.

Il responsabile, oltre alla gestione di quanto sopra esposto, con la disponibilità delle risorse umane sopra evidenziate, ha realizzato gli obiettivi che gli erano stati assegnati, vedasi Relazione Previsionale e Programmatica Bilancio di Previsione 2013 e precisamente:

- Realizzazione nuovo sito internet
- Attivazione casella di posta certificata PEC
- Aggiornamento DPS e adempimenti
- Gestione piano occupazionale e assunzioni anno 2013
- Garantire il servizio di protocollo e posta in partenza nei giorni di assenza dell'incaricato.

Collab. asseg.	Atti prodotti n.			
	Consiglio	Giunta	Determine	Reversali/mandati
2 + Ass. Soc.	45	118	331	372/907

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

COMUNE DI	PINCARA		<table border="1"> <tr> <td>ANNO</td> </tr> <tr> <td>2013</td> </tr> </table>	ANNO	2013
ANNO					
2013					
SETTORE	I - AMMINISTRATIVO CONTABILE				
DIPENDENTE	CASTIGLERI MIRELLA				
Categoria	D.2				
Profilo Professionale	ISTRUTTORE DIRETTIVO				
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ASSEGNATI - PUNTEGGIO MASSIMO 75					
Risultati ottenuti in rapporto agli obiettivi assegnati:			punteggio		
- obiettivi individuali			40		
- obiettivi di gruppo			35		
totale			75		
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI - PUNTEGGIO MASSIMO 25					
Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate, comportamenti professionali e organizzativi:			punteggio		
- prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale			max. 2 punti -		
- partecipazione ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione			max. 2 punti 2		
- impegno			max. 2 punti 2		
- qualità della prestazione individuale			max. 4 punti 4		
- esperienza acquisita			max. 2 punti 2		
- rapporti con l'utenza			max. 2 punti 2		
- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente			max. 2 punti 2		
- partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità ed ai cambiamenti organizzativi			max. 3 punti 3		
- iniziativa personale			max. 3 punti 3		
- capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro			max. 3 punti 3		
totale			23		
PUNTEGGIO TOTALE CONSEGUITO			98		

Per quanto sopra analizzato, l'organismo, in merito alle funzioni attribuite, esprime la propria positiva valutazione sul rapporto costi/risultati dell'azione amministrativa dell'Ente ed

ESPRIME

un sostanziale parere di conformità dell'azione amministrativa - gestionale, posta in essere dai responsabili di posizione organizzativa ai programmi previsti ed agli obiettivi fissati dall'amministrazione comunale nel periodo considerato e propone il riconoscimento di una indennità di risultato pari al 25% dell'indennità di posizione, per il responsabile Settore I così valutato, in relazione alle effettive disponibilità di bilancio.

**1.b - Verifica realizzazione Piano della Performance e
progetti obiettivo per lo sviluppo della produttività anno 2013**

È stato predisposto un Piano della Performance, che vede il coinvolgimento di tutti i dipendenti dei tre settori, dovutamente esplicito in dettaglio nelle relazioni presentate dai Responsabili.

Con delibera di Giunta Comunale n. 110 del 14.12.2013 è stata approvata la determinazione del fondo incentivante 2013, con gli interventi correlati.

È stata altresì sottoscritta la preintesa sindacale al contratto decentrato 2013, in data 22.01.2014

In base a detta preintesa, è stata programmata la ripartizione del fondo come segue, fatti salvi la stipula del contratto decentrato definitivo ed il raggiungimento individuale e collettivo degli obiettivi di piano risultante dalle valutazioni di seguito effettuate:

A) SU FONDO FISSE (€ 25.305,11)	1)	Progressioni consolidate 2011 e prec. : € 18.217,29- cessazioni € 14.057,02 nell'importo originario - effettive in essere € 4.160,38	€	4.160,38
	2)	Progressioni orizzontali 2012 (somme congelate) € 3.316,80	€	3.316,80
	3)	Progressioni orizzontali previste per il 2013: € 2.163,45	€	2.163,45
	3)	Indennità di comparto:	€	3.620,88
		Totale A	€	13.261,51
B) SU FONDO EVENTUALE (€ 7.927,49)	4)	1- Incentivazione produttività: 2- Progetti obiettivo: 3.000,00 3- Produttività collettiva: 2.917,58	€	5.917,58
	5)	1- Indennità di turno: - 2- Indennità di rischio: € 720,00 3- Indennità cassa economica: -	€	720,00
	6)	1- Indennità Responsabilità procedimento Settori: € 7.500,00 2- Indennità Responsabilità uff. anagrafe: € 300,00 3- Indennità Responsabilità archivistica: € 300,00 + 300,00 4 - Indennità tributi. € 300,00	€	8.700,00
	7)	1- Compensi accertamento tributi: € 1.000,00 2- (compresi nel blocco fondo art. 9 comma 2 bis D.L. 78/20109 3- Compensi progettazioni L. 109/94: 3.633,51	€	4.633,51
		4- Compensi ISTAT censimento agricoltura: - Compensi ISTAT 15 censimento generale pop.: -		- -
	5)	Compensi notifiche: -		-
		Totale B		19.971,09
		TOTALE		32.232,60

Viste le Relazioni dei Responsabili di Settore, in merito all'attività svolta ed al raggiungimento degli obiettivi della struttura;

Viste le schede di valutazione del personale non titolare di posizione organizzativa, predisposte dai rispettivi Responsabili di Settore e sotto riportate, attestanti il raggiungimento da parte del personale degli obiettivi individuali e collettivi programmati.

COMUNE DI PINCARA
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
(personale non titolare di posizione organizzativa)

SETTORE	AMM.VO/CONTABILE
DIPENDENTE	VALENTINI CRISTINA
Categoria	C1/C2
Profilo Professionale	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO

ANNO
2013

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ASSEGNATI – PUNTEGGIO MASSIMO 75		
Risultati ottenuti in rapporto agli obiettivi assegnati:		punteggio
- obiettivi individuali		45
- obiettivi di gruppo		30
totale		75

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI – PUNTEGGIO MASSIMO 25		
Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate, comportamenti professionali e organizzativi:		punteggio
- prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	max. 5 punti	3
- partecipazione ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione	max. 5 punti	6.5
- impegno	max. 5 punti	5
- qualità della prestazione individuale	max. 5 punti	5
- esperienza acquisita	max. 5 punti	5
totale		24.5

Ai fini dell'attribuzione della indennità per specifiche responsabilità:

COMUNE DI PINCARA
MISURAZIONE E VALUTAZIONE AI FINI ATTRIBUZIONE INDENNITA' SPECIFICHE
RESPONSABILITA'
(personale non titolare di posizione organizzativa)

SETTORE	AMM.VO/CONTABILE
DIPENDENTE	VALENTINI CRISTINA
Categoria	C1/C2
Profilo Professionale	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO

ANNO
2013

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA – PUNTEGGIO MASSIMO 20		
		punteggio
Capacità di organizzare il proprio lavoro per garantire le scadenze	max. 5 punti	5
Capacità di iniziativa per soluzione dei problemi e delle difficoltà operative	max. 5 punti	5
Incidenza di problemi non routinari	max. 5 punti	5
Capacità di operare in modo integrato con altre strutture dell'Ente	max. 5 punti	5
totale		20

RELAZIONI CON L'UTENZA – PUNTEGGIO MASSIMO 10

		punteggio
Preposizione a sportelli previsti per legge e/o istituiti dall'amministrazione per servizi aggiuntivi all'utenza.	max. 2 punti	2
Preposizioni a procedimenti che prevedono contatto frequente con l'utenza con possibilità di rapporti problematici e conflittuali che richiedono composizione degli stessi.	max. 3 punti	3
Propositività nel migliorare i servizi o dare nuovi servizi all'utenza.	max. 5 punti	5
	totale	10

PUNTEGGIO TOTALE CONSEGUITO	30
------------------------------------	-----------

ATTRIBUZIONE LIVELLO INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'	
FINO A 10 PUNTI	€ 600,00
DA 11 A 15 PUNTI	€ 900,00
DA 16 A 20 PUNTI	€ 1.200,00
DA 21 A 25 PUNTI	€ 1.600,00
DA 26 A 30 PUNTI	€ 2.500,00
Alla dipendente, in base al punteggio viene attribuita una indennità per specifiche responsabilità pari a € 2.500,00. Viene liquidata una indennità pari a € 2.000,00 per rispettare il limite imposto dall'art. 9 D.L. 78/2010 rispetto a quanto percepito nell'anno 2010.	

COMUNE DI PINCARA
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
(personale non titolare di posizione organizzativa)

SETTORE	AMMINISTRATIVO/SEGRETERIA
DIPENDENTE	SLONGO MIRELLA
Categoria	B3/B7
Profilo Professionale	COLLABORATORE

ANNO
2013

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ASSEGNATI – PUNTEGGIO MASSIMO 75		
Risultati ottenuti in rapporto agli obiettivi assegnati:		punteggio
- obiettivi individuali		45
- obiettivi di gruppo		30
	totale	75

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI – PUNTEGGIO MASSIMO 25		
Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate, comportamenti professionali e organizzativi:		punteggio
- prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	max. 5 punti	2
- partecipazione ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione	max. 5 punti	1
- impegno	max. 5 punti	5
- qualità della prestazione individuale	max. 5 punti	5
- esperienza acquisita	max. 5 punti	5
	totale	18

PUNTEGGIO TOTALE CONSEGUITO	93
------------------------------------	-----------

COMUNE DI PINCARA
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
(personale non titolare di posizione organizzativa)

SETTORE	DEMOGRAFICO
DIPENDENTE	FRIGATO SIMONE
Categoria	C1/C1
Profilo Professionale	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO

ANNO
2013

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ASSEGNATI – PUNTEGGIO MASSIMO 75		
Risultati ottenuti in rapporto agli obiettivi assegnati:		punteggio
- obiettivi individuali		45
- obiettivi di gruppo		30
totale		70

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI – PUNTEGGIO MASSIMO 25		
Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate, comportamenti professionali e organizzativi:		punteggio
- prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	max. 5 punti	2
- partecipazione ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione	max. 5 punti	1
- impegno	max. 5 punti	5
- qualità della prestazione individuale	max. 5 punti	5
- esperienza acquisita	max. 5 punti	5
totale		18

PUNTEGGIO TOTALE CONSEGUITO	93
-----------------------------	----

Ai fini dell'attribuzione della indennità per specifiche responsabilità:

COMUNE DI PINCARA
MISURAZIONE E VALUTAZIONE AI FINI ATTRIBUZIONE INDENNITA' SPECIFICHE
RESPONSABILITA'
(personale non titolare di posizione organizzativa)

SETTORE	DEMOGRAFICO
DIPENDENTE	FRIGATO SIMONE
Categoria	C1/C1
Profilo Professionale	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO

ANNO
2013

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA – PUNTEGGIO MASSIMO 20		
		punteggio
Capacità di organizzare il proprio lavoro per garantire le scadenze	max. 5 punti	4
Capacità di iniziativa per soluzione dei problemi e delle difficoltà operative	max. 5 punti	5

Incidenza di problemi non routinari	max. 5 punti	4
Capacità di operare in modo integrato con altre strutture dell'Ente	max. 5 punti	5
totale		18

RELAZIONI CON L'UTENZA – PUNTEGGIO MASSIMO 10		
		punteggio
Preposizione a sportelli previsti per legge e/o istituiti dall'amministrazione per servizi aggiuntivi all'utenza.	max. 2 punti	2
Preposizioni a procedimenti che prevedono contatto frequente con l'utenza con possibilità di rapporti problematici e conflittuali che richiedono composizione degli stessi.	max. 3 punti	2
Propositività nel migliorare i servizi o dare nuovi servizi all'utenza.	max. 5 punti	5
totale		9

PUNTEGGIO TOTALE CONSEGUITO	27
-----------------------------	----

ATTRIBUZIONE LIVELLO INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'	
FINO A 10 PUNTI	€ 600,00
DA 11 A 15 PUNTI	€ 900,00
DA 16 A 20 PUNTI	€ 1.200,00
DA 21 A 25 PUNTI	€ 1.600,00
DA 26 A 30 PUNTI	€ 2.500,00
Alla dipendente, in base al punteggio viene attribuita una indennità per specifiche responsabilità pari a € 2.500,00. Viene liquidata una indennità pari a € 2.000,00 per rispettare il limite imposto dall'art. 9 D.L. 78/2010 rispetto a quanto percepito nell'anno 2010.	

COMUNE DI PINCARA

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

(personale non titolare di posizione organizzativa)

SETTORE	TECNICO-MANUTENTIVO
DIPENDENTE	ROSTELLATO NICOLA
Categoria	C1/C1
Profilo Professionale	Istruttore Amministrativo

ANNO
2013

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ASSEGNATI – PUNTEGGIO MASSIMO 75		
Risultati ottenuti in rapporto agli obiettivi assegnati:		punteggio
- obiettivi individuali		42
- obiettivi di gruppo		35
totale		77

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI – PUNTEGGIO MASSIMO 25		
Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate, comportamenti professionali e organizzativi:		punteggio
- prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	max. 5 punti	3
- partecipazione ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione	max. 5 punti	3,5
- impegno	max. 5 punti	5

- qualità della prestazione individuale	max. 5 punti	5
- esperienza acquisita	max. 5 punti	5
totale		21,5

PUNTEGGIO TOTALE CONSEGUITO	98,50
------------------------------------	--------------

Ai fini dell'attribuzione della indennità per specifiche responsabilità:

COMUNE DI PINCARA
MISURAZIONE E VALUTAZIONE AI FINI ATTRIBUZIONE INDENNITA' SPECIFICHE
RESPONSABILITA'

(personale non titolare di posizione organizzativa)

SETTORE	TECNICO-MANUTENTIVO	ANNO
DIPENDENTE	ROSTELLATO NICOLA	2013
Categoria	C1/C2	
Profilo Professionale	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA – PUNTEGGIO MASSIMO 20		
		punteggio
Capacità di organizzare il proprio lavoro per garantire le scadenze	max. 5 punti	4
Capacità di iniziativa per soluzione dei problemi e delle difficoltà operative	max. 5 punti	5
Incidenza di problemi non routinari	max. 5 punti	5
Capacità di operare in modo integrato con altre strutture dell'Ente	max. 5 punti	5
totale		19

RELAZIONI CON L'UTENZA – PUNTEGGIO MASSIMO 10		
		punteggio
Preposizione a sportelli previsti per legge e/o istituiti dall'amministrazione per servizi aggiuntivi all'utenza.	max. 2 punti	2
Preposizioni a procedimenti che prevedono contatto frequente con l'utenza con possibilità di rapporti problematici e conflittuali che richiedono composizione degli stessi.	max. 3 punti	2
Propositività nel migliorare i servizi o dare nuovi servizi all'utenza.	max. 5 punti	5
totale		9

PUNTEGGIO TOTALE CONSEGUITO	28
------------------------------------	-----------

ATTRIBUZIONE LIVELLO INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'	
FINO A 10 PUNTI	€ 600,00
DA 11 A 15 PUNTI	€ 900,00
DA 16 A 20 PUNTI	€ 1.200,00
DA 21 A 25 PUNTI	€ 1.600,00
DA 26 A 30 PUNTI	€ 2.500,00
Alla dipendente, in base al punteggio viene attribuita una indennità per specifiche responsabilità pari a € 2.500,00. Viene liquidata una indennità pari a € 2.500,00 per rispettare il limite imposto dall'art. 9 D.L. 78/2010 rispetto a quanto percepito nell'anno 2010.	

COMUNE DI PINCARA

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

(personale non titolare di posizione organizzativa)

SETTORE	TECNICO – MANUTENTIVO
DIPENDENTE	BENÀ ERMANNO
Categoria	C1/C1
Profilo Professionale	Istruttore Tecnico

ANNO
2013

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ASSEGNATI – PUNTEGGIO MASSIMO 75		
Risultati ottenuti in rapporto agli obiettivi assegnati:		punteggio
- obiettivi individuali		45
- obiettivi di gruppo		30
totale		75

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI – PUNTEGGIO MASSIMO 25		
Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate, comportamenti professionali e organizzativi:		punteggio
- prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	max. 5 punti	2
- partecipazione ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione	max. 5 punti	5
- impegno	max. 5 punti	5
- qualità della prestazione individuale	max. 5 punti	5
- esperienza acquisita	max. 5 punti	5
totale		22

PUNTEGGIO TOTALE CONSEGUITO	97
-----------------------------	----

Ai fini dell'attribuzione della indennità per specifiche responsabilità:

COMUNE DI PINCARA

MISURAZIONE E VALUTAZIONE AI FINI ATTRIBUZIONE INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'

(personale non titolare di posizione organizzativa)

SETTORE	TECNICO-MANUTENTIVO
DIPENDENTE	BENA' ERMANNO
Categoria	C1/C1
Profilo Professionale	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO

ANNO
2013

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA – PUNTEGGIO MASSIMO 20		
		punteggio
Capacità di organizzare il proprio lavoro per garantire le scadenze	max. 5 punti	4
Capacità di iniziativa per soluzione dei problemi e delle difficoltà operative	max. 5 punti	5
Incidenza di problemi non rutinari	max. 5 punti	4

Capacità di operare in modo integrato con altre strutture dell'Ente	max. 5 punti	5
totale		18

RELAZIONI CON L'UTENZA – PUNTEGGIO MASSIMO 10		
		punteggio
Preposizione a sportelli previsti per legge e/o istituiti dall'amministrazione per servizi aggiuntivi all'utenza.	max. 2 punti	2
Preposizioni a procedimenti che prevedono contatto frequente con l'utenza con possibilità di rapporti problematici e conflittuali che richiedono composizione degli stessi.	max. 3 punti	2
Propositività nel migliorare i servizi o dare nuovi servizi all'utenza.	max. 5 punti	5
totale		9

PUNTEGGIO TOTALE CONSEGUITO	27
-----------------------------	----

ATTRIBUZIONE LIVELLO INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'	
FINO A 10 PUNTI	€ 600,00
DA 11 A 15 PUNTI	€ 900,00
DA 16 A 20 PUNTI	€ 1.200,00
DA 21 A 25 PUNTI	€ 1.600,00
DA 26 A 30 PUNTI	€ 2.500,00
Alla dipendente, in base al punteggio viene attribuita una indennità per specifiche responsabilità pari a € 2.500,00. Viene liquidata una indennità pari a € 1.000,00 per rispettare il limite imposto dall'art. 9 D.L. 78/2010 rispetto a quanto percepito nell'anno 2010.	

COMUNE DI PINCARA

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

(personale non titolare di posizione organizzativa)

SETTORE	TECNICA - MANUTENTIVA
DIPENDENTE	CANIATO STEFANO
Categoria	B1 – B5
Profilo Professionale	OPERAIO - NECROFORO

ANNO
2013

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ASSEGNATI – PUNTEGGIO MASSIMO 75		
Risultati ottenuti in rapporto agli obiettivi assegnati:		punteggio
- obiettivi individuali		45
- obiettivi di gruppo		30
totale		75

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI – PUNTEGGIO MASSIMO 25		
Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate, comportamenti professionali e organizzativi:		punteggio
- prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	max. 5 punti	2
- partecipazione ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione	max. 5 punti	0,50
- impegno	max. 5 punti	3

- qualità della prestazione individuale	max. 5 punti	2
- esperienza acquisita	max. 5 punti	4
totale		11,5

PUNTEGGIO TOTALE CONSEGUITO	86,50
-----------------------------	-------

COMUNE DI PINCARA

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

(personale non titolare di posizione organizzativa)

SETTORE	TECNICA - MANUTENTIVA
DIPENDENTE	CHINAGLIA MORENO
Categoria	B3/B6
Profilo Professionale	OPERAIO SPECIALIZZATO

ANNO
2013

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ASSEGNATI – PUNTEGGIO MASSIMO 75		
Risultati ottenuti in rapporto agli obiettivi assegnati:		punteggio
- obiettivi individuali		45
- obiettivi di gruppo		30
totale		75

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI – PUNTEGGIO MASSIMO 25		
Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate, comportamenti professionali e organizzativi:		punteggio
- prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	max. 5 punti	2
- partecipazione ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione	max. 5 punti	0,50
- impegno	max. 5 punti	4
- qualità della prestazione individuale	max. 5 punti	4
- esperienza acquisita	max. 5 punti	5
totale		15,50

PUNTEGGIO TOTALE CONSEGUITO	90,50
-----------------------------	-------

Per l'attribuzione della produttività collettiva, viene applicata la metodologia approvata in sede decentrata, avente a base parametri di differenziazione per categoria e presenza in servizio del personale:

Produttività collettiva

Dipendente	Categoria e pos. econ.	Parametro (D) *	Importo incentivo annuo medio (A) **	Importo incentivo massimo annuo individuale (Incentivo Progettazione Generale, IPG= Ax D)	Presenza annua convenzionale piena (gg. 365 - festività e ferie) ***	Importo incentivo giornaliero (col. 7 x col. 8)	Giornate di assenza dal servizio	Giornate di effettivo servizio prestato (col. 8 - col. 10)	Importo incentivo annuo spettante (col. 9 x col. 11)
nr.		5	6	7	8	9	10	11	12
Valentini	C2	1,40	353,00	495,00	276	1,79	2	274	491,00
Rostellato	C2	1,40	353,00	495,00	276	1,79	-	276	495,00
Frigato	C1	1,40	353,00	495,00	276	1,79	-	276	495,00
Slongo p.t. ¹	B3/B7	0,60	353,00	212,00	276	0,77	2	274	211,00
Benà	C1	1,40	353,00	495,00	276	1,79	9	267	478,00
Chinaglia	B3/B6	1,20	353,00	424,00	276	1,54	53	223	344,00
Caniato	B1/B5	1,00	353,00	353,00	276	1,28	18	258	331,00
¹ parametro ricalcolato per personale a tempo indet. parziale a 18 h.: 1,20 x 0,5= 0,6									TOTALE
									2.634,00
NOTE									
* D è il parametro corrispondente alla categoria: A,B,C,D con i seguenti coefficienti: B1= 1,00 B3= 1,20 C= 1,40 ed in rapporto alle giornate di lavoro eseguite									
** A è data dalla formula: B:(6Σ1 CxD) e corrisponde a 2.971,58 : 6,20 = 711,30									
B è il fondo stanziato per produttività collettiva									
C è il numero dei dipendenti									
*** è pari alla differenza tra i gg. dell'anno e la sommatoria tra le festività dell'anno interessato e le ferie spettanti ex art. 18, cc. 2 e 6, CCNL 5-7-95									

Progetti obiettivo programmati

SETTORE TECNICO € 2.385,00		
BENA' ERMANNO	Progetto organizzazione ufficio	700,00
	Progetto Caricamento pratiche pregresse	
ROSTELLATO NICOLA	Progetto organizzazione ufficio	400,00
	Progetto Caricamento pratiche pregresse	
CANIATO STEFANO	Progetto neve	400,00
	Progetto manutenzione patrimonio	
CHINAGLIA MORENO	Progetto neve	400,00
	Progetto manutenzione patrimonio	
SETTORE DEMOGRAFICO € 497,00		
FRIGATO SIMONE	Progetto allineamento dati archivio censimento	400,00
SETTORE AMM.VO CONTABILE € 818,00		
VALENTINI CRISTINA	Progetto innovazione informatica e digitale	400,00
SLONGO MIRELLA	Progetto aggiorn. Fascicoli personale	300,00
TOT.		3.000,00

Le competenze per le attività di progettazione ex dlgs n. 163/06, verranno liquidate agli aventi diritto in conformità all'apposito regolamento approvato.

I compensi per l'attività di accertamento tributi verranno attribuiti e liquidati su apposito atto di Giunta.

Acquisita come sopra la verifica di raggiungimento degli obiettivi prefissati, nel prospetto che segue vengono così riassunte le verifiche fatte dal Nucleo e le risultanze di realizzazione per ciascun dipendente interessato, sulla base delle valutazioni dei rispettivi Responsabili di Settore, per i quali la Giunta comunale vorrà adottare i conseguenti provvedimenti.

COMUNE DI PINCARA
SCHEDA RIASSUNTIVA DELLE SPETTANZE ATTRIBUIBILI AL PERSONALE
ANNO 2013

Dipendente	Produttività collettiva	Piano della Performance/Programmi/Obiettivi strategici	Indennità rischio	Responsabilità di procedimento	Indennità per particolari funzioni	Compensi attività di progettazione	Compensi attività accertamento tributi	Compensi Accessori anno 2013 TOTALE Euro
Valentini	491,00	400,00	-	2.000,00	300,00			3.191,00
Rostellato	495,00	400,00	-	2.500,00	300,00			3.695,00
Frigato	495,00	400,00	-	2.000,00	300,00			3.195,00
Slongo	211,00	300,00	-	-	300,00			811,00
Benà	478,00	700,00	-	1.000,00	-			2.178,00
Chinaglia	344,00	400,00	257,32					1.001,32
Caniato	331,00	400,00	259,63					990,63
	2.634,00		516,95					15.061,95
Totale	2.971,58	3.000,00	720,00	7.500,00	1.200,00	3.633,51	1.000,00	19.971,09

2 - Selezioni per la progressione economica, anno 2013.

Il Nucleo esamina in via preliminare in diritto i contenuti normativi della funzione de qua, richiamato in particolare l'art. 6 del CCNL 31-3-99 "Sistema di valutazione":

Preso atto delle modifiche introdotte in materia dal dlgs n. 150/2009;

Preso atto della preintesa di Accordo decentrato in data 22.01.2014, le valutazioni discusse ed approvate dall'Organismo sono riportate come di seguito, con i conseguenti effetti giuridici ed economici sul personale sottoposti ad approvazione della Giunta Comunale.

Richiamata la situazione di dotazione organica del comune di Pincara, sopra riportata.

Visto il sistema di valutazione in vigore, così strutturato:

- Misurazione e valutazione performance individuale.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale adottato dall'Ente si caratterizza:

- per la sua compattezza ed omogeneità. Tutto il personale, non importa se con qualifica dirigenziale o non dirigenziale, sarà valutato con gli stessi criteri e gli stessi meccanismi;
- per aver posto un collegamento stretto fra la performance organizzativa e la performance individuale.
- per essere il frutto di una proposta condivisa dall'amministrazione e dal personale.

Il sistema si basa sulla valutazione di due componenti: gli obiettivi conseguiti ed i comportamenti organizzativi dimostrati.

La misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati fornisce un contributo del 75%.

La valutazione dei comportamenti organizzativi attesi dal valutato con il ruolo effettivamente esercitato nell'organizzazione fornisce un contributo del 25%.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa ha effetto diretto sulla valutazione individuale dei titolari di PO e del personale con qualifica non dirigenziale.

A tale scopo, all'esito del monitoraggio finale, il personale oggetto di valutazione predispone una sintetica relazione sull'attività svolta nel corso dell'anno, tesa ad illustrare, in particolare, le motivazioni del mancato o parziale conseguimento degli obiettivi assegnati. Di tali motivazioni si tiene ai fini della valutazione individuale.

La valutazione complessiva della performance individuale è espressa in forma numerica come somma del punteggio attribuito al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (massimo 75 punti) e del punteggio attribuito alla valutazione dei comportamenti organizzativi (massimo 25 punti).

Il titolare di PO, responsabile di ciascuna unità organizzativa, compila una graduatoria delle valutazioni individuali, distribuendo il personale di qualifica non dirigenziale nei livelli di performance previsti all'articolo 19 del Decreto.

L'OIV compila una graduatoria delle valutazioni individuali dei titolari di PO, distribuendoli nei livelli di performance previsti all'articolo 19 del Decreto.

L'OIV, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati, compila le graduatorie complessive delle valutazioni individuali del Segretario Comunale, dei titolari di PO e del personale con qualifica non dirigenziale.

I Livelli di performance di cui all'art. 19 dlgs n. 150-09 sono modulati come segue, con applicazione delle deroghe previste dal medesimo articolo:

N	Fascia di merito	% di personale	% di risorse
1	alta	30	50
2	intermedia	50	35
3	bassa	20	15

Viene fatta salva l'applicabilità delle norme derogatorie previste dal comma 6 dell'art. 19 dlgs n. 150-2009, in rapporto alla presenza in servizio di personale titolare di PO e di personale senza funzioni dirigenziali.

ELEMENTI E PESI DI VALUTAZIONE

Per la valutazione individuale della performance, ai fini del riconoscimento del fondo della produttività come pure per gli altri sistemi premiali e per i titolari di PO nonché per le progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria, si individua il seguente sistema di pesatura della prestazione

A) PERSONALE SENZA FUNZIONI DIRIGENZIALI

	Punteggio massimo
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ASSEGNATI 75 PUNTI	
Risultati ottenuti in rapporto agli obiettivi assegnati	75
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI 25 PUNTI	
Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	5
Partecipazione ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione	5
Impegno	5
Qualità della prestazione individuale	5
Esperienza acquisita	5

B) PERSONALE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

	Punteggio massimo
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ASSEGNATI 75 PUNTI	
Risultati ottenuti in rapporto agli obiettivi assegnati	75
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI 25 PUNTI	
Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	2
Partecipazione ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione	2
Impegno	2
Qualità della prestazione individuale	4
Esperienza acquisita	2
Rapporti con l'utenza	2
Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente	2
Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità ed ai cambiamenti organizzativi	3
Iniziativa personale	3
Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	3

NOTE

Definizioni.

- Per "arricchimento professionale" s'intende:

- aver dimostrato capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale o di avere svolto mansioni superiori sempre in sostituzione. La sostituzione deve riguardare periodi limitati.

Può essere richiesta dai responsabili superiori con atto scritto che ne costituisce certificazione o può essere riscontrata mediante autocertificazione del dipendente, vidimata dal responsabile;

- espletamento di attività di coordinamento di unità operative o squadre operale;

- attivazione di progetti di riorganizzazione di uffici/servizi accompagnati da addestramento del personale in fase operativa, preventivamente concordati tra le parti:

- La sostituzione per categorie equivalenti inferiore al mese in un anno ha valore 2 e superiore al mese 3.
- La sostituzione per mansioni superiori inferiore al mese in un anno ha valore 4 e superiore al mese 5.
- Il valore del peso dei progetti di riorganizzazione e delle attività di coordinamento, sarà preventivamente concordata di volta in volta tra le parti.
- aver svolto incarichi particolari all'interno dell'ente o incarichi esterni presso altri enti: punti 0,50 per ogni mese.

- Per "interventi formativi e di aggiornamento" s'intendono i titoli di studio o corsi di specializzazione individuali, che abbiano attinenza con la professionalità svolta, così definiti:

- I corsi di formazione interna fino a 10 ore complessive, hanno valore 0,50
- I corsi di formazione interna e corsi di specializzazione/seminari/aggiornamenti esterni, fino a 40 ore, hanno valore 1,00

- I corsi di formazione interna e corsi di specializzazione/seminari/aggiornamenti esterni superiori alle 40 ore, hanno valore 2,00
 - Titoli di laurea aggiuntivi al titolo richiesto per la copertura del posto, hanno valore 6
 - Titolo di scuola media superiore, aggiuntivi al titolo richiesto per la copertura del posto, hanno valore 3,00
- Per "esperienza acquisita" s'intende il servizio prestato nella medesima categoria, o qualifica corrispondente, (viene valutato 2,50 punti per anno) ed il servizio prestato nelle categorie, o qualifiche corrispondenti, inferiori, (viene valutato 1,00 punti per anno).

Si richiama, preliminarmente, l'art. 9, c. 21 u.p., del D.L. 78/2010, che recita: "Per il personale contrattualizzato le progressioni di carriera comunque denominate ed i passaggi tra le aree eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici".

La Corte dei Conti Veneto, con delibera n. 918/12/ PAR del 23-10-12, ha ritenuto che la norma "sia da applicarsi in senso assolutamente restrittivo (con la conseguenza che sarebbero escluse totalmente le progressioni orizzontali relative all'anno 2010 disposte nel corso del triennio 2011-2013), l'indirizzo consolidato è nel senso che (stante il divieto normativo vigente per il triennio 2011-2013) le progressioni economiche orizzontali rientrano nelle limitazioni poste dalla citata legge, "con la conseguenza che gli effetti di eventuali procedure valutative poste in essere dall'amministrazione per addivenire a tali "progressioni orizzontali" non potranno che avere effetti esclusivamente giuridici nel triennio in corso"(Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Liguria con la deliberazione n. 89/2012)".

Preso atto che le progressioni da programmare per il 2013 fanno riferimento a situazioni giuridiche consolidate ed a requisiti precedentemente maturati, rientrando altresì nei parametri di individuazione e misurazione già in precedenza contrattati e definiti.

Si dà atto che le progressioni che verranno ammesse rivestiranno unicamente valore giuridico e non economico nel vigente periodo di blocco stipendiale.

Gli importi derivanti da tali progressioni rimarranno congelati per destinazione nel fondo di produttività al pagamento del conseguente maturato economico, pur non corrisposto, e non potranno essere utilizzati per retribuire altre forme di salario accessorio comunque denominate.

Per quanto sopra, per l'anno 2013, in conformità all'art. 23 dlgs n. 150/09 ed agli accordi regolamentari di procedura applicativa intervenuti tra amministrazione e parti sindacali, è possibile dar corso alle selezioni per le progressioni orizzontali.

Il personale da ammettere a valutazione viene individuato come segue, in base agli accordi integrativi, che individuano i relativi criteri:

- progressione del 50% della categoria per gli aventi diritto.
- permanenza di due anni nella posizione maturata
- anzianità di servizio
- numeri minimo di corsi di formazione
- valutazione finale con almeno "buono"

POSIZIONE MATURATA			Progressione orizzontale		
Set.	Dipendente	Profilo cat. g/e	Pos. di sviluppo cat. ec.	Incremento econ. tab. annuo con 13.ma CCNL 31-07-09 €	Decorrenza
I	Frigato Simone	Istruttore Amm. C1	C.2	502,35	Dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello della valutazione
I	Benà Ermanno	Istruttore Amm. C.1	C.2	502,35	"
III	Caniato Stefano	Operaio Spec. B1/B5	B.6	362,69	"

III	Chinaglia Moreno	Operaio Spec. B3.B6	B.7	796,06	"
-----	------------------	---------------------	-----	--------	---

Operata l'analisi individuale dell'organico del personale del comune di Pincara, secondo i criteri di valutazione detti e con le regole di attribuzione programmata delle progressioni orizzontali, stabilite dalla contrattazione decentrata e dal regolamento uffici, ed applicate le valutazioni necessarie per definirne l'idoneità alle progressioni orizzontali in oggetto, sulla base delle valutazioni del nucleo e di quelle espresse dai Responsabili di settore;

il tutto come risultante dalle schede di valutazione individuale qui di seguito riportate;

SCHEDE DI VALUTAZIONE

COMUNE DI PINCARA

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

(personale non titolare di posizione organizzativa)

SETTORE	DEMOGRAFICO
DIPENDENTE	FRIGATO SIMONE
Categoria	C1/C1
Profilo Professionale	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO

ANNO
2013

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ASSEGNATI – PUNTEGGIO MASSIMO 75		
Risultati ottenuti in rapporto agli obiettivi assegnati:		punteggio
- obiettivi individuali		45
- obiettivi di gruppo		30
totale		70

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI – PUNTEGGIO MASSIMO 25		
Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate, comportamenti professionali e organizzativi:		punteggio
- prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	max. 5 punti	2
- partecipazione ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione	max. 5 punti	1
- impegno	max. 5 punti	5
- qualità della prestazione individuale	max. 5 punti	5
- esperienza acquisita	max. 5 punti	5
totale		18

PUNTEGGIO TOTALE CONSEGUITO	93
-----------------------------	----

COMUNE DI PINCARA

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

(personale non titolare di posizione organizzativa)

SETTORE	TECNICO – MANUTENTIVO
DIPENDENTE	BENÀ ERMANNO
Categoria	C1/C1
Profilo Professionale	Istruttore Tecnico

ANNO
2013

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ASSEGNATI – PUNTEGGIO MASSIMO 75		
Risultati ottenuti in rapporto agli obiettivi assegnati:		punteggio
- obiettivi individuali		45
- obiettivi di gruppo		30
totale		75

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI – PUNTEGGIO MASSIMO 25		
Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate, comportamenti professionali e organizzativi:		punteggio
- prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	max. 5 punti	2
- partecipazione ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione	max. 5 punti	5
- impegno	max. 5 punti	5
- qualità della prestazione individuale	max. 5 punti	5
- esperienza acquisita	max. 5 punti	5
totale		22

PUNTEGGIO TOTALE CONSEGUITO	97
-----------------------------	----

COMUNE DI PINCARA

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

(personale non titolare di posizione organizzativa)

SETTORE	TECNICA - MANUTENTIVA
DIPENDENTE	CANIATO STEFANO
Categoria	B1 – B5
Profilo Professionale	OPERAIO - NECROFORO

ANNO
2013

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ASSEGNATI – PUNTEGGIO MASSIMO 75		
Risultati ottenuti in rapporto agli obiettivi assegnati:		punteggio
- obiettivi individuali		45
- obiettivi di gruppo		30
totale		75

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI – PUNTEGGIO MASSIMO 25		
Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate, comportamenti professionali e organizzativi:		punteggio
- prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	max. 5 punti	2

- partecipazione ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione	max. 5 punti	0,50
- impegno	max. 5 punti	3
- qualità della prestazione individuale	max. 5 punti	2
- esperienza acquisita	max. 5 punti	4
totale		11,5

PUNTEGGIO TOTALE CONSEGUITO	86,50
------------------------------------	--------------

COMUNE DI PINCARA

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

(personale non titolare di posizione organizzativa)

SETTORE	TECNICA - MANUTENTIVA
DIPENDENTE	CHINAGLIA MORENO
Categoria	B3/B6
Profilo Professionale	OPERAIO SPECIALIZZATO

ANNO
2013

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ASSEGNATI - PUNTEGGIO MASSIMO 75		
Risultati ottenuti in rapporto agli obiettivi assegnati:		punteggio
- obiettivi individuali		45
- obiettivi di gruppo		30
totale		75

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI - PUNTEGGIO MASSIMO 25		
Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate, comportamenti professionali e organizzativi:		punteggio
- prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	max. 5 punti	2
- partecipazione ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione	max. 5 punti	0,50
- impegno	max. 5 punti	4
- qualità della prestazione individuale	max. 5 punti	4
- esperienza acquisita	max. 5 punti	5
totale		15,50

PUNTEGGIO TOTALE CONSEGUITO	90,50
------------------------------------	--------------

APPROVA

gli esiti della selezione del personale dipendente di ruolo del comune di Pincara ai fini in oggetto, riconoscendo il raggiungimento dei requisiti e l'idoneità alla progressione per il seguente personale e dispone l'applicabilità delle progressioni orizzontali per l'anno 2012 conformemente al seguente prospetto, con decorrenza dal giorno successivo alla valutazione, con validità esclusivamente giuridica, ex art. 9, c. 21, DL n. 78/10 citato:

**Progressioni orizzontali ammissibili, conformi agli esiti della valutazione
Per l'anno 2013**

. POSIZIONE MATURATA			Progressione orizzontale		
Set.	Dipendente	Profilo cat. g/e	Pos. di sviluppo cat. ec.	Incremento econ. tab. annuo con 13.ma CCNL 31-07-09 €	Decorrenza
I	Frigato Simone	Istruttore Amm. C1	C.2	502,35	Dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello della valutazione
I	Benà Ermanno	Istruttore Amm. C.1	C.2	502,35	"
III	Caniato Stefano	Operaio Spec. B1/B5	B.6	362,69	"
III	Chinaglia Moreno	Operaio Spec. B3.B6	B.7	796,06	"

A conclusione delle operazioni, viene disposto l'inoltro del presente verbale alla Giunta comunale ed ai Responsabili di Settore del Comune di Pincara, per i conseguenti provvedimenti di competenza e liquidazione dei premi, compatibilmente con le disposizioni di all'art. 9, c. 1, DL n. 78/2010 ¹.

Dato in Villanova del Ghebbo, il 27.11.2014

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Zappaterra Dr.ssa Natalia _____

Siviero Dr.ssa Silvana _____

Focaccia Dr. Silvano _____

Il Responsabile struttura tecnica interna:

Zappaterra D.ssa Natalia _____

¹ DL n. 78/10, art. 9 c. 1: Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno, fermo in ogni caso quanto previsto dal comma 21, terzo e quarto periodo, per le progressioni di carriera comunque denominate, maternità, malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio, fatto salvo quanto previsto dal comma 17, secondo periodo, e dall' articolo 8, comma 14.



COMUNE DI VILLANOVA DEL GHEBBO PROVINCIA DI ROVIGO

C.F. 82000570299 P.I. 00194640298 - Via Roma, 75 - CAP 45020 - Tel. 0425 - 669030 / 669337 / 648085
Fax 0425660315

Info-comunevillanova@legalmail.it

DECRETO SINDACALE N. 3 DEL 3/12/2012

OGGETTO: NOMINA DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE IN FORMA ASSOCIATA TRA I COMUNI DI VILLANOVA DEL GHEBBO, VILLAMARZANA, ARQUÀ POLESINE, COSTA DI ROVIGO E FRASSINELLE POLESINE

IL SINDACO

Richiamata la convenzione tra i Comuni di Arquà Polesine - Villamarzana - Villanova del Ghebbo - Costa di Rovigo - Frassinelle Polesine per il servizio in forma associata della Segreteria Comunale, in data 28/5/2012, in essere dal 1/6/2012 e a tempo indeterminato;

Premesso che:

- il Comune di Villanova del Ghebbo con delibera del Consiglio Comunale n. 28 del 28/09/2012,
 - il Comune di Arquà Polesine con delibera del Consiglio Comunale n. 32 del 27/09/2012
 - il Comune di Costa di Rovigo con delibera del Consiglio Comunale n. 43 del 29/09/2012
 - il Comune di Frassinelle con delibera del Consiglio Comunale n. 27 del 26/09/2012
 - il Comune di Villamarzana con delibera del Consiglio Comunale n. 36 del 27/09/2012
- hanno approvato la convenzione per la gestione in forma associata del nucleo di valutazione tra i Comuni di Villanova del Ghebbo, Villamarzana, Arquà Polesine, Costa di Rovigo e Frassinelle Polesine;
- in data 31 ottobre 2012 è stata sottoscritta la convenzione tra i suddetti Comuni per la gestione in forma associata dell'attività del nucleo di valutazione.
 - ai sensi del punto 4) della suddetta convenzione "Il nucleo di valutazione, composto di tre membri, sarà nominato, dal Comune di Villanova del Ghebbo d'intesa con gli associati.
 - ai sensi del punto 5) Il nucleo di valutazione eserciterà le funzioni attribuite dal D.Lgs. 150/2009 all'Organismo Indipendente di Valutazione e lo stesso sarà composto dal Segretario comunale e da due esperti esterni con competenze ed esperienze di valutazione.
 - ai sensi del punto 6) I componenti del Nucleo di valutazione dovranno essere in possesso dei requisiti di elevata professionalità ed esperienza giuridico-amministrativa con riferimento alla P.A. locale. Nello specifico dovranno essere in possesso di adeguato titolo di studio e adeguata esperienza professionale.

Considerato che attualmente i Comuni di Costa di Rovigo, Frassinelle e Villamarzana non hanno il nucleo di valutazione in quanto scaduto;

Che il nucleo di valutazione del Comune di Arquà Polesine è composto dagli stessi membri del Nucleo di valutazione del Comune di Villanova del Ghebbo;

Visto l'avviso pubblico per la costituzione del nucleo di valutazione in composizione collegiale, pubblicato dal 31/12/2011 al 10/01/2012;

Che entro il 10/1/2012 non sono pervenute domande alla nomina del suddetto nucleo;

Considerato che si sono contattate diversi esperti in tecniche di valutazione della qualità dei servizi pubblici e di gestione del personale.

Che i sigg. Focaccia dr. Silvano e Siviero d.ssa Silvana, Segretari Comunali, hanno accolto favorevolmente la proposta;

Dato atto che in data 18/1/2012, sono stati acquisiti i prescritti nulla osta dai Comuni di appartenenza.

Considerato che questo Comune, con Decreto Sindacale n. 1 in data 20/01/2012, ai sensi dell'art. 19 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato dai Comuni di Villanova del Ghebbo, Villamarzana, Arquà Polesine e Frassinelle Polesine, ha nominato, per tre anni, i componenti esterni per il proprio nucleo di valutazione nelle persone di: Focaccia dr. Silvano e Siviero d.ssa Silvana;

Visto il D.Lgs. n. 267 del 18/8/2000;

Visto il D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001;

Visto il D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009;

DECRETA

- 1) Di nominare nelle persone di:
Siviero d.ssa Silvana - Segretario Comunale della Segreteria Convenzionata dei Comuni di Polesella - Canaro - Bosaro (RO)
Focaccia dr. Silvano - Segretario Comunale della segreteria Convenzionata dei Comuni di Minerbe- Bevilacqua - Boschi sant'Anna - Terrazzo (VR)
i componenti esterni esperti in tecniche di valutazione della qualità dei servizi pubblici e di gestione del personale, in affiancamento del Segretario Comunale che lo Presiede, per la gestione in forma associata del nucleo di valutazione tra i Comuni di Villanova del Ghebbo, Villamarzana, Arquà Polesine, Costa di Rovigo e Frassinelle Polesine
- 2) Di confermare la valenza del proprio decreto Sindacale n. 1/2012 per il Comune di Villanova del Ghebbo integrandola con l'estensione ai rimanenti Comuni a far data dal 31/10/2012, data di sottoscrizione della convenzione, e fino al 19/1/2015.
- 3) Di stabilire il compenso nella misura di € 45,00 a seduta, oltre il rimborso delle spese di viaggio debitamente documentate, compenso ridotto del 10%, ai sensi dell'art. 6, c 3, D.L. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010, rispetto all'importo risultante al 30/4/2010;
- 4) Di trasmettere il presente provvedimento di nomina ai soggetti incaricati e al responsabile del servizio finanziario per l'assunzione del relativo impegno di spesa.
- 5) di pubblicare il presente decreto all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi.



IL SINDACO
Giacometti dr. Fabio

Fabio Giacometti

Per accettazione.

Zappaterra d.ssa Natalia

Siviero d.ssa Silvana

Focaccia dr. Silvano

[Handwritten signatures of Natalia Zappaterra, Silvana Siviero, and Silvano Focaccia]



COMUNE DI PINCARA

PROVINCIA DI ROVIGO

Via G. Matteotti, 287
Cod. Postale 45020

Telef. 0425.745100 - Telefax 0425.745058
E-mail: pincara@comune.pincara.ro.it

Cod. Fisc. 8200053.029.3
Part. IVA 0023352.029.5

Pincara, 31.10.2014

Spett.le

COMUNE DI PINCARA
Sede

Alla c.a. Segretario Comunale
ZAPPATERRA Dr.ssa Natalia

OGGETTO: FONDO PRODUTTIVITA' SALARIO ACCESSORIO ANNO 2013. PAGAMENTO VOCI DI PARTE FISSA E VARIABILE.

La sottoscritta Castiglieri Mirella, responsabile del servizio economico finanziario, in riferimento all'oggetto, relaziona che il Fondo produttività anno 2013 di complessivi € 33.232,60 è composto da € 25.305,11 di parte fissa e € 7.927,49 di parte variabile.

Sul fondo di € 25.305,11 sono state pagate le seguenti voci:

☐ Progressioni orizzontali a regime	€	4.160,38
☐ Progressioni orizzontali 2012		
(somme congelate)	€	3.316,80
☐ Progressioni orizzontali 2013		
(previsione di spesa)	€	2.163,45
☐ Comparto quota fondo	€	3.620,88

€ 13.261,51

Pertanto sulla parte fissa residuano € 12.043,60;

Nel fondo eventuale/variabile per complessivi € 7.927,49 le risorse espressamente finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati, incidono per € 19.971,09 (pertanto si utilizza la parte fissa residuale).

	EURO	EURO PAGATO	EURO NON PAGATO
Progettazioni interne (importo da quadro economico. Calcolare in base al regolamento).	3633,51	0,00	3633,51
Compenso ufficio tributi	1.000,00	0,00	1.000,00
Indennità responsabilità di procedimento:			
VALENTINI CRISTINA	2.000,00	0,00	2.000,00
ROSTELLATO NICOLA	2.500,00	0,00	2.500,00
FRIGATO SIMONE	2.000,00	0,00	2.000,00
BENA' ERMANNO	1.000,00	0,00	1.000,00
Indennità specifiche.			
VALENTINI CRISTINA	300,00	0,00	300,00
ROSTELLATO NICOLA	300,00	0,00	300,00
FRIGATO SIMONE	300,00	0,00	300,00
SLONGO MIRELLA	300,00	0,00	300,00
Indennità di rischio:			
CANIATO STEFANO	360,00	259,63	100,37
CHINAGLIA MORENO	360,00	257,32	102,68

Sul residuo di € 5.917,58 si dovrà procedere alla liquidazione agli interessati della produttività collettiva per complessivi € 2.917,58 e alla produttività individuale per € 3.000,00.

Distintamente.

Il responsabile del servizio finanziario
Castigheri Mirella