

## Allegato 2

### "Regolamento sul Ciclo della Performance"

#### Valutazione Finale della Performance Organizzativa ai fini dell'attribuzione dei Premi ai Singoli Settori

Preliminarmente si procederà alla compilazione delle Schede Individuali da cui scaturirà il punteggio in "Valore Assoluto" da 0 a 100 e, conseguentemente, anche la percentuale del premio spettante ad ogni singolo dipendente.

Successivamente, all'interno di ogni Settore, verranno sommati i punteggi in valore assoluto dei rispettivi dipendenti, l'importo complessivo ottenuto sarà diviso per il numero dei dipendenti, così da ottenere anche la "Media Aritmetica" individuale per Settore.

Esempio sulla base del "Settore Anagrafe" composto da 5 dipendenti

$92 + 88 + 96 + 87 + 99 =$  Somma dei Valori Assoluti 462

$462$  diviso 5 dipendenti = Media Aritmetica del Settore 92,40

Quindi, una volta individuata la Media Aritmetica di ogni singolo Settore si predisporrà un Prospetto inserendo i cinque Settori secondo l'ordine decrescente in relazione alla rispettiva Media Aritmetica, assegnando sempre in ordine decrescente un "Bonus" da applicare al Numero dei dipendenti di ogni singolo Settore, precisamente: +30%, +25%, +20%, 15% e +10% (in caso di Settori con stessa Media Aritmetica si farà la somma dei bonus spettanti e si dividerà per il numero dei Settori. Esempio  $25\% + 20\%$  diviso 2. Bonus spettante ad entrambi +22,5%).

Proseguendo, il Numero dei Dipendenti di ogni singolo Settore sarà incrementato del "Bonus spettante".

A questo punto il PLAFOND destinato alla "Performance Organizzativa" sarà diviso per la Somma dei Dipendenti di tutti i Settori (dopo l'applicazione del Bonus), ed il risultato ottenuto sarà moltiplicato per la numero dei Dipendenti del Singolo Settore, ottenendo così la Quota di PLAFOND spettante ad ogni Singolo Settore. Esempio:

-Media Aritmetica Ufficio Tecnico                      95,38                      Bonus +30%

-Media Aritmetica Affari Finanziari	94,52	Bonus +25%
-Media Aritmetica Affari Legali	92,47	Bonus +15%
-Media Aritmetica Anagrafe	92,40	Bonus +20%
-Media Aritmetica Polizia Municipale	91,88	Bonus +10%
		100%
-Dipendenti Ufficio Tecnico	13 x + 30% =	16,90
-Dipendenti Affari Finanziari	10 x + 25% =	12,50
-Dipendenti Affari Amm.vi	15 x + 20% =	18,00
-Dipendenti Anagrafe	5 x + 15% =	5,75
-Dipendenti Polizia Municipale	10 x + 10% =	11,00
Totale	53	64,15

PLAFOND ipotizzato €uro 16.000,00

€uro 16.000,00 : 64,15 x 16,90 = €uro 4.215,00 per Ufficio Tecnico

€uro 16.000,00 : 64,15 x 12,50 = €uro 3.118,00 per Affari Finanziari

€uro 16.000,00 : 64,15 x 18,00 = €uro 4.489,00 per Affari Amm.vi

€uro 16.000,00 : 64,15 x 5,75 = €uro 1.434,00 per Anagrafe

€uro 16.000,00 : 64,15 x 11,00 = €uro 2.744,00 per Polizia Municipale

La Quota di PLAFOND assegnato ad ogni Singolo Settore sarà suddivisa per la somma dei singoli punteggi in Valore Assoluto del medesimo Settore e poi moltiplicata per il punteggio del Singolo Dipendente come da "Scheda di Valutazione della Performance Individuale"

Esempio:

Facendo riferimento ai punteggi del "Settore Anagrafe" di cui al primo esempio, composto da n. 5 Dipendenti, e considerando €uro 1.513,00 la Quota di PLAFOND spettante al Settore, si procede come segue:

€uro 1.434,00 : 462 somma dei punteggi x 92 punteggio = €uro 285,56 importo spettante al primo dipendente

€uro 1.434,00 : 462 somma dei punteggi x 88 punteggio = €uro 273,14 importo spettante al secondo dipendente

€uro 1.434,00 : 462 somma dei punteggi x 96 punteggio = €uro 297,97  
importo spettante al terzo dipendente

€uro 1.434,00 : 462 somma dei punteggi x 87 punteggio = €uro 270,04  
importo spettante al quarto dipendente

€uro 1.434,00 : 462 somma dei punteggi x 99 punteggio = €uro 307,29  
importo spettante al quinto dipendente



La valutazione dei comportamenti organizzativi è valutata secondo i seguenti criteri:

**Impegno(punto1)**-Il punteggio di 6 è assegnato a chi svolge le pratiche al 100% come da ordine di servizio, il punteggio è decrescente in base alla percentuale di svolgimento:

6	100%
5	90%
4	80%
3	70%
2	60%
1	50%
0	<50%

**Qualità e autonomia (punti 2 e 3)**

6	sta ad indicare che il soggetto operante è totalmente autonomo nel lavoro assegnato
5	che è meno che totalmente autonomo
4	che è parzialmente autonomo
3	che ha bisogno di essere supportato
2	che pur essendo addetto a lavori ripetitivi ha bisogno di aiuto
1	che non è autonomo

**Attenzione all'utenza (punto 4)** Il punteggio viene calcolato in base alle note di demerito ricevute dall'utenza, quindi esso decresce con l'aumentare delle note, come segue:

7	fino a 5 note
6	fino a 10 note
5	fino a 20 note
4	fino a 25 note
3	fino a 30 note
2	fino a 35 note
1	fino a 40 note
0	oltre 40 note

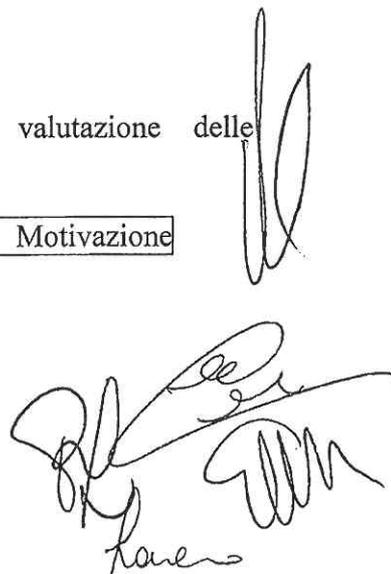
Se le schede di valutazione sono in numero inferiore a 50, per tutto l'Ente il punteggio sarà 0 per tutti i settori, ivi compresi i capi-settore nella loro scheda di valutazione.

**Tempestività dell'azione (punti 5 e 6)**-La valutazione avviene in base alla velocità nell'azione autonoma assegnata o entro i termini di legge secondo questa tabella:

0	oltre il termine di legge
1	se nel termine di legge
2	se in un tempo inferiore a 5 gg.
3	se in un tempo inferiore a 10 gg.
4	se in un tempo inferiore a 15 gg.
5	se in un tempo inferiore a 20 gg.

**VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI-** la valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Grado di Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno 1				
B) Presenza in servizio	7			
C) Flessibilità nel servizio	7			
Punteggio totale massimo		15 secondo le valutazioni appresso descritte:		



- a) Corsi frequentati (anche privatamente): in base alla loro durata si attribuisce il punteggio
- 1 per 1 corso di almeno 50 ore e con esame finale
  - 0,75 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in più giorni;
  - 0,50 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in un giorno.
- b) Presenza in servizio, calcolata su 312 giorni come da consuntivo e nella considerazione che ai fini del conteggio il sabato viene considerato lavorativo in quanto vengono fatti i rientri. Dai 312 giorni verranno detratti 32gg. di ferie, 8gg. di festivi infrasettimanali e 17 gg. di assenze di vario genere, tutti gli altri saranno considerati giorni di assenza a qualsiasi titolo. In base alle presenze si attribuisce il punteggio:

7	per la presenza in servizio fino a 253 gg.				
6	“	“	“	“	223 gg.
5	“	“	“	“	211 gg.
4	“	“	“	“	209 gg.
3	“	“	“	“	197 gg.
2	“	“	“	“	185 gg.
1	“	“	“	“	sotto 185 gg.

- c) Flessibilità intesa come sostituzione dei colleghi addetti ad altri compiti e/o uffici, viene valutata in base ai giorni di flessibilità:
- 7 per almeno 25gg.
  - 6 per almeno 20gg.
  - 5 per almeno 15gg.
  - 4 per almeno 10gg.
  - 3 per almeno 5gg.
  - 2 al di sotto i 5 gg.

#### ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

##### 3 FASCE

Da 100 a 90	----->	100%
Da 89 a 80	----->	80%
Da 79 a 60	----->	60%

Al di sotto di 60 non si raggiunge alcun premio, i residui delle fasce più basse vanno alla fascia più alta.

## Riunione O.I.V. del 25.10.2013

Il giorno 25 ottobre 2013 alle ore 13,30 nei locali del Comune di Solarino si è riunito l'OIV nelle persone di

Dott. Alberto Giardina Presidente

Avv. Carmelo Spinoso Componente

E' Assente il Terzo Componente, Avv. Pinamonti, per indifferibili impegni di lavoro.

Sono presenti, altresì, la Dott.ssa Loredana Romeo che funge da segretaria, e, così come richiesto dall'O.I.V., l'Assessore al Personale Sig. Cantarella.

La riunione è indetta per l'approvazione della "Scheda di Valutazione della Performance Individuale del Personale Dipendente", scheda che fa parte integrante del Regolamento per la performance ma che, tuttavia, oggi viene approvata in stralcio.

Dopo attenta lettura e verifica della Scheda in argomento l'O.I.V. procede alla sua approvazione, divenendo così parte integrante del presente Verbale.

L'O.I.V., inoltre, incarica la Dott.ssa Romeo, nella qualità di Segretaria di questo Organismo, a fare firmare la Scheda a tutti i CapiSettore per presa visione e condivisione.

Per quanto riguarda la "Performance Organizzativa" l'O.I.V. propone di procedere secondo le modalità di seguito esposte.

Preliminarmente si procederà alla compilazione delle Schede Individuali da cui scaturirà il punteggio in "valore assoluto" da 0 a 100 e, conseguentemente, anche la percentuale del premio spettante ad ognuno singolo dipendenti.

Successivamente, all'interno di ogni Settore, verranno sommati i punteggi in valore assoluto dei rispettivi dipendenti, l'importo complessivo ottenuto sarà diviso per il numero dei dipendenti, così da ottenere la media ponderata individuale per Settore.

Esempio sulla base di un "Settore Ipotetico" composto da 7 dipendenti

$$92 + 98 + 96 + 95 + 97 + 98 + 93 = 669 \text{ diviso } 7 \text{ dipendenti} = 95,67$$

Quindi, verranno sommate le medie ponderate dei singoli settori e, successivamente, il PLAFOND destinato alla "Performance Organizzativa" sarà diviso per la Somma delle Medie Ponderate di tutti i Settori, ed il risultato ottenuto sarà moltiplicato per la Media Ponderata del Singolo Settore, ottenendo così la Quota di PLAFOND spettante ad ogni Singolo Settore.

Esempio:

-Media ponderata Affari Finanziari	95
-Media ponderata Ufficio Tecnico	98
-Media ponderata Anagrafe	96
-Media ponderata Polizia Municipale	95
-Media ponderata Affari Legali	92
Totale	476

PLAFOND ipotizzato

€uro 16.000,00 : 476 x 95 = €uro 3.193,33 per Affari Finanziari

€uro 16.000,00 : 476 x 98 = €uro 3.294,12 per Ufficio Tecnico

e così per gli altri Settori.

La Quota di PLAFOND assegnato ad ogni Singolo Settore sarà suddivisa per la somma dei singoli punteggi del medesimo Settore e poi moltiplicata per il punteggio del Singolo Dipendente come da "Scheda di Valutazione della Performance Individuale"

Esempio:

Facendo riferimento ai punteggi del "Settore Ipotetico" di cui al primo esempio, composto da n. 7 Dipendenti, e considerando €uro 3.193,33 la Quota di PLAFOND spettante al Settore, si procede come segue:

€uro 3.193,33 : 669 somma dei punteggi x 92 punteggio di un dipendente = €uro 439,14 importo spettante al primo dipendente

€uro 3.193,33 : 669 somma dei punteggi x 98 punteggio di un dipendente = €uro 467,78 importo spettante al secondo dipendente

e così per gli altri, senza distinzione di categoria e di orario di lavoro.

Come da comunicazione del competente Ufficio Comunale, questo O.I.V. constata che per l'anno 2013 le somme da destinare alla Performance Individuale sono, per singola categoria, quelle appresso riportate:

Categoria A:

N. 3 dip. "full time" €uro 500,00 cad. per un Totale di €uro 1.500,00

N. 1 dip. "part time" a 24 ore sett. €uro 333,00 cad. per un Totale di €uro 333,00

Categoria B:

N. 10 dip. "full time" €uro 600,00 cad. per un Totale di €uro 6.000,00

N. 1 dip. "part time" a 24 ore sett. €uro 400,00 cad. per un Totale di €uro 400,00

Categoria C:

N. 22 dip. "full time" €uro 700,00 cad. per un Totale di €uro 15.400,00

N. 10 dip "part time" a 24 ore sett. €uro 460,00 cad. per un Totale di €uro 4.600,00

Categoria D:

N. 4 dip. "full time" €uro 800,00 cad. per un Totale di €uro 3.200,00

E, quindi, complessivamente €uro 31.433,00.

Per la rimanente somma di Euro 29.667,00, in accordo con la Delegazione Trattante, si dovrebbe procedere alla ripartizione tra Progetti Obiettivo e Performance Organizzativa.

A questo punto l'O.I.V. ritiene conclusa la riunione odierna e decide di rincontrarsi al più presto per la "Verifica ed Approvazione delle Modifiche ed Aggiornamenti da apportare al Regolamento sulla Performance, per la "Verifica delle Relazioni sul Primo Semestre 2013 dei cinque CapiSettore, per la "Formulazione di una Nuova Scheda di Valutazione dei Dirigenti.

Per quanto riguarda le Relazioni del Primo Semestre l'O.I.V. dà mandato al Segretario dell'odierna seduta di inviarne copia al Sindaco.

F.to Dott. Alberto Giardina

Avv. Carmelo Spinoso

O.I.V.

**VERBALE N. 07 del 7 NOV 2013**

Il giorno 7 Novembre 2013 alle ore 15,30 nei locali del Comune di Solarino si è riunito l'O.I.V. nelle persone di

Dott. Alberto Giardina Presidente

Avv. Carmelo Spinoso Componente

E' Assente il Terzo Componente, Avv. Pinamonti, per indifferibili impegni di famiglia.

Sono presenti, altresì, la Dott.ssa Loredana Romeo, quale Segretaria dell'Organismo, e, così come richiesto dall'O.I.V., l'Assessore al Personale Sig. Cantarella.

La riunione è indetta per dare le necessarie risposte alle Osservazioni avanzate dalla Delegazione Trattante nel corso dell'incontro del 5 Novembre u.s. .

Questo O.I.V., innanzitutto, dà parere favorevole alle modifiche da apportare alla "Scheda di Valutazione della Performance Individuale del Personale Dipendente" che, pertanto, nella nuova versione diviene quella allegata e parte integrante del presente Verbale.

L'O.I.V., conseguentemente, incarica la Dott.ssa Romeo, nella qualità di Segretaria di questo Organismo, a fare firmare la Scheda così modificata a tutti i CapiSettore per presa visione e condivisione.

Per quanto riguarda la "Performance Organizzativa" l'O.I.V. rimodula la procedura proposta con il Verbale N. 6 del 25 Ottobre u.s. così come di seguito esposto.

Preliminarmente si procederà alla compilazione delle Schede Individuali da cui scaturirà il punteggio in "Valore Assoluto" da 0 a 100 e, conseguentemente, anche la percentuale del premio spettante ad ogni singolo dipendente.

Successivamente, all'interno di ogni Settore, verranno sommati i punteggi in valore assoluto dei rispettivi dipendenti, l'importo complessivo ottenuto sarà diviso per il numero dei dipendenti, così da ottenere anche la "Media Aritmetica" individuale per Settore.

Esempio sulla base del "Settore Anagrafe" composto da 5 dipendenti

$92 + 88 + 96 + 87 + 99 =$  Somma dei Valori Assoluti 462

462 diviso 5 dipendenti = Media Aritmetica del Settore 92,40

Quindi, una volta individuata la Media Aritmetica di ogni singolo Settore si predisporrà un Prospetto inserendo i cinque Settori secondo l'ordine decrescente in relazione alla rispettiva Media Aritmetica, assegnando sempre in ordine decrescente un "Bonus" da applicare al Numero dei dipendenti di ogni singolo Settore, precisamente: +30%, +25%, +20%, 15% e +10% (in caso di Settori con stessa Media Aritmetica si farà la somma dei bonus spettanti e si dividerà per il numero dei Settori. Esempio  $25\% + 20\%$  diviso 2. Bonus spettante ad entrambi +22,5%).

Proseguendo, il Numero dei Dipendenti di ogni singolo Settore sarà incrementato del "Bonus spettante".

A questo punto il PLAFOND destinato alla "Performance Organizzativa" sarà diviso per la Somma dei Dipendenti di tutti i Settori (dopo l'applicazione del Bonus), ed il risultato ottenuto sarà moltiplicato per la numero dei Dipendenti del Singolo Settore, ottenendo così la Quota di PLAFOND spettante ad ogni Singolo Settore. Esempio:

-Media Aritmetica Ufficio Tecnico	95,38	Bonus +30%
-Media Aritmetica Affari Finanziari	94,52	Bonus +25%
-Media Aritmetica Affari Legali	92,47	Bonus +15%
-Media Aritmetica Anagrafe	92,40	Bonus +20%
-Media Aritmetica Polizia Municipale	91,88	Bonus +10%
		100%
-Dipendenti Ufficio Tecnico	$13 \times + 30\% =$	16,90
-Dipendenti Affari Finanziari	$10 \times + 25\% =$	12,50
-Dipendenti Affari Amm.vi	$15 \times + 20\% =$	18,00
-Dipendenti Anagrafe	$5 \times + 15\% =$	5,75
-Dipendenti Polizia Municipale	$10 \times + 10\% =$	11,00
Totale	53	64,15

PLAFOND ipotizzato €uro 16.000,00

€uro 16.000,00 : 64,15 x 16,90 = €uro 4.215,00 per Ufficio Tecnico

€uro 16.000,00 : 64,15 x 12,50 = €uro 3.118,00 per Affari Finanziari

€uro 16.000,00 : 64,15 x 18,00 = €uro 4.489,00 per Affari Amm.vi

€uro 16.000,00 : 64,15 x 5,75 = €uro 1.434,00 per Anagrafe

€uro 16.000,00 : 64,15 x 11,00 = €uro 2.744,00 per Polizia Municipale

La Quota di PLAFOND assegnato ad ogni Singolo Settore sarà suddivisa per la somma dei singoli punteggi in Valore Assoluto del medesimo Settore e poi moltiplicata per il punteggio del Singolo Dipendente come da "Scheda di Valutazione della Performance Individuale"

Esempio:

Facendo riferimento ai punteggi del "Settore Anagrafe" di cui al primo esempio, composto da n. 5 Dipendenti, e considerando €uro 1.513,00 la Quota di PLAFOND spettante al Settore, si procede come segue:

€uro 1.434,00 : 462 somma dei punteggi x 92 punteggio = €uro 285,56 importo spettante al primo dipendente

€uro 1.434,00 : 462 somma dei punteggi x 88 punteggio = €uro 273,14 importo spettante al secondo dipendente

€uro 1.434,00 : 462 somma dei punteggi x 96 punteggio = €uro 297,97 importo spettante al terzo dipendente

€uro 1.434,00 : 462 somma dei punteggi x 87 punteggio = €uro 270,04 importo spettante al quarto dipendente

€uro 1.434,00 : 462 somma dei punteggi x 99 punteggio = €uro 307,29 importo spettante al quinto dipendente

Questo O.I.V., come da comunicazione del competente Ufficio Comunale, conferma che per l'anno 2013 le somme da destinare alla Performance Individuale sono, per singola categoria, quelle appresso riportate:

Categoria A:

N. 3 dip. "full time" €uro 500,00 cad. per un Totale di €uro 1.500,00

N. 1 dip. "part time" a 24 ore sett. €uro 333,00 cad. per un Totale di €uro 333,00

Categoria B:

N. 10 dip. "full time" €uro 600,00 cad. per un Totale di €uro 6.000,00

N. 1 dip. "part time" a 24 ore sett. €uro 400,00 cad. per un Totale di €uro 400,00

Categoria C:

N. 22 dip. "full time" €uro 700,00 cad. per un Totale di €uro 15.400,00

N. 10 dip "part time" a 24 ore sett. €uro 460,00 cad. per un Totale di €uro 4.600,00

Categoria D:

N. 4 dip. "full time" €uro 800,00 cad. per un Totale di €uro 3.200,00

E, quindi, complessivamente €uro 31.433,00.

Per la rimanente somma di Euro 29.667,00, in accordo con la Delegazione Trattante, si dovrebbe procedere alla ripartizione tra Progetti Obiettivo e Performance Organizzativa.

Infine, l'O.I.V. consegna alla Dott.ssa L. Romeo, nella qualità di Segretaria, il "Regolamento sul Ciclo della Performance" predisposto dallo stesso Organismo, allegato e parte integrante del presente Verbale, che dovrà sottoporre all'approvazione della Delegazione Trattante.

A questo punto l'O.I.V. ritiene conclusa la riunione odierna e decide di rincontrarsi al più presto per la "Verifica delle Relazioni sul Primo Semestre 2013 dei cinque CapiSettore" e per la "Formulazione di una Nuova Scheda di Valutazione dei Dirigenti" da sottoporre all'approvazione del Sindaco.

F.to Dott. Alberto Giardina

Avv. Carmelo Spinoso