



COMUNE DI SOLARINO

Provincia di Siracusa

COPIA - Deliberazione della Giunta Municipale

N. 232 DEL REG.

SEDUTA DEL 29-11-2013

OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO SULLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E COLLETTIVA E RELATIVA SCHEDA DI VALUTAZIONE.

L'anno **duemilatredici** il giorno **ventinove** del mese di **novembre** alle ore **12:00**, nella sala delle adunanze del Comune di Solarino, in seguito ad inviti di convocazione diramati a domicilio, si é riunita la Giunta Municipale nelle persone dei Signori :

SCORPO SEBASTIANO	SINDACO	P
CANTARELLA ALFIO	ASSESSORE	P
SCALORA SALVATRICE	ASSESSORE	P
PISTRITTO GIUSEPPE	ASSESSORE	P
MANCARELLA MARIAELISA	ASSESSORE	P

ne risultano presenti n. **5** e assenti n. **0**.

Presiede l'adunanza il **SINDACO SCORPO SEBASTIANO**

Assiste il Segretario Capo **DOTT.SSA SPAGNA ANNA**.

Il Presidente, riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a deliberare sull' argomento in oggetto.

=====

Si attesta l'esattezza della - [] imputazione [] prenotazione -della spesa - [] liquidata [] impegnata [] prenotata - con la presente deliberazione nonché la capienza del relativo fondo di bilancio.

**IL RAGIONIERE RESPONSABILE
DEL SERVIZIO FINANZIARIO
f.to CARPINTERI SEBASTIANA**

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che per ultimo giorno 26 u.s. la delegazione trattante ha espresso parere favorevole sul regolamento e relativa scheda di valutazione della performance individuale e organizzativa che sono state predisposte dall'OIV;

RITENUTO pertanto di dover procedere all'approvazione di essi che fanno parte integrante peraltro del verbale dell'OIV del 7/11/2013;

VISTO il parere tecnico non necessitando quello contabile;

RICONOSCIUTA la propria competenza;

AD unanimità di voti

DELIBERA

1. Prendere atto dei verbali OIV del 25 ottobre e del 7 novembre.
2. Approvare il regolamento per la performance nonché gli allegati 2 e B ad esso che sono rispettivamente il Regolamento sulla performance organizzativa e la scheda di valutazione del personale.

IL REGOLAMENTO SUL CICLO DELLA PERFORMANCE

Articolo 1 Sistema di Valutazione della Performance

1. Il Sistema di Valutazione della Performance ha per oggetto:
 - a) valutazione della performance con riferimento alle Unità Organizzative (settori) in cui si articola l'Ente (Performance Organizzativa);
 - b) valutazione della performance di tutti i Singoli Dipendenti (Performance Individuale).
2. La valutazione della "Performance Individuale" influenza i risultati della "Performance Organizzativa" ed è volta ad incentivare lo sviluppo organizzativo e professionale dei servizi ed a valorizzare il merito e l'impegno individuale e di gruppo.
3. La funzione di misurazione e valutazione della Performance è svolta:
 - dall'O.I.V. che valuta la Performance Individuale dei CapiSettore e quella dei Singoli Settori;
 - dai CapiSettore che valutano le Performance Individuali del Personale assegnato.

Articolo 2 Criteri di Valutazione del Personale

1. I Capi Settore, subito dopo avere avuto assegnati dall'Amministrazione i Macro ed i Micro Obiettivi, assegnano ai Dipendenti utilizzati nella propria Struttura gli Obiettivi Individuali che essi sono chiamati a perseguire, completandoli con i relativi indicatori.
2. Gli Obiettivi possono essere divisi in:
 - Strategici che sono derivati dagli indirizzi di governo del Comune ed esplicitati nei documenti di programmazione quali: Linee Programmatiche di Mandato e Relazione Previsionale e Programmatica;
 - Gestionali che sono legati alle attività, alle azioni, agli interventi individuati come funzionali e diretti alla realizzazione dei risultati strategici esplicitati negli atti con i quali l'Amministrazione assegna al singolo CapoSettore le attività volute.
3. Gli Indicatori consistono in parametri gestionali definiti a preventivo e verificati a consuntivo e possono essere espressi in termini di tempo e/o di quantità (volume d'attività, costo, ecc.).
4. Le attività, quindi, devono necessariamente essere poste in termini di Obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere. Per le attività innovative, ancora da definire in tutti gli aspetti, oggetto di sperimentazioni ed

aggiustamenti, l'obiettivo è desumibile direttamente come ricerca di ottimizzazione gestionale a cui far seguire il consolidamento dell'attività stessa.

Articolo 3 **Tempistica dei Soggetti Valutatori**

1. Dopo avere avuto assegnati dall'Amministrazione i Macro ed i Micro Obiettivi, i Dirigenti entro i successivi 15 giorni procedono all'assegnazione ai rispettivi Dipendenti con le modalità di cui al precedente Articolo 2.
2. Entro il 30 Gennaio di ogni anno i Capi Settore devono produrre all'O.I.V. una dettagliata Relazione sullo stato di raggiungimento degli Obiettivi per l'Anno precedente. Contestualmente devono essere prodotte anche le Schede di Valutazione Individuale di tutti i Dipendenti che hanno operato nel Settore, sempre con riferimento all'anno precedente.
3. Entro il 30 Aprile di ogni anno l'O.I.V. predispone la Proposta di Valutazione Finale dei Capi Settore e, prima di essere consegnate al Sindaco per le Sue decisioni finali, vengono trasmesse ai singoli Capi Settore per la loro sottoscrizione. L'O.I.V. è tenuto ad ascoltare i Capi Settore che ne facciano richiesta e/o esaminare eventuali loro osservazioni o memorie in merito alla Proposta di Valutazione Individuale.
4. L'O.I.V. elabora la Proposta Individuale Definitiva tenendo anche conto delle osservazioni formulate dal Capo Settore interessato. Nel caso decida di discostarsene l'O.I.V. è tenuto a fornire adeguata motivazione.
5. La Giunta Municipale decide sulla Valutazione Finale dei Capi Settore entro 31 Maggio. Nel caso in cui si discosti dalla Proposta dell'O.I.V. deve motivarne la sua scelta.
6. Si procede ad una sola valutazione intermedia. Entro il 30 Settembre di ogni anno l'O.I.V. effettua la Valutazione Intermedia del grado degli Obiettivi e degli altri Fattori di Valutazione con riferimento al primo Semestre sulla base delle Relazioni che i Capi Settore devono far pervenire entro il 31 Agosto.

Articolo 4 **Procedure di Conciliazione**

1. La Valutazione Finale da parte dei Valutatori può essere comunicata in contraddittorio ai Valutati, siano essi titolari di posizione organizzativa e/o dipendenti, che possono muovere rilievi e/o chiedere approfondimenti. Tali rilievi e/o richieste di approfondimento

devono essere espressamente e formalmente prese in considerazione all'atto della Valutazione Finale Definitiva.

2. In ogni caso il Valutatore dovrà motivare i singoli elementi di valutazione su cui il Valutato ha espresso perplessità o contrarietà.
3. Gli esiti della Valutazione Finale Definitiva riguardante i Capi Settore sono pubblicati sul sito internet del Comune.
4. Contro gli esiti della Valutazione Finale Definitiva i titolari di posizione organizzativa e/o i dipendenti, entro 30 giorni, possono avanzare ricorso all'O.I.V. .
5. Contro gli esiti della Valutazione Finale Definitiva i Capi Settore, entro 30 gironi, possono avanzare ricorso al Comitato dei Garanti.

Articolo 5

Valutazione Finale Performance Individuale ed Organizzativa

1. La Valutazione Finale della Performance Individuale dei Dipendenti, anche ai fini dell'attribuzione dei premi collegati alla performance, viene effettuata con la elaborazione della Scheda "Allegato 1".
2. La Valutazione Finale della Performance Organizzativa solo ai fini dell'attribuzione dei premi ai singoli Settori viene effettuata secondo le modalità "Allegato 2".
3. L'Allegato 1 e l'Allegato 2 sono parti integranti del presente Regolamento.
4. La Valutazione Finale della Performance Individuale dei Capi Settore, anche ai fini dell'attribuzione dei premi collegati alla performance, viene effettuata con la elaborazione della Scheda che viene predisposta dall'O.I.V. e sottoposta all'approvazione della Giunta Municipale.

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.

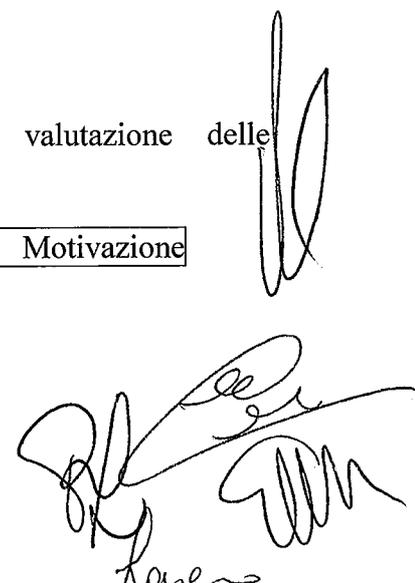
Tempestività dell'azione (punti 5 e 6)-La valutazione avviene in base alla velocità nell'azione autonoma assegnata o entro i termini di legge secondo questa tabella:

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:

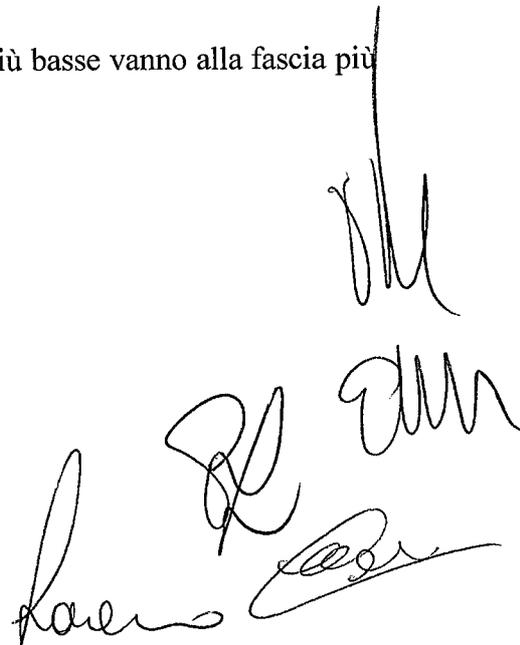
7	per almeno 25gg.
6	per almeno 20gg.
5	per almeno 15gg.
4	per almeno 10gg.
3	per almeno 5gg.
2	al di sotto i 5 gg.

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

$92 + 98 + 96 + 95 + 97 + 98 + 93 = 669$ diviso 7 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" Euro 500,00 cad. per un Totale di Euro 1.500,00

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

Categoria B:

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

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

Categoria C:

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

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

Categoria D:

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

E, quindi, complessivamente Euro 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 27 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

COMUNE DI SOLARINO
- Provincia di Siracusa -
PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: GIUNTA - CONSIGLIO
SETTORE AFFARI AMMINISTRATIVI

OGGETTO: Affecazione regolamento sulla performance
individuale e collettiva e relativa scheda di valutazione

PARERE TECNICO

Ai sensi dell'art.53 della L. 142/90 e L.R. 46/91 il sottoscritto _____, esprime parere favorevole in merito alla regolarità tecnica dell'adottando atto.

Il Responsabile del Servizio

Solarino li, 29-11-2013

VISTO: IL CAPOSETTORE AFF. AMM.VI



PARERE CONTABILE

Ai sensi dell'art.53 della L. 142/90 e L.R. 48/91 il sottoscritto _____, esprime parere favorevole in merito alla regolarità contabile dell'adottando atto.

Solarino li, _____

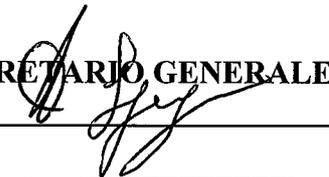
IL RAGIONIERE CAPO

CONSULENZA GIURIDICA DEL SEGRETARIO GENERALE

Si esprime parere favorevole in merito alla legittimità dell'adottando atto, su espressa richiesta della G.C., date le funzioni di consulente giuridico attribuite dall'art.97, comma 2 del Decreto Legislativo n.267/2000.

Solarino li, _____

IL SEGRETARIO GENERALE



ATTESTAZIONE DELLA COPERTURA FINANZIARIA

Ai sensi dell'art.55 della L. 142/90 e L.R. 48/91 il sottoscritto Ragioniere Capo attesta e conferma la copertura finanziaria della spesa impegnata con deliberazione G.C. - C.C. n. ___ del _____ avente l'oggetto sopra riportato e con imputazione al Cap. di cui allegato prospetto.

Solarino li, _____

**IL RAGIONIERE RESPONSABILE
DEL SERVIZIO FINANZIARIO**

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

Il Presidente

f.to SCORPO SEBASTIANO

L'Assessore Anziano

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to CANTARELLA ALFIO

**f.to DOTT.SSA SPAGNA
ANNA**

=====
Il presente atto é in pubblicazione all'Albo online del Comune per gg. **15** consecutivi dal **08-12-2013** al **22-12-2013** col n. **1433** del Reg. pubblicazioni.

IL MESSO COMUNALE

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to TARANTELLIO ANGELO

f.to D.ssa SPAGNA ANNA

=====
Per copia conforme per uso amministrativo
Dalla Residenza Municipale, li _____

**IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to D.ssa SPAGNA ANNA**

=====
CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica, su conforme attestazione del Messo, che la presente deliberazione venne pubblicata all'Albo online di questo Comune per gg. **15** consecutivi dal giorno **08-12-2013** al giorno **22-12-2013** col n° **1433**, ai sensi della vigente normativa in materia e che contro la stessa _____ furono presentati reclami.

Dalla Residenza Municipale, li 23-12-2013

IL MESSO

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to TARANTELLIO ANGELO

f.to D.ssa SPAGNA ANNA

=====
LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA :

ai sensi dell'art. 12, comma 1, della L.R. n.44/91;

Dalla Residenza Municipale, li 19-12-2013

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to D.ssa SPAGNA ANNA

=====
E' copia conforme all'originale

Li _____

**IL SEGRETARIO COMUNALE
SPAGNA ANNA**