

PIANO TRIENNALE 2016 - 2018 DELLA PERFORMANCE

Allegati alla deliberazione di G.C. n. 19 del 22 Gennaio 2016.

Soggetti Obbligati per competenza	Oggetto o Contenuto	Termine Iniziale	Termine Finale	Valutazione
Giunta Comunale	Performance: Vincolato al Piano dettagliato degli obiettivi ed al P.R.O. (Risorse umane, finanziarie e strumentali) nonché agli scadenziari Legislativi obbligatori Competenza per settore apicale: attività e servizi	Dall'approvazione del bilancio preventivo e dalla deliberazione di Giunta Comunale	Entro il 31 dicembre di ciascun anno (salvo variazioni in corso d'anno)	Nucleo di Valutazione (N.I.V./O.I.V.) (entro gennaio anno successivo)
Responsabili di servizio	Trasparenza: (pubblicazione sul sito istituzionale internet del Comune)	Di volta in volta	Di volta in volta con osservanza dei termini di Legge regolamento e contratti	Nucleo di Valutazione (N.I.V./O.I.V.) (Verifica a campione su determinazioni adottate)
Responsabili di servizio	Procedimenti amministrativi (atto dirigenziale di individuazioni dei responsabili dei procedimenti e dei termini) (con eventuale attivazione conferenza di servizi ove occorra)	Termine iniziale (protocollo informatico)	Termine finale (come per legge: per SCIA e permessi o licenze o autorizzazioni o concessioni, altri atti di assenso, ecc) (conformità a leggi dello stato e della regione)	Nucleo di Valutazione (N.I.V./O.I.V.) (Verifica a campione su determinazioni adottate)
Responsabili di servizio	Raccolta dati per la Comunicazioni al Nucleo di Valutazione (N.I.V./O.I.V.) della performance annuale	Termine iniziale (protocollo informatico)	Termine iniziale 30 giugno (protocollo informatico)	Nucleo di Valutazione (N.I.V./O.I.V.) (Comunicazione alla CIVIT)
Responsabili di servizio	Predisposizione Piano delle Opere pubbliche e degli investimenti	Termine Iniziale 30/settembre di ciascun	Termine finale 30/settembre di ciascun anno	Nucleo di Valutazione (N.I.V./O.I.V.) (Verifica a campione su determinazioni adottate)
Responsabili di servizio	Contrattazione collettiva decentrata integrativa su indirizzo della Giunta Comunale e previa autorizzazione finale della Giunta alla sottoscrizione del CCDI dei dipendenti. (riportare il tutto al D. Lgs. 150/2009)	Definizione: Su base annuale (nei limiti delle risorse e della modalità di utilizzazione ed assegnazione)	Attuazione: Su base annuale (nei limiti delle risorse come finalizzate e con quali risultati)	Collegio dei Revisori (Risorse) e Nucleo di Valutazione (N.I.V./O.I.V.) (Verifica Attuazione logica e Razionalità degli istituti)
Responsabili di servizio	Piano annuale della formazione dei dipendenti	Definizione: Su base annuale (nei limiti delle risorse)	Attuazione: Su base annuale (nei limiti delle risorse e verifiche di risultato)	Nucleo di Valutazione (N.I.V./O.I.V.) (verifica dell'interesse pubblico alla formazione finalizzata)
Responsabili di settore	Piano triennale delle Assunzioni	Definizione: Su base annuale (nei limiti delle risorse) Salvo limiti di legge	Attuazione: Su base annuale (nei limiti delle risorse) Salvo limiti di legge	Nucleo di Valutazione (N.I.V./O.I.V.) (verifica di regolarità e congruenza)
Responsabili di	Sistema del Customer satisfaction	Definizione	Verifica per servizi (Giudizio dei	Nucleo di Valutazione

settore		per servizi Specifici (Carte dei servizi)	cittadini ed utenti)	(N.I.V./O.I.V.) (verifica di regolarità e congruenza)
Nucleo di Valutazione (N.I.V./O.I.V.)	Moduli e metodologie per il sostegno alla attività dei Responsabili del settore per il controllo e le verifiche di efficienza e produttività e qualità e quantità della performance dei dipendenti di riferimento	In relazione alla CCDI ed al D.Lgs. 150/2009 (eccellenze; innovazione; PEO; percorsi di carriera, ecc.)	In relazione alla CCDI ed al D.Lgs. 150/2009 (eccellenze; innovazione; percorsi di carriera, ecc.)	Nucleo di Valutazione (N.I.V./O.I.V.) (Controllo Interno risultati)
Segretario generale sanziona i Responsabili Apicali	Azioni disciplinari	Rispetto dei termini e delle Procedure iniziali	Rispetto dei termini e delle Conclusioni finali	Nucleo di Valutazione (N.I.V./O.I.V.) (Controllo interno risultati)
I Responsabili Apicali di Servizio sanzionano i dipendenti	Azioni disciplinari	Rispetto dei termini e delle procedure iniziali.	Rispetto dei termini e delle conclusioni finali	Nucleo di Valutazione (N.I.V./O.I.V.) (Controllo interno risultati)
Nucleo di Valutazione (N.I.V./O.I.V.)	Referto annuale alla corte dei Conti regionale "Sezione Enti Locali"	Dall'inizio dell'esercizio finanziario annuale	Entro il mese di gennaio dell'esercizio finanziario successivo all'azione di controllo (salvo che non trattasi di formali segnalazioni per rilevata responsabilità riveniente causata da eventuale danno erariale)	Nucleo di Valutazione (N.I.V./O.I.V.) (Controllo interno risultati)

COMUNE DI PIGNATARO INTERAMNA

(PROVINCIA DI FROSINONE)

Nucleo Interno di Valutazione/Organismo Indipendente di valutazione
(Decreto sindacale del

Responsabile Apicale: _____ Servizio: _____

Periodo di valutazione: _____

N.	Oggetto della Valutazione ex art.10 comma 3, CCNL Dipendenti 31/03/1999 (Retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale)	Descrizione	Punteggio max 100/100
1	<i>Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni.</i>		
2	<i>Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati</i>		
3	<i>Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro</i>		
4	<i>Capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi.</i>		
5	<i>Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale.</i>		
6	<i>Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione</i>		
7	<i>Qualità dell'apporto personale specifico</i>		
8	<i>Contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative.</i>		
9	<i>Rapporto con gli organi istituzionali</i>		
10	<i>Personalità manageriale</i>		
11	<i>Valutazione finale</i>		

Pignataro Interamna, li _____

Il Nucleo di Valutazione

Notazione: Scarsissimo sino a punti 3,00; Insufficiente da 3,10 sino a punti 5,99; Sufficiente da punti 6,00 a 6,99; Buono da punti 7,00 a 7,99; Distinto da punti 8,00 a 8,99 Ottimo da punti 9,00 a 9,99 ;Eccellente punti 10,00.

Le tre fasce di cui all'art.19, d.lgs.150/2009 sono: A (Maggiore):punti da 90 a 100; B (Mediana):punti da 80 a 90;C (Minore) punti da 70 a 80. Al di sotto della valutazione di 70/100 non si beneficia del premio individuale della retribuzione di risultato. Le risorse che residuano dopo la valutazione sono assegnate ai responsabili apicali di settore risultati eccellenti.

COMUNE DI PIGNATARO INTERAMNA

(PROVINCIA DI FROSINONE)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE PER LA FINALITA' DEL RISULTATO (RETRIBUZIONE DI RISULTATO)
(Art. 10, comma 3, CCNL 31.03.1999)

Responsabile: _____ CAT. _____ P.P. _____ (Servizio) _____

Periodo di valutazione: _____

N.	Oggetto	Max punti	Punti assegnati
1	Diretta Responsabilità di Prodotto, con ogni effetto di esternazione	max 15	
2	Diretta Responsabilità di Risultato, con ogni effetto giuridico formale e sostanziale	max 15	
3	Funzioni esercitate in concreto di Direzione di Unità Operative Complesse	max 15	
4	Grado di Autonomia Gestionale ed Organizzativa (nell'ambito della struttura di appartenenza);	max 20	
5	Apporto alla produzione mediante l'Alta Professionalità esercitata concretamente in correlazione del Diploma di Laurea (Requisito di ingresso dall'esterno)	max 10	
6	Diploma di Laurea aggiuntivo rilasciato da Scuole di Specializzazione Universitaria o da Istituti Nazionali ed Internazionali (Documentata), con ogni effetto di beneficio per la produzione di atti, beni e servizi dell'Amministrazione	Max 05	
7	Iscrizione Documentata in Albi ed Ordini Professionali quale abilitazione all'esercizio della Professione, realmente svolta a favore dell'Amministrazione	Max 05	
8	Attività di staff, per studio ricerca. Ispezione, vigilanza e controllo di elevata autonomia ed esperienza anche con auto aggiornamento	Max 05	
9	Comportamento assertivo e collaborativo con grande abnegazione al lavoro verso colleghi, superiori ed amministratori	Max 05	
10	Personalità ed attitudini manageriali	Max 05	
		Totale Punti	

Il Responsabile del Servizio

Pignataro Interamna, _____

Legenda:

1. Il Funzionario che riceva dal suo diretto superiore (ove esista) una valutazione inferiore a 70/100 non ha diritto alla retribuzione di risultato (salvo eventuali conseguenze per la conferma o rimozione dell'incarico);
2. Fatto 100 la retribuzione di risultato (già programmata nel quantum), questa è ridotta proporzionalmente dei punti inferiori a cento che conseguono alla valutazione.
3. Per i soggetti, che *superior non reconoscens* nell'organizzazione provvede il NIV che comunica gli effetti della valutazione per la decisione finale del SINDACO.4. Le tre fasce di cui all'art.19, d.lgs.150/2009 sono: A (Maggiore): punti da 90 a 100; B (Mediana): punti da 80 a 90; C (Minore) punti da 70 a 80. Al di sotto della valutazione di 70/100 non si beneficia del premio individuale della retribuzione di risultato.

Le risorse residuali sono assegnate per il 50% proporzionalmente ai soggetti beneficiari della valutazione tra 90 e 100 il restante 50% all'Amministrazione.

COMUNE DI PIGNATARO INTERAMNA
(PROVINCIA DI FROSINONE)

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERMANENTE DELLA PERFORMANCE

(PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI. ART. 17, COMMA 2, LETTE. A) CCNL 01.04.1999)

Dipendente: _____ CAT. _____ P.P. _____ (Servizio) _____

Periodo di valutazione: _____

N.	Oggetto della Valutazione	Max punti	Punti Assegnati
1	Risultati ottenuti in riferimento allo standard di rendimento programmato	MAx 10	
2	Qualità della prestazione resa, senza negligenza imprudenza ed imperizia e nocumento per l'Amministrazione	MAx 10	
3	Impegno personale profuso con abnegazione ed iniziativa	MAx 10	
4	Comportamento nei rapporti con utenti e cittadini e colleghi e superiori (Responsabili e amministratori)	MAx 10	
5	Duttilità nel rendere le prestazioni di lavoro con capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	MAx 10	
6	Grado di flessibilità attitudinale sia per la flessibilità che per la semplificazione dei procedimenti amministrativi ed operativi	MAx 10	
7	Capacità di proporre soluzioni innovative alla tipologia della rogazione delle proprie prestazioni di lavoro, nel rispetto della legittimità	MAx 10	
8	Sviluppo dell'attività svolta a seguito di processi di aggiornamento, qualificazione e qualificazione professionale, nell'esercizio delle proprie mansioni rese	MAx 10	
9	Grado di esperienza acquisita ad apportata concretamente al miglioramento della produzione di atti, beni e servizi resi dall'Amministrazione Max 10 10 Grado di assenteismo in riferimento alle assenze previste dalle leggi e dai	MAx 10	
10	Grado di assenteismo in riferimento alle assenze previste dalle leggi e dai contratti, ma che non consentono di garantire la maggiore produttività complessiva ell'Amministrazione, che a causa delle assenze dalla produzione riduce il suo apporto al P.I.L. nazionale	MAx 10	
	Giudizio finale	TOTALE	

Il Responsabile del Servizio

Pignataro Interamna, _____

Legenda:

1. **Descrivere** in dettaglio l'obiettivo di produttività programmato e sulla base di quali standard di rendimento rispetto alle quantità prodotte nel triennio precedente per fare la media (art.5 d.lgs. 150/2009) e se reso in plus orario o intra orario di lavoro (non può essere afferente all'attività ed ai servizi ordinari di competenza della struttura organizzativa di assegnazione, e delle mansioni specifiche da assolvere per le quali si beneficia già della retribuzione stipendiale)(Dimostrare la effettuazione concreta del miglioramento del servizio).
2. I PIANI di produttività debbono essere sottoposti al NIV entro il mese di gennaio, che li valida per la loro effettuazione ed esecuzione, tenendo conto delle risorse assegnate e dei parametri di riferimento adottati.
3. Realizzati i Piani il Responsabile Apicale compila le schede e fa rapporto al NIV per l'autorizzazione finale al pagamento dei benefici della performance di produttività.
4. La parametrizzazione per il beneficio, stante il sistema progressivo del prelievo fiscale alla fonte, è definita così: Cat. A (100) Cat. B (130) Cat. B3 (150) Cat. C (180) Cat. D (230) Cat.D3 (300).
5. Il dipendente che viene valutato con un punteggio inferiore a 70/100 non ha diritto ad alcun premio di produttività della sua performance.

COMUNE DI PIGNATARO INTERAMNA

(PROVINCIA DI FROSINONE)

SCHEDA DI VALUTAZIONE PROMOZIONI P.E.O.

(Progressione economica orizzontale: art. 5, CCNL 31.03.1999)

Dipendente: _____ CAT. _____ P.P. _____ (Servizio) _____

Periodo di valutazione: _____

N.	Oggetto della Valutazione	Max punti	Punti Assegnati
1	1° Titolo di studio afferente alla categoria di riferimento (nessun punteggio di beneficio); Max IO 1.1° Titolo di studio afferente alla categoria superiore, attinente alla funzione svolta (punti IO. Non attinente alla funzione svolta: punti 5) 12.° Titolo di studio inferiore alla categoria di riferimento per l'esercizio della mansione svolta (abbattimento punti 5)	MAX 10	
2	Capacità produttiva dimostrata nel miglioramento dei servizi (il voto della scheda della performance di produttività di cui il candidato ha beneficiato in toto è registrato per I/O della sua somma)(Es. 70/100 Max I O = 7/10)	MAX 10	
3	Svolgimento, per esigenze urgenti e necessitate di servizio, di mansioni superiori <i>de fuer</i> con zelo dignità ed onore, anche se per periodi brevi	MAX 10	
4	Capacità di intervento nelle emergenze con garanzia di risultato e soddisfazione dell'Amministrazione e degli utenti e cittadini	MAX 10	
5	Grado di auto aggiornamento normativo ed operativo con efficacia dell'azione amministrativa e dei servizi resi alla collettività ed ai singoli cittadini	MAX 10	
6	Capacità dimostrata in concreto di saper coordinare gruppi di lavoro di colleghi (pluri profili professionali) sia in senso orizzontale che verticale	MAX 10	
7	Attitudine ad assumersi direttamente le responsabilità nell'azione amministrativa ed operativa	MAX 10	
8	Comportamento collaborativo e molto assertivo ed educativo ed ausiliativo per la soluzione di problematiche esterne (cittadini ed utenti) ed interne (colleghi, superiori, amministratori)	MAX 10	
9	Flessibilità comportamentale e grado di disponibilità ad operare in plus orario ed in straordinario e durante i giorni festivi o in notturni, ove occorra, per esigenze inderogabili ed imprescrittibili di servizio	MAX 10	
10	Per il biennio precedente preso a riferimento basso grado di assenteismo (sino a punti 10); alto grado di assenteismo (abbattimento sino a punti 10) (Nel caso PEO non vi sono vincoli normativi per regalare promozioni a chi è stato assente anche se con garanzia di legge).	MAX 10	
	Giudizio finale	TOTALE	

Il Responsabile del Servizio

Pignataro Interamna, li _____

Regole:

1. LE PROMOZIONI PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE DEBBONO AVVENIRE PER OGNI BIENNIO
2. DEBBONO VALERE PER UN CONTINGENTE DEL 50% del personale dei posti di P.E.O. messi a disposizione per le promozioni
3. SI OPERA SU AVVISO PUBBLICO dell'Amministrazione ED A DOMANDA DEGLI INTERESSATI CHE INTENDONO CONCORRERE AL n. X di POSTI PEO: (trattasi di sistema a *numerus clausus* contingentato, per anzianità senza demerito (chi ha subito sanzioni a partire dalla censura salta un turno di promozioni PEO *ope officii*).
4. La procedura PEO definisce una graduatoria per ogni livello PEO. Trattasi di promozioni afferenti alla anzianità congiunta al merito cd a contingente limitato (Le risorse sono assegnate dal CCDI).(Art.23. d Igs.150/2009).
5. Il dipendente che riceva una valutazione inferiore a 70/100 è automaticamente escluso dalla graduatoria di merito contingentata.
6. Le disposizioni di cui all'art. 23, comma 3, del d.lgs. n 150/2009 saranno inserite nel sistema PEO a partire dal 1° gennaio 2014.
7. Le *performance delle eccellenze* saranno oggetto di esame del NIV dopo il rinnovo del CCNI, dei dipendenti del comparto Regioni Autonomie Locali.

COMUNE DI PIGNATARO INTERAMNA
(PROVINCIA DI FROSINONE)

Il Nucleo Interno di Valutazione

Determinazione criteri per la valutazione del risultato del Segretario Comunale – art. 42 del C.C.N.L. L.16/2001

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO _____

FUNZIONI SEGRETARIO COMUNALE		GIUDIZIO		ANNOTAZIONI
		POSITIVO	NEGATIVO	
1	Collaborazione ed assistenza giuridico-amministrativa (art. 97, comma 2 del T.U.E.E.L.L.). partecipazione consultiva e propositiva nelle materie proprie del Segretario			
2	Partecipazioni con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni di Giunta e di Consiglio			
3	Capacità di soluzione dei problemi e di gestione delle situazioni critiche			
4	Funzioni di rogito			
5	Capacità di stimolare e garantire la legittimità e l'efficienza dell'azione amministrativa			
6	Capacità di relazionarsi con il personale interno ed esterno dell'Ente			
7	Puntualità e rapidità nello svolgimento dei compiti di assistenza agli organi dell'Ente			
8	Adattabilità e flessibilità nella gestione del proprio orario di lavoro			
9	Capacità di coordinamento dei Responsabili di Servizio			
10	Capacità risoluzioni problematiche nel rispetto degli obiettivi fissati dall'Amministrazione e dalle normative vigenti			
11	Affidabilità (mantenere costanti comportamenti professionali ottimali rispetto a risultati e vincoli)			
12	Partecipazione ad iniziative di formazione ed aggiornamento a cura della Scuola Superiore Pubblica amministrazione locale ovvero soggetti diversi dalla SSPAL			
13	Valutazione eventuale delle funzioni di Direttore Generale e per quelle interinali di Responsabile del Servizio Affari Generali.			

L'indennità di risultato è erogata:

- a) nella misura intera per un risultato positivo pari o superiore al 90%;
- b) nella misura del 50% per un risultato pari o superiore al 60%;
- c) nessuna indennità è erogata per un punteggio positivo inferiore al 60%

Il Nucleo di Valutazione

Pignataro Interamna, li _____