



COMUNE DI VIGNALE MONFERRATO

C.A.P. 15049 – PROVINCIA DI ALESSANDRIA

Tel. 0142/933001 – 0142/933651 Fax 0142/930956

www.comune.vignalemonferrato.al.it - ragioneria@comune.vignalemonferrato.al.it

Partita IVA 00452360068

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE Verbale n. 2/ 2013

L'anno **DUEMILATREDICI** addì **DIECI** del mese di **MAGGIO** alle ore **12,00** presso l'Ufficio Segreteria del Comune di Vignale Monferrato, l'Organismo Indipendente di Valutazione, **Dr. Tiziano Allera**, nominato con decreto sindacale n. 11/2011, assistito dal Segretario Comunale Dott. Sante Palmieri, esamina la documentazione relativa agli obiettivi 2012 realizzati dai Responsabili dei servizi del Comune di Vignale Monferrato;

PREMESSO CHE :

- compito specifico del nucleo di valutazione , previsto dal CCNL dipendenti EE.LL., nonché dal Contratto Integrativo Aziendale, è quello di valutare il raggiungimento degli obiettivi da parte dei dipendenti con posizione organizzativa ed in godimento di retribuzione di posizione;
- con verbale n. 01/2013 adottato in data odierna sono stati fissati i criteri per la valutazione del personale;

CONSIDERATO CHE il personale del Comune di Vignale Monferrato avente posizione organizzativa con godimento della retribuzione di posizione è composto da n. 4 unità e precisamente:

BAUCE IVONNE

CAPRIOGLIO MARINA

GAZZETTA FEDERICA

LUPARIA ERNESTO

C5 - responsabile servizio Finanziario

C4 - responsabile servizio Amministrativo-Tributi

C4 – responsabile ufficio tecnico

C4- responsabile ufficio demografico

VISTI gli obiettivi prefissati dall'Amministrazione Comunale con l'approvazione del Piano delle Risorse e degli Obiettivi per l'anno 2012 (G.C. n. 45 del 16.05.2012);

SENTITE le valutazioni in merito esposte dal Direttore dell'Ente in qualità di Capo del Personale;

DATO ATTO che nel corso dell'anno 2012 ai dipendenti in corso di valutazione non sono state inflitte sanzioni disciplinari;

RILEVATO CHE sulla base delle schede 1 , 2, 3 e 4 allegate al presente verbale del quale entrano a far parte integrante e sostanziale, le dipendenti abbiano raggiunto gli obiettivi prefissati riportando una ottima valutazione in considerazione dell'impegno profuso;

DARE ATTO che la valutazione, per l'anno 2012 dei dipendenti del Comune di Vignale Monferrato aventi posizione organizzativa e con retribuzione di risultato risulta elaborata sulla base delle schede 1, 2, 3 e 4 allegate al presente verbale, del quale entrano a far parte integrante e sostanziale, e si riassume nel seguente punteggio

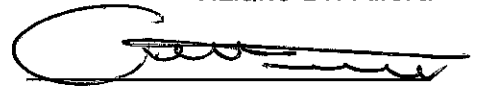
- | | | |
|---------------------|-------------|----|
| • BAUCE IVONNE | : punteggio | 23 |
| • CAPRIOGLIO MARINA | : punteggio | 23 |
| • GAZZETTA FEDERICA | : punteggio | 23 |
| • LUPARIA ERNESTO | : punteggio | 23 |

Trasmettere il presente verbale all'Amministrazione del Comune di Vignale Monferrato per l'adozione dei provvedimenti di competenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Tiziano Dr. Allera



VALUTAZIONE DIPENDENTE:

BAUCE IVONNE, CATEGORIA C5 PER L'ANNO 2012

Professionalità

PUNTI: 5

Il grado di possesso delle conoscenze tecniche, gestionali e giuridiche è mediamente buono, tenendo conto della molteplicità dei compiti e delle responsabilità assegnate.

Responsabilità

PUNTI: 5

Il livello di responsabilità giuridico-formale connessa alle funzioni svolte è buono, tenuto conto in particolare delle accresciute responsabilità conferite in materia di procedimento per l'appalto dei servizi.

Complessità direzionale

PUNTI : 4

Il grado di complessità delle attività svolte, appartenenti a più settori differenziati di intervento, il livello e la frequenza di relazioni interne (collegamenti con il Sindaco, i singoli Assessori, la Giunta Comunale, le altre posizioni direttive) ed esterne (utenti, altri Enti ed Istituzioni, interlocutori esterni diversi) la capacità di organizzare sono buoni e comportano un giudizio positivo.

Obiettivi realizzati

PUNTI: 4

In assenza di obiettivi specifici, la valutazione si riferisce alla gestione di fondi assegnati dalla Giunta Comunale, allo svolgimento dei compiti e servizi assegnati, ed è positiva nel suo complesso.

Disponibilità e partecipazione

PUNTI: 5

Tenuto conto del grado di capacità di adattarsi alle esigenze dell'Ente in continua evoluzione, di fronteggiare situazioni nuove e soprattutto della flessibilità e disponibilità dimostrata in termini di prestazioni e di orari il giudizio è buono.

Valutazione complessiva = punteggio 23

Valutazione finale per l'anno 2012: OTTIMO

VALUTAZIONE DIPENDENTE:

CAPRIOGLIO MARINA, CATEGORIA C4 PER L'ANNO 2012

Professionalità

PUNTI: 5

Il grado di possesso delle conoscenze tecniche, gestionali e giuridiche è mediamente buono, tenendo conto della molteplicità dei compiti e delle responsabilità assegnate.

Responsabilità

PUNTI: 4

Il livello di responsabilità giuridico-formale connessa alle funzioni svolte è buono, tenuto conto in particolare delle accresciute responsabilità conferite in materia di procedimento per l'appalto dei servizi.

Complessità direzionale

PUNTI : 5

Il grado di complessità delle attività svolte, appartenenti a più settori differenziati di intervento, il livello e la frequenza di relazioni interne (collegamenti con il Sindaco, i singoli Assessori, la Giunta Comunale, le altre posizioni direttive) ed esterne (utenti, altri Enti ed Istituzioni, interlocutori esterni diversi) la capacità di organizzare sono buoni e comportano un giudizio positivo.

Obiettivi realizzati

PUNTI: 5

La dipendente ha come obiettivi specifici la gestione dell'ICI e la gestione della TARSU oltre ai tributi minori. Nel corso dell'anno 2008 la dipendente ha raggiunto gli obiettivi prefissati in tutti i settori.

Disponibilità e partecipazione

PUNTI: 4

Tenuto conto del grado di capacità di adattarsi alle esigenze dell'Ente in continua evoluzione, di fronteggiare situazioni nuove e soprattutto della flessibilità e disponibilità dimostrata in termini di prestazioni e di orari il giudizio è buono.

Valutazione complessiva = punteggio 23

Valutazione finale per l'anno 2012: OTTIMO

VALUTAZIONE DIPENDENTE:

GAZZETTA FEDERICA, CATEGORIA C4 PER L'ANNO 2012

Professionalità

PUNTI: 5

Il grado di possesso delle conoscenze tecniche, gestionali e giuridiche è mediamente buono, tenendo conto della molteplicità dei compiti e delle responsabilità assegnate in particolare la gestione dei LL.PP. e la gestione urbanistica-edilizia.

Responsabilità

PUNTI: 5

Il livello di responsabilità giuridico-formale connessa alle funzioni svolte è buono, tenuto conto in particolare delle accresciute responsabilità conferite in materia di procedimento per l'appalto dei servizi.

Complessità direzionale

PUNTI: 4

Il grado di complessità delle attività svolte, appartenenti a più settori differenziati di intervento, il livello e la frequenza di relazioni interne (collegamenti con il Sindaco, i singoli Assessori, la Giunta Comunale, le altre posizioni direttive) ed esterne (utenti, altri Enti ed Istituzioni, interlocutori esterni diversi) la capacità di organizzare sono buoni e comportano un giudizio positivo.

Obiettivi realizzati

PUNTI: 4

In assenza di obiettivi specifici, la valutazione si riferisce alla gestione di fondi assegnati dalla Giunta Comunale, allo svolgimento dei compiti e servizi assegnati, ed è positiva nel suo complesso.

Disponibilità e partecipazione

PUNTI: 5

Tenuto conto del grado di capacità di adattarsi alle esigenze dell'Ente in continua evoluzione, di fronteggiare situazioni nuove e soprattutto della flessibilità e disponibilità dimostrata in termini di prestazioni e di orari il giudizio è buono.

Valutazione complessiva = punteggio 23

Valutazione finale per l'anno 2012: OTTIMO

SCHEDA N. 4 ALLEGATA AL VERBALE N. 2/2013 DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

VALUTAZIONE DIPENDENTE:

LUPARIA ERNESTO, CATEGORIA C4 PER L'ANNO 2012

Professionalità

PUNTI: 5

Il grado di possesso delle conoscenze tecniche, gestionali e giuridiche è mediamente buono, tenendo conto della molteplicità dei compiti e delle responsabilità assegnate.

Responsabilità

PUNTI: 5

Il livello di responsabilità giuridico-formale connessa alle funzioni svolte è buono, tenuto conto in particolare delle accresciute responsabilità conferite in materia di procedimento per l'appalto dei servizi.

Complessità direzionale

PUNTI: 4

Il grado di complessità delle attività svolte, appartenenti a più settori differenziati di intervento, il livello e la frequenza di relazioni interne (collegamenti con il Sindaco, i singoli Assessori, la Giunta Comunale, le altre posizioni direttive) ed esterne (utenti, altri Enti ed Istituzioni, interlocutori esterni diversi) la capacità di organizzare sono buoni e comportano un giudizio positivo.

Obiettivi realizzati

PUNTI: 4

In assenza di obiettivi specifici, la valutazione si riferisce alla gestione di fondi assegnati dalla Giunta Comunale, allo svolgimento dei compiti e servizi assegnati, ed è positiva nel suo complesso.

Disponibilità e partecipazione

PUNTI: 5

Tenuto conto del grado di capacità di adattarsi alle esigenze dell'Ente in continua evoluzione, di fronteggiare situazioni nuove e soprattutto della flessibilità e disponibilità dimostrata in termini di prestazioni e di orari il giudizio è buono.

Valutazione complessiva = punteggio 23

Valutazione finale per l'anno 2012: OTTIMO



COMUNE DI VIGNALE MONFERRATO

C.A.P. 15049 – PROVINCIA DI ALESSANDRIA

Tel. 0142/933001 – 0142/933651 Fax 0142/930956

www.comune.vignalemonferrato.al.it - ragioneria@comune.vignalemonferrato.al.it
Partita IVA 00452360068

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE Verbale n. 1/ 2013

L'anno **DUEMILATREDICI** addì **DIECI** del mese di **MAGGIO** alle ore **11,00** presso l'Ufficio Segreteria del Comune di Vignale Monferrato, l'Organismo Indipendente di Valutazione, **Dr. Tiziano Allera**, assistito dal Segretario Comunale Dott. Sante Palmieri, si è riunito per l'adozione della metodologia permanente di valutazione del personale dipendente del Comune di Vignale Monferrato;

PREMESSO CHE :

- l'Organismo Indipendente di Valutazione è stato nominato con Decreto del Sindaco n. 11 in data 17.12.2011, ed esercita, in piena autonomia, le attività previste dall'art. 14 del Decreto Legislativo n. 150/2009, nonché tutte le funzioni precedentemente svolte dal Nucleo di Valutazione e ogni altro compito ad esso assegnato dalle leggi, statuti e regolamenti;
- compito specifico dell'O.I.V., è quello di valutare il raggiungimento degli obiettivi da parte dei dipendenti con posizione organizzativa ed in godimento di retribuzione di posizione;

DATO ATTO che la valutazione del raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2012 consente:

1. il mantenimento della posizione organizzativa anche per l'anno successivo;
2. l'attribuzione per l'anno 2012 dell'indennità di risultato, stabilita dal CCNL in una percentuale variabile tra un minimo del 10 ed un massimo del 25% della retribuzione di posizione in godimento.

VISTO CHE occorre predeterminare i criteri di valutazione desumendoli dal Contratto Integrativo Aziendale stipulato tra il rappresentante del Comune di Vignale Monferrato e le OO.SS. di categoria;

RITENUTO pertanto di fissare detti criteri così come determinati sull'allegato 1 al presente verbale;

APPROVARE i criteri per la valutazione dei dipendenti del Comune di Vignale Monferrato con posizione organizzativa ed in godimento di retribuzione di posizione così come predeterminato nell'allegato 1 al presente verbale del quale entra a far parte integrante e sostanziale;

Letto, confermato e sottoscritto.

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Tiziano Dr. Allera



CRITERI DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE CON POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Criteria per l'attribuzione della retribuzione di risultato

Parametri e riscontri oggettivi da valutare per l'attribuzione della retribuzione di risultato al personale di categoria C.

Professionalità: valutazione del grado di possesso delle conoscenze tecniche, gestionali e giuridiche

Responsabilità: valutazione del livello di responsabilità giuridico- formale connessa alle funzioni svolte

Complessità direzionale: valutazione del grado di complessità tecnico-operativa delle attività svolte, appartenenti a più settori differenti di intervento; valutazione del livello e frequenza di relazioni interne (collegamenti con il Sindaco, i singoli Assessori, la Giunta Comunale, le altre posizioni direttive) ed esterne (utenti, altri Enti ed Istituzioni, interlocutori esterni diversi); valutazioni della capacità di organizzazione.

Obiettivi realizzati: valutazione del grado di realizzazione dei programmi assegnati e concordati con l'Amministrazione, e della gestione delle risorse assegnate con l'approvazione del Piano delle Risorse e degli Obiettivi da parte della Giunta Comunale.

Disponibilità e partecipazione: valutazione del grado di capacità di adattarsi alle esigenze dell'Ente in continua evoluzione, di fronteggiare situazioni nuove, flessibilità dimostrata in termini di prestazioni e di orari.

A ciascuno dei cinque parametri di valutazione sopra descritti viene assegnato uno dei seguenti punteggi:

- 1= Giudizio INSUFFICIENTE**
- 2= Giudizio SUFFICIENTE**
- 3= Giudizio DISCRETO**
- 4= Giudizio BUONO**
- 5= Giudizio OTTIMO**

In relazione alla valutazione complessiva ed in proporzione al punteggio totale conseguito che può variare da un minimo di 10 punti ad un massimo di 25 punti viene attribuita la retribuzione di risultato, che varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita, sulla votazione conseguita.

I dipendenti che non raggiungono la votazione complessiva di 10 punti vengono giudicati negativi, pertanto non hanno raggiunto gli obiettivi prefissati.

I dipendenti che hanno raggiunto la votazione complessiva di almeno 20 punti vengono giudicati positivi e pertanto viene attribuita la retribuzione di risultato nella misura massima del 25% della retribuzione di posizione in godimento.