

COMUNE DI CALVENE

Provincia di Vicenza

AREA AMMINISTRATIVA

**SISTEMA DI MISURAZIONE
E VALUTAZIONE DELLE
PERFORMANCE**

Piazza Resistenza,1 tel.0445860534 fax 0445861670

36030 Calvene c.f. 84001990245 -p.ta iva 01382280244

e-mail demografici@comune.calvene.vi.it

pec: calvene.vi@cert.ip-veneto.net

pag.1

COMUNE DI CALVENE

Provincia di Vicenza

AREA AMMINISTRATIVA

INDICE

PARTE A)

- **ESTRATTO REGOLAMENTO
SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E SERVIZI**

PARTE B)

- **SCHEDE DI VALUTAZIONE**

COMUNE DI CALVENE

Provincia di Vicenza

AREA AMMINISTRATIVA

PARTE A)

ESTRATTO REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI (ARTT. 26/30)

Approvato con deliberazione di G.C. n. 58 del 8.09.2011,
modificato con deliberazione di G.C. n. 63 del 24.07.2014
modificato con deliberazione di G.C. n. 4 del 26.01.2015

COMUNE DI CALVENE

Provincia di Vicenza

AREA AMMINISTRATIVA

TITOLO TERZO

Meccanismi operativi

omissis

Art. 26 Nucleo di Valutazione

1. Il Nucleo di Valutazione è un organo monocratico costituito dal Segretario Comunale, nominato dal Sindaco.
2. Il Nucleo di Valutazione nel rispetto della funzione di valutazione della performance:
 - a) collabora nella predisposizione ed aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente, delle singole strutture organizzative, del personale dipendente incaricato di P.O. e del sistema di integrità e trasparenza.
 - b) monitora il funzionamento complessivo e l'applicazione del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale e di controllo interno di integrità,
 - c) verifica la correttezza dell'applicazione del sistema premiante come previsto dai contratti collettivi integrativi
 - d) valuta il personale con incarico di Posizione Organizzativa in cui si articola la struttura comunale;
 - e) promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.
3. Al componente del Nucleo di Valutazione è richiesta documentata competenza in materia di gestione del personale, capacità relazionali, esperienza pregressa e deve essere in ogni caso in possesso del diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale.
4. Non possono far parte del Nucleo di Valutazione soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali o che abbiano rivestito tali incarichi e cariche nell'anno precedente la nomina o che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti continuativi di collaborazione con tali soggetti.
5. Al Nucleo di Valutazione può essere attribuita un'indennità annua, stabilita dal Sindaco al momento della nomina.
6. Il Nucleo di Valutazione dura in carica tre anni ed è rinnovabile per una sola volta.
7. Il componente del Nucleo di Valutazione decade per verificarsi di una delle cause di incompatibilità previste nel comma precedente. In tal caso, il Sindaco provvede alla sostituzione entro trenta giorni.
8. Il componente suddetto può, altresì, essere revocato in qualsiasi momento con provvedimento del Sindaco.
9. Con apposita convenzione con altri enti locali può essere costituito un unico Nucleo di Valutazione.

Art. 27 Gestione delle risorse umane

1. La gestione delle risorse umane è volta ad assicurare l'accrescimento del livello di motivazione al lavoro del personale e del livello di professionalità detenuto.
2. Sono strumenti della gestione delle risorse umane:
 - a. gli istituti di incentivazione;
 - b. le iniziative di formazione ed aggiornamento;
 - c. le verifiche del rendimento individuale.

Piazza Resistenza,1 tel.0445860534 fax 0445861670

36030 Calvene c.f. 84001990245 -p.ta iva 01382280244

e-mail demografici@comune.calvene.vi.it

pec: calvene.vi@cert.ip-veneto.net

COMUNE DI CALVENE

Provincia di Vicenza

AREA AMMINISTRATIVA

Art. 28 Istituti di incentivazione

1. Nell'ambito della normativa vigente, la gestione degli istituti di incentivazione è orientata all'obiettivo di accrescere e mantenere elevato il livello di motivazione al lavoro del personale e a stimolare la positiva manifestazione delle diverse professionalità mediante il collegamento degli incentivi alle attività svolte e ai risultati raggiunti.
2. Il collegamento degli istituti di incentivazione alle attività svolte e ai risultati raggiunti avviene:
 - a. per i Responsabili di area organizzativa, sulla base dello stato di attuazione della programmazione e del sistema integrato di budget e di controllo di gestione;
 - b. per il restante personale, sulla base dei piani di lavoro approntati per la realizzazione dei programmi e dei progetti attuativi.
3. La validazione della performance dei Responsabili di area organizzativa è effettuata dall'Organismo indipendente di valutazione secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.
4. La valutazione individuale dei dipendenti è effettuata dai Responsabili di area organizzativa secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.

Art. 29 Sistema premiante

1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'ente introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia economici sia di carriera.
2. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dalle norme interne in materia e dai contratti collettivi nazionali e decentrati.

Art. 30 Rendicontazione dei risultati

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di un Rapporto sulla Performance finalizzato alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.
2. Costituiscono inoltre strumenti di rendicontazione adottati dall'ente il Rendiconto al Bilancio e i suoi allegati, in particolare la Relazione al Rendiconto e la Relazione sull'andamento della Gestione.
3. Il Rapporto sulla Performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Piazza Resistenza,1 tel.0445860534 fax 0445861670

36030 Calvene c.f. 84001990245 -p.ta iva 01382280244

e-mail demografici@comune.calvene.vi.it

pec: calvene.vi@cert.ip-veneto.net

pag.5

PARTE B)

SCHEDA DI VALUTAZIONE – ANNO

Responsabile dell'Area

VALORE MEDIO	Da 0 a 33%	Da 34% a 66%	Da 67% a 100%
Punti	Da 0 a 15	Da 16 a 30	Da 31 a 40
Raggiungimento obiettivi			

GIUDIZIO	Insufficiente	Sufficiente	Buono	Ottimo
Punti	0	Da 1 a 9	Da 10 a 17	Da 18 a 25
Relazioni interne ed esterne				
Leadership				

Punteggio totale

Obiettivi - Giudizio (media)/

GIUDIZIO COMPLESSIVO:

Calvene li,

Il nucleo di valutazione

Dott. ssa Caterina Tedeschi

Il Responsabile di Area

SCHEDA DI VALUTAZIONE						
FATTORI	SOTTOFATTORI	VALUTAZIONE				
		1	2	3	4	5
ATTIVITA' SVOLTE						
	Flessibilita' nel lavoro					
	Impatto dell'attivit�					
	Raggiungimento degli obiettivi					
RELAZIONI UMANE						
	Relazioni Interne					
	Relazioni esterne					
AUTONOMIA						
	Assunzioni di Responsabilit�					
	Capacit� organizzativa e innovativa					

Eventuali osservazioni dovranno essere presentate per iscritto, al Segretario Comunale, entro 5 giorni dalla data di consegna della presente scheda.

Calvene li

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Allegato sub A

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL RISULTATO EX ART. 42 DEL CCNL 1998 - 2001

SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa Caterina Tedeschi - ANNO

Scheda allegata quale parte integrante al decreto del Sindaco n. .. del

FUNZIONI	GIUDIZIO		OSSERVAZIONI
	Positivo	Negativo	
1) Collaborazione ed assistenza giuridico amministrativa. Partecipazione attiva nella veste consultiva e propositiva nelle materie proprie del segretario.			
2) Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni di giunta e di consiglio.			
3) Funzioni di rogito dei contratti dell'ente.			
4) Propensione ad assumere decisioni autonome e responsabilità, nel rispetto delle normative e degli obiettivi.			
5) Capacità di risoluzione delle problematiche nel rispetto degli obiettivi e delle normative vigenti.			
6) Impegno all'aggiornamento ed all'approfondimento delle conoscenze tecnico professionali al fine della loro applicazione nell'attività dell'ente.			
7) Capacità di assolvimento di compiti ed incarichi specifici.			
8) Adeguatezza dei comportamenti ed adattabilità al contesto operativo			
9) Specifiche responsabilità assegnate.			
Totale punteggio	Valutazioni Positive n.	Valutazioni Negative n.	

IL SINDACO
Dott. Andrea Pasin