



Comune di Carmignano
Provincia di Prato

ORIGINALI

DELIBERA
DELLA
GIUNTA COMUNALE
N. 181 DEL 29-07-2004

OGGETTO : PERSONALE DIPENDENTE-VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI
RISULTATI DEL PERSONALE DIPENDENTE-PROVVEDIMENTI

L'anno Duemilaquattro il giorno Ventinove del mese di Luglio alle ore 9:00 si è riunita nella solita sala delle adunanze la Giunta Comunale, su disposizione del Sindaco, a norma dell'art. 50 – secondo comma – del D.Lgs. 267 del 18.8.2000.

Fatto l'appello nominale risultano:

Presenti	Assenti
Cintolesi Vittorio (Sindaco)	
Cirri Dorianò (Vicesindaco)	
Martini Stefania (Assessore)	
Drovandi Elisa (Assessore)	
Rosati Gianni (Assessore)	
Toninelli Sofia (Assessore)	
Pratolini Alberto (Assessore)	
Totale Presenti : 7	Totale Assenti :

Sono presenti all'inizio della trattazione della presente delibera gli assessori sopra indicati. Partecipa alla seduta il Segretario Generale dott. Pioletti Aurelio ai sensi dell'art.97 c.4 lettera a) del D.Lgs. 267 del 18.8.2000 il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il sig. Cintolesi Vittorio nella sua qualità di Sindaco assume la Presidenza a norma dell'art. 50 – c. 2 – D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000 e constata la legalità della adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a deliberare sugli oggetti iscritti all'ordine del giorno.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che il CCNL del 31/03/199 prevede:

- all'art. 6 che in ogni ente sono adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, in base ai criteri definiti ai sensi dell'art. 16-comma 2;
- all'art. 16-comma 2 che la metodologia permanente di valutazione è oggetto di concertazione;

Considerato che tale sistema di relazioni sindacali risulta ancora vigente, in quanto non modificato dai contratti collettivi di categoria successivi;

Visto che in che in data 12 luglio 2004 prot. n. 7064 è stata inviata alle OO.SS. territoriali ed alla R.S.U. la scheda relativa alla "*Valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale dipendente*" con i relativi criteri applicativi;

Che in data 15 luglio 2004 in sede di concertazione, la predetta scheda cui sono allegate le modalità per l'attribuzione dei punteggi al personale è stata approvata e sottoscritta, sia dalla parte pubblica che da quella sindacale (vedi allegato C composto di 4 pagine);

Dato atto che sulla scheda in oggetto è stato sentito anche il nucleo di valutazione di questo ente;

Vista la proposta di delibera, depositata agli atti e ritenuto di approvarla;

Visti i pareri resi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs 267/00, dai responsabili dei servizi competenti (allegati A e B);

all'unanimità di voti espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di approvare la scheda relativa alla "*Valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale dipendente*" nonché le modalità da seguire per l'attribuzione dei punteggi al personale dipendente, allegata al presente atto (allegato C composto di 4 pagine) quale parte integrante e sostanziale;
2. di trasmettere la presente deliberazione per quanto di competenza al Responsabile del Settore 2 "Servizi Finanziari";
3. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs 267/00.



Comune di Carmignano
Provincia di Prato

Settore
Servizi Economico Finanziari Personale

PROPOSTA DI DELIBERA
DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 188 / 2004

OGGETTO : PERSONALE DIPENDENTE-VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI
RISULTATI DEL PERSONALE DIPENDENTE-PROVVEDIMENTI

Il sottoscritto Funzionario, Responsabile del Settore, con riferimento alla proposta di Deliberazione di cui all'oggetto al fine della sua adozione da parte dell'organo deliberativo competente, esprime **Parere Favorevole** in ordine alla regolarità tecnica della medesima ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267.

Carmignano, li 28-07-2004

Il Responsabile del Settore
Ferri Stefano



Comune di Carmignano
Provincia di Prato

Servizi Finanziari

PROPOSTA DI DELIBERA
DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 188 / 2004

OGGETTO : PERSONALE DIPENDENTE-VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI
RISULTATI DEL PERSONALE DIPENDENTE-PROVVEDIMENTI

Il sottoscritto Responsabile dei servizi finanziari

Vista la proposta di deliberazione indicata in oggetto e rilevato che la stessa non presenta aspetti di natura contabile, *non esprime alcun parere* in merito in quanto non ricorrono gli estremi per l'espressione del parere di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267.

Carmignano, 28-07-2004

IL RESPONSABILE DEI SERVIZI
FINANZIARI
Stefano Ferri

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI DEL PERSONALE DIPENDENTE
(da compilare a cura dei Responsabili di Settore)

PARAMENTRI DI PESO DIFFERENZIATO (PUNTEGGIO MAX 100)

FATTORI DI VALUTAZIONE

PUNTEGGIO

- 1) **RISULTATO DELLA PRESTAZIONE:** valutare il rendimento del dipendente con riferimento alla qualità ed alla quantità del lavoro svolto in ordine agli obiettivi assegnatigli (PUNTEGGIO DA 1 A 20)
- 2) **IMPEGNO SUL LAVORO:** valutare l'impegno e l'interesse dimostrati dal dipendente nello svolgere il proprio lavoro e nel migliorare le proprie conoscenze (PUNTEGGIO DA 1 A 20)
- 3) **FLESSIBILITA':** valutare la versatilità del dipendente nell'espletamento dei compiti affidatigli e la sua capacità di adattarsi a nuovi lavori (PUNTEGGIO DA 1 A 10)
- 4) **CAPACITA' RELAZIONALE:** Valutare se e quanto il dipendente si rapporta all'utenza, ai superiori, ai colleghi ed ai collaboratori in modo corretto (PUNTEGGIO DA 1 A 20)
- 5) **CAPACITA' PROPOSITIVA E GESTIONALE:** Valutare il contributo di idee fornito dal dipendente per la ricerca di nuove soluzioni ed il miglioramento dei metodi in atto (PUNTEGGIO DA 1 A 10)
- 6) **GRADO DI AUTONOMIA SUL LAVORO:** valutare se il dipendente è autonomo o necessita di controlli costanti da parte dei superiori (PUNTEGGIO DA 1 A 10)
- 7) **GRADO DI UTILIZZAZIONE DELLE CONOSCENZE E CAPACITA' PERSONALI:** valutare in che misura il dipendente possiede una preparazione teorica per un valido assolvimento delle funzioni affidatigli (PUNTEGGIO DA 1 A 10)

PUNTEGGIO FINALE

L'applicazione dei suddetti parametri indica l'apporto individuale al conseguimento dell'obbiettivo da parte di ciascun dipendente

			COMPENSO	
Fino a	50 Punti:	apporto assolutamente scarso	0	
Da	51 Punti a 65 Punti:	apporto scarso	70 %	
Da	66 a 80 Punti:	apporto standard	80 %	
Da	81 a 95 Punti:	apporto significativo	90 %	
Da	96 a 100 Punti:	apporto elevato	100 %	

Car

Patole

La valutazione del dipendente da parte del rispettivo Responsabile di Settore deve essere preceduta dalla conferenza di servizio dei Responsabili attivata e presieduta dal Segretario Generale (alla presenza del Nucleo di valutazione) tesa a favorire, per quanto possibile, una uniformità nei criteri di valutazione e di trattamento del personale, sia per ragioni di giustizia, sia per ottimizzare il sistema di valutazione ed esaltare le ragioni e gli scopi che ne stanno alla base.

In caso di valutazione non ottimale il Responsabile di Settore, prima di formalizzare la decisione, deve comunicare la valutazione al dipendente interessato, avviando idoneo contraddittorio con lo stesso. In tale contesto il dipendente può formulare osservazioni scritte, indirizzate al proprio Responsabile, entro 8 giorni dalla succitata comunicazione.

Il Responsabile, su parere obbligatorio ma non vincolante della conferenza dei Responsabili presieduta dal Segretario Generale, decide definitivamente in ordine alla valutazione, con provvedimento motivato.

Eventuali economie, a cura del Responsabile di Settore, possono andare ad incrementare il premio di produttività dei dipendenti che hanno ottenuto la valutazione corrispondente ad "apporto elevato".

L'Assessore al Personale
Alberto Pratolini

Pratolini

[Handwritten signature]

cas

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e al miglioramento quali - quantitativo dei servizi da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Chi valuta deve costantemente preoccuparsi di verificare se i singoli punteggi, non pienamente positivi, che intende attribuire ad ogni operatore sono realmente imputabili all'operatore stesso anziché a cause indipendenti.

Riguardo ai singoli punti:

1. risultato della prestazione.

Si tratta di verificare i risultati ottenuti dall'operatore quantificando anche percentualmente i risultati conseguiti rispetto a quelli programmati negli appositi documenti dell'Ente.

Si tratta altresì di porre in evidenza sinteticamente le cause degli scostamenti e se queste sono o meno imputabili all'operatore

2. impegno sul lavoro:

Si tratta di verificare se l'operatore dimostra senso di appartenenza all'organizzazione e capacità di identificarsi con le finalità dell'Ente

3. flessibilità

si tratta di verificare se l'operatore:

- dimostra disponibilità nell'interpretazione del proprio ruolo e disponibilità a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richiesta dalla posizione
- lavora con gli altri per il conseguimento dei risultati programmati, con capacità di integrazione, flessibilità nel percepire le esigenze dei colleghi anche se di uffici diversi, scambiando con questi pareri ed informazioni
- fornisce un contributo positivo e dimostra di avere una visione del lavoro orientato al risultato, in un'ottica di superamento di logiche settoriali / di ufficio.
- ha capacità di rispettare i tempi di lavoro assegnati, fronteggiando eventuali attuazioni impreviste, con adeguata valutazione delle conseguenze.

4. capacità relazionale.

Si tratta di verificare se l'operatore:

- Collabora all'interno del proprio ufficio e tra uffici diversi

- Mantiene un atteggiamento cortese e improntato alla disponibilità
- Utilizza appropriate forme di comunicazione improntate a chiarezza e cortesia
- Mostra sensibilità alle esigenze degli utenti. E' in grado di rilevare i loro bisogni e il livello del servizio richiesto, orientando di conseguenza il proprio comportamento organizzativo

capacità propositiva e gestionale.

Si tratta di verificare se l'operatore:

- fa proposte per eliminare gli sprechi e impiegare nel modo più proficuo possibile le risorse
- ricerca nuove soluzioni per i metodi in atto

grado di autonomia sul lavoro.

Si tratta di verificare se l'operatore:

- è in grado di lavorare con adeguato grado di autonomia operativa mantenendo i necessari collegamenti con altri uffici e gestendo con padronanza e determinazione anche le situazioni di lavoro impreviste,
- sottoposto ad eventuali necessari ritmi di lavoro che richiedono tempi di esecuzione molto ridotti, sa affrontare la situazione in modo positivo, mantenendo spirito di iniziativa anche in carenza di direttive. —ovviamente questo presuppone che chi valuta non abbia uno stile direzionale gerarchico improntato alla verifica della formale attuazione delle direttive impartite—

7. grado di utilizzazione delle conoscenze e capacità personali.

Si tratta di verificare se l'operatore ha:

- preparazione teorica, tecnica e tecnologica,
- esperienza,
- capacità di svolgere mansioni affidate con la perizia necessaria ed in tempi congrui
- capacità di ampliamento ed arricchimento dei compiti assegnati.

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Cintolesi Vittorio



IL SEGRETARIO GENERALE
Pioletti Aurelio

Handwritten signature of Aurelio Pioletti.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione è stata pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 e comunicata ai Capigruppo Consiliari

Carmignano, li - 3 AGO. 2004

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
Menchi Manola

Handwritten signature of Manola Menchi.

La presente deliberazione diverrà esecutiva in data : 13/08/2004
dopo il decimo giorno dalla pubblicazione, ai sensi dell'art. 134 comma 3 del D.Lgs. 267/2000.

Carmignano, li

17 MAR. 2005

IL SEGRETARIO GENERALE

Handwritten signature of Aurelio Pioletti.