



COMUNE DI ATRI

PROVINCIA DI TERAMO

Copia

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

Atto n. **187**

del **07/11/2014**

Oggetto: APPROVAZIONE SCHEDA VALUTAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

L'anno **duemilaquattordici**, il giorno **sette**, del mese di **Novembre** alle ore 13:30 in Atri, nella sede comunale, convocata nei modi di legge, si è legalmente riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei sotto elencati componenti:

N.	Cognome e nome	Qualifica	Presente
1	ASTOLFI GABRIELE	SINDACO	S
2	FERRETTI PIERGIORGIO	VICE SINDACO	S
3	FAIAZZA ALESSIA	ASSESSORE	S
4	FELICIONE DOMENICO	ASSESSORE	N
5	ITALIANI UMBERTO	ASSESSORE	S
6	MARCONE GIAMMARCO	ASSESSORE	S

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97 del D.Lgs. n. 267/2000, il Segretario Generale Dott. DI FELICE JEAN DOMINIQUE

Il Sindaco ASTOLFI GABRIELE, riconosciuta valida l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita a deliberare sull'oggetto sopra specificato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la seguente proposta, sottoposta a deliberazione e la relativa istruttoria eseguita in conformità della normativa vigente;

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 32 del 21 marzo 2012, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il manuale di valutazione delle prestazioni del personale;

DATO ATTO:

- che, sulla base del nuovo modello organizzativo prescelto dall'Ente, s'intende adottare la metodologia per la valutazione delle prestazioni individuali dei responsabili di area.
- che due sono gli assi a cui si intende ancorare la valutazione in questione:

1. l'asse del rapporto obiettivi/risultati, per rafforzare la responsabilità dei responsabili di area nell'attuazione effettiva degli indirizzi concordati con gli organi di direzione politica
2. l'asse dei comportamenti organizzativi, per rafforzare la diffusione di comportamenti manageriali adeguati alle nuove responsabilità gestionali

- che Gli obiettivi oggetto della valutazione saranno individuati con riferimento ai progetti e/o alle attività più rilevanti contenuti negli atti di programmazione dell'Ente, come la Relazione Previsionale e Programmatica al Bilancio di Previsione, ecc.;

DATO ATTO che a ciascun indicatore corrispondono quattro livelli di intensità, declinati attraverso altrettanti descrittori (rinvio alla scheda di valutazione allegata).

Per quanto riguarda entrambi gli assi, la valutazione sarà effettuata dalla Commissione di Valutazione e il punteggio ottenuto da ciascun responsabile sarà costituito dalla somma dei punteggi ottenuti sui due assi.

Le regole generali di gestione sono le seguenti:

- un punteggio inferiore al 30% del massimo punteggio ottenibile dà luogo ad una valutazione negativa, con le conseguenze previste in proposito dalla normativa vigente;
- l'accesso all'indennità di risultato è posizionato al 50% del punteggio massimo ottenibile;
- tra il 30 e il 50% non si dà luogo né ad una valutazione negativa né all'indennità di risultato;
- per i punteggi superiori al 50%, l'indennità viene calcolata in proporzione al punteggio ottenuto (con una logica punto-a-punto o per fasce).

ACQUISITO il favorevole parere tecnico, reso ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000;

UNANIME

DELIBERA

CONSIDERARE la premessa parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, della quale costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 241/1990;

APPROVARE l'allegata scheda di valutazione delle prestazioni individuali dei responsabili di area;

DICHIARARE a seguito di separata e unanime votazione, il presente verbale immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 - comma 4° - del DLgs 18/08/2000, n. 267.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
FTO ASTOLFI GABRIELE

IL SEGRETARIO GENERALE
FTO Dott. DI FELICE JEAN DOMINIQUE

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Messo Comunale, certifica che la presente deliberazione, ai sensi dell'art.124,1° comma, del D.Leg 18 agosto 2000, n. 267 e art. 32 della L. 69/2009, è stata affissa in copia all'Albo Pretorio on line del Comune in data odierna e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Atri, li 17/11/2014 _____

IL MESSO COMUNALE

FTO BOSICA PAOLO _____

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

In attesa che della presente delibera, contestualmente all'affissione all'Albo, viene data comunicazione ai CAPIGRUPPO CONSILIARI.

Atri, li _____

FTO IL SEGRETARIO GENERALE

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione

NON SOGGETTA A CONTROLLO è divenuta esecutiva, per decorrenza dei termini, ai sensi dell'art. 134 3° comma, del D.Lgs. 267/2000. In data _____

Atri, li _____

FTO IL SEGRETARIO GENERALE

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

L'IMPIEGATO ADDETTO

Atri, li _____

UFFICIO AREA II

In ordine alla regolarità tecnica ed amministrativa della presente proposta di deliberazione, si esprime parere **FAVOREVOLE**.

Note

Atri, li 07/11/2014

F.to

Il Responsabile del Servizio

Dott. DI CRESCENZO PAOLA

SETTORE II - AFFARI FINANZIARI

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta di deliberazione, si esprime parere **FAVOREVOLE**.

Note

Atri, li 07/11/2014

F.to

Il Responsabile del Servizio

Dott.ssa Paola Di Crescenzo

Si esprime parere di CONFORMITA' della presente proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 97 - comma 2 - del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267.

Atri, li _____

F.to

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Jean Dominique Di Felice

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI RESPONSABILI DI AREA

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

DATI GENERALI

Area: _____

Responsabile: _____

Periodo: _____

INDICATORI	1	2	3	4
Capacità organizzative				
Capacità di programmazione e controllo (con particolare attenzione agli aspetti del controllo di gestione)	Ha mostrato difficoltà nella programmazione e nel controllo della propria attività e di quella del proprio settore	Ha saputo applicare la programmazione e il controllo dell'attività lavorativa in situazioni poco complesse	E' stato/a in grado di coordinare le attività del proprio settore anche in situazioni particolarmente turbolente	Ha impostato nuovi sistemi di programmazione e controllo delle proprie attività; utilizzandoli per migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi
Punteggio	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Creatività e <i>problem solving</i> (capacità di individuare soluzioni alternative, prontezza nella soluzione dei problemi)	Ha mostrato scarsa capacità di individuazione dei problemi di fondo. Raramente ha cercato nuove soluzioni per affrontare i problemi	E' stato capace di identificare i problemi di fondo. Occasionalmente ha sviluppato idee nuove o soluzioni di miglioramento del servizio	Ha individuato i problemi di fondo in situazioni critiche, valutando le alternative più idonee e talvolta ha proposto soluzioni nuove o ha messo a frutto le proprie idee per	Ha saputo identificare i problemi di fondo anche nelle situazioni più complesse, proponendo spiegazioni sistematiche ed evidenziando le alternative presenti. Ha spesso proposto soluzioni

			migliorare il servizio	coerenti ed innovative e le ha utilizzate per migliorare il servizio
Punteggio	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Capacità gestionali				
Capacità di gestione delle risorse umane: adeguato coordinamento e divisione del lavoro; capacità di motivare i propri collaboratori/trici e capacità nel saperli valutare	Ha mostrato scarsa efficacia nel coordinamento e nella divisione del lavoro, non sempre è stato/a in grado di coinvolgere e motivare i propri collaboratori	La gestione del coordinamento e della divisione del lavoro è stata sufficientemente adeguata alle esigenze, così come l'attenzione al coinvolgimento e alla motivazione delle risorse	Ha mostrato capacità superiori alla media nel coordinare le proprie risorse, mostrando efficacia nel coinvolgerle e motivarle	Ha saputo gestire i propri collaboratori con grande efficacia, valorizzando le attitudini personali; ha mostrato elevate capacità relazionali nel motivare e valutare
Punteggio	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Capacità di gestione dell'innovazione (sia tecnologica che procedimentale) e capacità di adattamento al cambiamento	Ha accettato le innovazioni perché imposte dal contesto esterno (legislativo, esigenze di servizio); ha mostrato difficoltà di adattamento e le ha trasmesse ai suoi collaboratori	Ha gestito in modo sufficientemente adeguato i processi innovativi di sua responsabilità; si è sforzato/a di adattarsi ai cambiamenti	Ha brillantemente gestito le innovazioni nel suo settore ed è stato in grado di promuoverle presso le strutture	Si è fatto/a promotore/trice in prima persona di innovazioni sia a livello di processo che tecnologiche; motivando al cambiamento i propri collaboratori
Punteggio	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Promozione della qualità del servizio	Ha acquisito a titolo individuale conoscenze sull'argomento, senza preoccuparsi di diffonderle presso i propri collaboratori	Ha applicato nell'ambito della propria struttura le iniziative comuni a tutto l'ente per l'attenzione alla qualità del servizio	Ha sviluppato iniziative per la sensibilizzazione dei propri collaboratori sulle tematiche legate al concetto di qualità del servizio	Ha promesso e diffuso presso le proprie strutture concetti legati alla qualità e strumenti/metodi di misura

Punteggio	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Capacità di relazione				
Capacità di esercitare la <i>leadership</i> : capacità di creare consenso e di guidare un gruppo di persone; capacità di esercitare il proprio potere in modo corretto ed efficace	Non si è rivelato sufficientemente efficace nel creare consenso e riconoscimento presso i propri collaboratori	Ha conseguito risultati positivi esercitando il proprio potere in modo adeguato all'interno del suo settore	Ha saputo creare con abilità consenso e riconoscimento presso i collaboratori, promuovendo il lavoro di gruppo e gestendo il conflitto	Ha mostrato capacità di <i>leadership</i> all'interno di tutta la struttura comunale, creando consenso e influenzando positivamente gli altri
Punteggio	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Contributo all'integrazione e alla cooperazione intersettoriale finalizzata ai risultati	Ha mostrato resistenza a cooperare e a promuovere l'integrazione tra le diverse strutture	Ha contribuito all'integrazione quando sollecitato dall'esterno	Ha contribuito attivamente all'integrazione tra i settori	Si è fatto promotore/trice di iniziative di cooperazione e di integrazione tra le diverse strutture
Punteggio	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Capacità di rappresentare l'Ente all'esterno	Raramente si è attivato/a per rappresentare l'Ente all'esterno	Se sollecitato/a ha contribuito ad iniziative per rappresentare l'Ente all'esterno	Ha gestito con successo iniziative per la visibilità esterna dell'Ente	Ha promosso e creato iniziative in prima persona per far conoscere e rappresentare l'Ente presso la comunità
Punteggio	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

PUNTEGGIO TOTALE: MINIMO 8 – MASSIMO 40

Osservazioni aggiuntive del Nucleo di valutazione

Osservazioni del valutato

La Commissione di Valutazione

Firma del valutato
