

COPIA



# COMUNE DI GROTTI DI CASTRO

(Provincia di Viterbo)

## GIUNTA MUNICIPALE

Delibera n. 83 del 17/11/2018

**Oggetto:** APPROVAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIPENDENTI.

L'anno duemiladiciotto e questo dì diciassette del mese di novembre alle ore 12,45 in Grotte di Castro nella Sala delle adunanze posta nella sede Comunale, si è riunita la Giunta Municipale per trattare gli affari posti all'ordine del giorno.

Presiede l'adunanza il Signor CAMILLI PIERO - PRESIDENTE

Componenti	Qualifica	Presenti	Assenti
CAMILLI PIERO	PRESIDENTE	s	
ROSSI RICCARDO	ASSESSORE - VICE SINDACO	s	
BURLA PAOLO	ASSESSORE		s

Presenti 2 Assenti 1

Partecipa il sottoscritto Dr. Colonnelli Franco Segretario del Comune incaricato della redazione del verbale.

Il Presidente riconosce la validità del numero legale degli intervenuti per poter deliberare, dichiara aperta la seduta.

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Premessa la normativa vigente, in particolare:

- D. Lgs. 150/2009;
- D. Lgs. 141/2011;
- D. Lgs. 165/2001;
- D. Lgs. 267/2000;

Richiamato il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Esaminato il "Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti", allegato al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale e ritenuto meritevole di approvazione;

Visto il parere favorevole espresso dal responsabile del servizio personale, ai sensi dell'articolo 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnica della proposta di che trattasi;

Dato atto che non è dovuto il parere di regolarità contabile in quanto trattasi di atto che non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrate;

Con votazione unanime,

### **DELIBERA**

- 1) di approvare, per quanto motivato in premessa, a cui espressamente si rinvia, la nuova metodologia permanente per la valutazione dei risultati e della prestazione lavorativa dei dipendenti denominato "Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti" - il cui testo è allegato alla presente deliberazione quale parte integrante;
- 2) di dare atto che sul presente provvedimento sono stati espressi favorevolmente i pareri previsti dall'articolo 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, così come dettagliatamente richiamati in premessa.

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Visto l'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000;

Con votazione unanime,

### **DELIBERA**

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

Visto si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnico-contabile nonché alla legittimità del presente provvedimento, ai sensi dell'Art. 49 del D.Lgs 267/2000

Il Responsabile del Servizio  
*F.to Camilli Piero*

Il Responsabile del Servizio Finanziario  
*F.to Camilli Piero*

---

---

Letto, confermato e sottoscritto

*Il Presidente*  
*F.to CAMILLI PIERO*

*Il Segretario Comunale*  
*F.to Dr. Colonnelli Franco*

---

---

**Certificato di pubblicazione**

Copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo on line nel sito istituzionale dell'ente ai sensi dell'Art.32 L.69/2009 e s.m. dal **08/01/2019** al **23/01/2019** al n. **16** del Registro delle Pubblicazioni

*Il Segretario Comunale*  
*F.to Dr. Colonnelli Franco*

---

---

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 17/11/2018 essendo stata dichiarata immediatamente esecutiva

Grotte di Castro lì 17/11/2018

*Il Segretario Comunale*  
*F.to Dr. Colonnelli Franco*

---

---

Copia conforme all'originale per uso amministrativo

*Il Segretario*  
*Dr. Colonnelli Franco*

Lì .....

**Scheda di valutazione della performance individuale**  
- Dipendenti

DIPENDENTE VALUTATO		CATEGORIA	
AREA-SETTORE			
SOGGETTO VALUTATORE			
PERIODO DI VALUTAZIONE			

AREA	PARAMETRI	Descrizione	Peso teorico	Grado di conseguimento	Peso ponderato
OBIETTIVI	Obiettivi assegnati al settore/servizio	Grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza, come risultante dalla valutazione del Dirigente o resp. Posizione organizzativa	40	100%	40
	<b>TOTALE OBIETTIVI</b>		<b>40</b>	<b>VALUTAZIONE</b>	<b>40</b>
CONTRIBUTO INDIVIDUALE E COMPETENZE	Impegno ed affidabilità	Capacità dimostrate di saper lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori/enti al fine della realizzazione dei progetti e/o della risoluzione di problemi	20	100%	20
	Orientamento al cittadino e/o al cliente interno	Capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che nel rispetto delle regole organizzative siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente interno, nonché del raggiungimento della maggiore qualità del servizio	20	100%	20
	Cooperazione e intergrazione	Capacità di operare in gruppo di lavoro, di mantenere relazioni positive e di promuovere l'integrazione verso gli altri dipendenti e tra centri di responsabilità	10	100%	10
	Propensione al cambiamento ed Innovazione	Capacità di motivare i collaboratori, di svilupparne le competenze e le capacità. Capacità di governare il processo di valutazione, attraverso una chiara definizione degli obiettivi assegnati e delle attese, una motivata differenziazione della valutazione e il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati	10	100%	10
<b>TOTALE CONTRIBUTO E COMPETENZE</b>			<b>60</b>	<b>VALUTAZIONE</b>	<b>60</b>
		Controllo soglia ai sensi dell'art. 55-quater, comma 1, lett. f-quinquies del D.Lgs. n. 165/2001	<i>Rendimento superiore alla soglia minima</i>		
				<b>VALUTAZIONE TOTALE</b>	<b>100</b>
Data colloquio (iniziale-intermedio-finale): ...../...../.....					
EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:					
EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:					

Luogo e Data \_\_\_\_\_

Firma valutatore \_\_\_\_\_

Firma valutato \_\_\_\_\_

**Scheda di valutazione della performance individuale**  
- Dirigenti - titolari di P.O.

<b>FUNZIONARIO VALUTATO</b>		<b>CATEGORIA</b>	
<b>AREA\SETTORE</b>			
<b>SOGGETTO VALUTATORE</b>			
<b>PERIODO DI VALUTAZIONE</b>			

AREA	PARAMETRI	Descrizione	Peso teorico	GRADO DI CONSEGUIMENTO	Peso ponderato
<b>OBIETTIVI E PERFORMANCE</b>	<b>Performance dell'unità organizzativa di diretta responsabilità</b>	Performance misurata sugli Indicatori di efficacia e di efficienza (desumibile dal PEG e dagli altri strumenti di programmazione) assegnati all'unità organizzativa.	<b>10</b>	100%	<b>10</b>
	<b>Specifici obiettivi assegnati</b>	NUM. OB. 3 Obiettivo ....	<b>20</b>	100%	<b>20</b>
		4 Obiettivo ....	<b>10</b>	100%	<b>10</b>
		5 Obiettivo ....	<b>10</b>	100%	<b>10</b>
		6 Obiettivo ....	<b>10</b>	100%	<b>10</b>
<b>TOTALE OBIETTIVI E PERFORMANCE</b>			<b>60</b>	<b>VALUTAZIONE</b>	<b>60</b>

AREA	PARAMETRI	Descrizione	Peso teorico	GRADO DI CONSEGUIMENTO	Peso ponderato
<b>COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI</b>	<b>Qualità del contributo assicurato alla Performance generale dell'Ente</b>	Capacità di allineare i propri comportamenti alle necessità, alle priorità e agli obiettivi dell'ente	<b>8</b>	100%	<b>8</b>
	<b>Organizzazione e innovazione</b>	Capacità dimostrate di: - partecipare alla costruzione degli obiettivi - tradurre gli obiettivi in piani di azione e di darne realizzazione - adattarsi ai cambiamenti intervenuti all'interno dell'amministrazione  Capacità dimostrata di stimolare l'innovazione a livello informatico, organizzativo e/o procedurale	<b>8</b>	100%	<b>8</b>
	<b>Collaborazione, comunicazione e integrazione</b>	Capacità dimostrate di saper lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori/enti al fine della realizzazione dei progetti e/o della risoluzione di problemi	<b>8</b>	100%	<b>8</b>
	<b>Orientamento al cittadino e/o al cliente interno</b>	Capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che nel rispetto delle regole organizzative siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente interno, nonché del raggiungimento della maggiore qualità del servizio	<b>8</b>	100%	<b>8</b>
	<b>Valorizzazione e corretta valutazione dei propri collaboratori</b>	Capacità di motivare i collaboratori, di svilupparne le competenze e le capacità Capacità di governare il processo di valutazione, attraverso una chiara definizione degli obiettivi assegnati e delle attese, una motivata differenziazione della valutazione e il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati	<b>8</b>	100%	<b>8</b>
<b>TOTALE COMPETENZE</b>			<b>40</b>	<b>VALUTAZIONE</b>	<b>40</b>

<b>Controllo soglia ai sensi dell'art. 55-quater, comma 1, lett. f-quinquies del D.Lgs. n. 165/2001</b>			<b>Rendimento superiore alla soglia minima</b>		
---	--	--	--	--	--

			<b>VALUTAZIONE TOTALE</b>	<b>100</b>
--	--	--	---------------------------	------------

Data colloquio (iniziale-intermedio-finale): ...../...../.....

EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:

Scheda di valutazione della performance individuale  
- Dirigenti - titolari di P.O.

<b>EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:</b>

Luogo e Data \_\_\_\_\_

Firma valutatore \_\_\_\_\_

Firma valutato \_\_\_\_\_

Scheda obiettivo n. \_\_\_\_\_

Titolo: Obiettivo ....

OBIETTIVO OPERATIVO DUP	
OBIETTIVO STRATEGICO DUP	
PESO TEORICO	
ASSESSORE	
DIRIGENTE/RESPONSABILE	
SETTORE	
ALTRI SETTORI/SERVIZI COINVOLTI	
UTENTI PORTATORI DI INTERESSI	

NATURA OBIETTIVO	
Obiettivo pluriennale	-
Obiettivo trasversale ad altri settori/uffici	-

RISORSE FINANZIARIE		
20....	20....	20....
€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

RISORSE UMANE			
	20....	20....	20....
CAT. A	1		
CAT. B	0		
CAT. C	2		
CAT. D	0		
DIRIGENTI	2		
<b>Totale:</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

DURATA	
Inizio attività	Conclusione attività
10/01/2018	30/10/2018

DESCRIZIONE OBIETTIVO

RISULTATI E IMPATTI ATTESI

Descrizione Indicatori	Unità di misurazione	Valore fine anno precedente	Target previsto anno	Andamento target a metà anno	Risultato finale

Nr.	Attività del cronoprogramma	Responsabile delle fasi	Personale di supporto	Stato	Tempistica delle attività per anno																				
					Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic								
1				Previsto	20....	x	x	x	x																
					20....																				
					20....																				
2				Previsto	20....				x	x	x	x													
					20....																				
					20....																				
3				Previsto	20....				x	x	x	x													
					20....																				
					20....																				
4				Previsto	20....								x	x	x	x	x								
					20....																				
					20....																				
5				Previsto	20....											x	x	x	x	x	x	x			
					20....																				
					20....																				
6				Previsto	20....																				
					20....																				
					20....																				

Monitoraggio semestrale - Relazione

Risultati e impatti raggiunti e scostamenti (Rendiconto fine anno)

Data .....

Firma .....

Data .....

Firma

Scheda obiettivo n. \_\_\_\_\_

Titolo: Obiettivo ....

OBIETTIVO OPERATIVO DUP	
OBIETTIVO STRATEGICO DUP	
PESO TEORICO	
ASSESSORE	
DIRIGENTE/RESPONSABILE	
SETTORE	
ALTRI SETTORI/SERVIZI COINVOLTI	
UTENTI PORTATORI DI INTERESSI	

NATURA OBIETTIVO	
Obiettivo pluriennale	-
Obiettivo trasversale ad altri settori/uffici	-

RISORSE FINANZIARIE		
20....	20....	20....
€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

RISORSE UMANE			
	20....	20....	20....
CAT. A	1		
CAT. B	0		
CAT. C	2		
CAT. D	0		
DIRIGENTI	2		
<b>Totale:</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

DURATA	
Inizio attività	Conclusione attività
10/01/2018	30/10/2018

DESCRIZIONE OBIETTIVO

RISULTATI E IMPATTI ATTESI

Descrizione Indicatori	Unità di misurazione	Valore fine anno precedente	Target previsto anno	Andamento target a metà anno	Risultato finale

Nr.	Attività del cronoprogramma	Responsabile delle fasi	Personale di supporto	Stato	Tempistica delle attività per anno																						
					Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic										
1				Previsto	20....	x	x	x	x																		
					20....																						
					20....																						
2				Previsto	20....				x	x	x	x															
					20....																						
					20....																						
3				Previsto	20....				x	x	x	x															
					20....																						
					20....																						
4				Previsto	20....								x	x	x	x	x					x	x	x			
					20....																						
					20....																						
5				Previsto	20....												x	x	x	x	x	x	x	x			
					20....																						
					20....																						
6				Previsto	20....																						
					20....																						
					20....																						

Monitoraggio semestrale - Relazione

Risultati e impatti raggiunti e scostamenti (Rendiconto fine anno)

Data .....

Firma .....

Data .....

Firma



Scheda obiettivo n. \_\_\_\_\_

Titolo: Obiettivo ....

OBIETTIVO OPERATIVO DUP	
OBIETTIVO STRATEGICO DUP	
PESO TEORICO	
ASSESSORE	
DIRIGENTE/RESPONSABILE	
SETTORE	
ALTRI SETTORI/SERVIZI COINVOLTI	
UTENTI PORTATORI DI INTERESSI	

NATURA OBIETTIVO	
Obiettivo pluriennale	-
Obiettivo trasversale ad altri settori/uffici	-

RISORSE FINANZIARIE		
20....	20....	20....
€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

RISORSE UMANE			
	20....	20....	20....
CAT. A	1		
CAT. B	0		
CAT. C	2		
CAT. D	0		
DIRIGENTI	2		
<b>Totale:</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

DURATA	
Inizio attività	Conclusione attività
10/01/2018	30/10/2018

DESCRIZIONE OBIETTIVO

RISULTATI E IMPATTI ATTESI

Descrizione Indicatori	Unità di misurazione	Valore fine anno precedente	Target previsto anno	Andamento target a metà anno	Risultato finale

Nr.	Attività del cronoprogramma	Responsabile delle fasi	Personale di supporto	Stato	Tempistica delle attività per anno																						
					Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic										
1				Previsto	20....	x	x	x	x																		
					20....																						
					20....																						
2				Previsto	20....				x	x	x	x															
					20....																						
					20....																						
3				Previsto	20....				x	x	x	x															
					20....																						
					20....																						
4				Previsto	20....								x	x	x	x	x					x	x	x			
					20....																						
					20....																						
5				Previsto	20....												x	x	x	x	x	x	x	x			
					20....																						
					20....																						
6				Previsto	20....																						
					20....																						
					20....																						

Monitoraggio semestrale - Relazione

Risultati e impatti raggiunti e scostamenti (Rendiconto fine anno)

Data .....

Firma .....

Data .....

Firma

Scheda obiettivo n. \_\_\_\_\_

Titolo: Obiettivo ....

OBIETTIVO OPERATIVO DUP	
OBIETTIVO STRATEGICO DUP	
PESO TEORICO	
ASSESSORE	
DIRIGENTE/RESPONSABILE	
SETTORE	
ALTRI SETTORI/SERVIZI COINVOLTI	
UTENTI PORTATORI DI INTERESSI	

NATURA OBIETTIVO	
Obiettivo pluriennale	-
Obiettivo trasversale ad altri settori/uffici	-

RISORSE FINANZIARIE		
20....	20....	20....
€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

RISORSE UMANE			
	20....	20....	20....
CAT. A	1		
CAT. B	0		
CAT. C	2		
CAT. D	0		
DIRIGENTI	2		
<b>Totale:</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

DURATA	
Inizio attività	Conclusione attività
10/01/2018	30/10/2018

DESCRIZIONE OBIETTIVO

RISULTATI E IMPATTI ATTESI

Descrizione Indicatori	Unità di misurazione	Valore fine anno precedente	Target previsto anno	Andamento target a metà anno	Risultato finale

Nr.	Attività del cronoprogramma	Responsabile delle fasi	Personale di supporto	Stato	Tempistica delle attività per anno																						
					Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic										
1				Previsto	20....	x	x	x	x																		
					20....																						
					20....																						
2				Previsto	20....				x	x	x	x															
					20....																						
					20....																						
3				Previsto	20....				x	x	x	x															
					20....																						
					20....																						
4				Previsto	20....								x	x	x	x	x					x	x	x			
					20....																						
					20....																						
5				Previsto	20....											x	x	x	x	x	x	x	x				
					20....																						
					20....																						
6				Previsto	20....																						
					20....																						
					20....																						

Monitoraggio semestrale - Relazione

Risultati e impatti raggiunti e scostamenti (Rendiconto fine anno)

Data .....

Firma .....

Data .....

Firma



**CALCOLO PRODUTTIVITÀ DIPENDENTI**

Risorse disponibili incentivazione:								
Dipendente	Categoria d'appartenenza	Parametro categoria	Data inizio	Data fine	Part time %	Numero di giorni di assenza superiori ai 20	Valutazione	Importo Lordo
Dipendente 1	-	-						-
Dipendente 2	-	-						-
Dipendente 3	-	-						-
Dipendente 4	-	-						-
Dipendente 5	-	-						-
Dipendente 6	-	-						-
Dipendente 7	-	-						-
Dipendente 8	-	-						-
Dipendente 9	-	-						-
Dipendente 10	-	-						-
Dipendente 11	-	-						-
Dipendente 12	-	-						-
Dipendente 13	-	-						-
Dipendente 14	-	-						-
Dipendente 15	-	-						-
Dipendente 16	-	-						-
Dipendente 17	-	-						-
Dipendente 18	-	-						-
Dipendente 19	-	-						-
Dipendente 20	-	-						-
Dipendente 21	-	-						-
Dipendente 22	-	-						-
Dipendente 23	-	-						-
Dipendente 24	-	-						-
Dipendente 25	-	-						-
Dipendente 26	-	-						-
Dipendente 27	-	-						-
Dipendente 28	-	-						-
Dipendente 29	-	-						-
Dipendente 30	-	-						-
Dipendente 31	-	-						-
Dipendente 32	-	-						-
Dipendente 33	-	-						-
Dipendente 34	-	-						-
Dipendente 35	-	-						-
Dipendente 36	-	-						-
Dipendente 37	-	-						-
Dipendente 38	-	-						-
Dipendente 39	-	-						-
Dipendente 40	-	-						-
Dipendente 41	-	-						-
Dipendente 42	-	-						-
Dipendente 43	-	-						-
Dipendente 44	-	-						-
Dipendente 45	-	-						-
Dipendente 46	-	-						-
Dipendente 47	-	-						-
Dipendente 48	-	-						-
Dipendente 49	-	-						-
Dipendente 50	-	-						-

**PIANO DELLA PERFORMANCE 2018/2020  
RIEPILOGO**

UNITÀ ORG.		OBIETTIVI											COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI					RIEPILOGO			
Performance dell'unità organizzativa		Ob 1	Ob 2	Ob 3	Ob 4	Ob 5	Ob 6	Ob 7	Ob 8	Ob 9	Ob 10	TOT OB	Qualità del contributo assicurato alla Performance generale dell'Ente	Organizzazione e innovazione	Collaborazione, comunicazione e integrazione	Orientamento al cittadino e/o al cliente interno	Valorizzazione e corretta valutazione dei propri collaboratori	TOT. COMP.	AREE VALUT.	PESO TEORICO	PUNTEGGIO PONDERATO

<b>Responsabile</b>	Peso teorico	10			20	10	10	10				50	8	8	8	8	8	40	UNITÀ ORG.	10	10
	Grado di conseguimento	100%			100%	100%	100%					-	100%	100%	100%	100%	100%	-	OBIETTIVI	50	50
	Punteggio ponderato	10	0	0	20	10	10	10	0	0	0	50	8	8	8	8	8	40	COMPETENZE	40	40,0

100,0

<b>Responsabile</b>	Peso teorico											0						0	UNITÀ ORG.	0	0
	Grado di conseguimento											-						-	OBIETTIVI	0	0
	Punteggio ponderato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	COMPETENZE	0	0,0

0,0

<b>Responsabile</b>	Peso teorico											0						0	UNITÀ ORG.	0	0
	Grado di conseguimento											-						-	OBIETTIVI	0	0
	Punteggio ponderato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	COMPETENZE	0	0,0

0,0

<b>Responsabile</b>	Peso teorico											0						0	UNITÀ ORG.	0	0
	Grado di conseguimento											-						-	OBIETTIVI	0	0
	Punteggio ponderato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	COMPETENZE	0	0,0

0,0

<b>Responsabile</b>	Peso teorico											0						0	UNITÀ ORG.	0	0
	Grado di conseguimento											-						-	OBIETTIVI	0	0
	Punteggio ponderato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	COMPETENZE	0	0,0

0,0

Responsabile	Peso teorico												0							0	UNITÀ ORG.	0	0	
	Grado di conseguimento												-							-	OBIETTIVI	0	0	
	Punteggio ponderato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	COMPETENZE	0	0,0	
																								0,0