



# COMUNE DI BARDONECCHIA

PROVINCIA DI TORINO

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 95

### OGGETTO:

**RECEPIMENTO DELL'ACCORDO IN APPLICAZIONE DELLE  
NORMATIVE DI LEGGE (D.LGS 150/2009) E DELLE NORMATIVE  
CONTRATTUALI RIGUARDANTI LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE E  
DISTRIBUZIONE DEGLI INCENTIVI LEGATI ALLA VALUTAZIONE -  
APPROVAZIONE METODOLOGIA DI VALUTAZIONE .**

L'anno duemilaundici addì ventotto del mese di luglio alle ore 10:00 nella sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita, la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

1.	BORGIS Roberto	Sindaco	PRESENTE
2.	CAROLLO Salvatore	Vice Sindaco	ASSENTE
3.	BORSOTTI Monica	Assessore	PRESENTE
4.	BORTOLUZZI Giorgio	Assessore	PRESENTE
5.	CICCONI Pierangela	Assessore	PRESENTE

Totale Presenti: 4  
Totale Assenti: 1

Partecipa all'adunanza il Segretario Dott.ssa DI MAURO Marcella.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il D.Lgs. 150/2009 di riforma del lavoro pubblico (cd. decreto Brunetta) richiede l'adeguamento dei regolamenti comunali ai principi contenuti nella predetta normativa;
- nel definire detti indirizzi è stato indicato di introdurre o perfezionare i meccanismi di misurazione e valutazione delle performance organizzative, prevedendo, in ossequio alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 e secondo i principi in esso contenuti, l'istituzione di Organismi comunali di valutazione, anche in forma associata;

Ricordato che:

- con deliberazione del C.C. n. 52 del 29/11/2010 come modificata con successiva delib. di C.C. n. 6 del 21/02/2011, sono stati approvati i criteri generali per la definizione del nuovo Regolamento degli uffici e dei servizi alla luce dei nuovi principi del D.Lgs 150/2009 (Decreto "Brunetta");
- con deliberazione del C.C. n. 53 del 29/11/2010 come modificata con successiva delib. di C.C. n. 7 del 21/02/2011 è stata approvata la convenzione tra la Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone ed i Comuni per l'esercizio in forma associata delle funzioni di competenza dell'Organismo Comunale di Valutazione della performance;

Atteso che, in base al parere espresso dall'Assemblea dei Sindaci, la Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone, ha esperito la procedura per l'individuazione dei componenti esterni dell'Organismo comunale di valutazione, affidando l'incarico ed approvando la proposta metodologica di lavoro elaborata e presentata dalla società Dialogos sas di Susa, che prende avvio dall'adozione della metodologia di valutazione delle performance, rendendo pertanto necessario modificare il Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi adottato dalle Amministrazioni aderenti;

Evidenziato che:

- si è valutato, tra la Comunità Montana Val Susa e Val Sangone ed i Comuni aderenti alla gestione associata del servizio indicato in precedenza, di procedere insieme alla predisposizione dell'adeguamento del Regolamento degli uffici e dei servizi (regolamento di organizzazione) ai principi del D.Lgs 150/2009;
- si sono tenuti alcuni incontri al fine di pervenire ad una regolamentazione condivisa;
- si è ritenuto di esperire una fase propedeutica di concertazione/contrattazione con le organizzazioni sindacali al fine di condividere la nuova regolamentazione, in modo di attivare le singole concertazioni/contrattazioni di ente sulla base di disposizioni regolamentari già possibilmente condivise;

Dato atto che a seguito dei diversi incontri fra funzionari della Comunità Montana Val Susa e Val Sangone, dei Comuni aderenti alla gestione associata, rappresentati dai rispettivi Segretari Comunali, con l'assistenza dei componenti esterni dell'OCV stesso, le organizzazioni sindacali CGIL/CISL/UIL della funzione pubblica della zona ovest di Torino/Valle di Susa/Val Sangone, è scaturito un preliminare accordo sulla metodologia di valutazione e distribuzione degli incentivi legati alla valutazione da inserire nel regolamento per l'organizzazione degli uffici e servizi da modificare in attuazione del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150 e da utilizzare per le schede di valutazione per le Posizioni Organizzative e per i restanti Dipendenti;

Atteso che in data 12 luglio 2011 si è pervenuti alla sottoscrizione del succitato verbale di accordo preliminare tra le parti, in applicazione delle normative di legge (D.L.vo 150/2009) e contrattuali in riferimento alla metodologia di valutazione e distribuzione degli incentivi legati alla valutazione;

Visto l'accordo sottoscritto e valutato che lo stesso contiene le linee guida cui dovrà essere ispirato l'intero processo della valorizzazione del merito, della misurazione e della valutazione della performance e della conseguente erogazione dei premi dei titolari di posizione organizzativa, del Segretario e del personale;

Visto in particolare il sistema di articolazione delle fasce di merito individuato nell'accordo e il suo legame con i sistemi incentivanti, stabilito in via sperimentale per l'anno 2011;

Viste le schede definite per la metodologia di valutazione delle posizioni organizzative e del personale dipendente allegate all'accordo;

Dato atto che la scheda per la valutazione del risultato del Segretario sarà oggetto di definizione in sede di organismo comunale di valutazione presieduto dal Sindaco;

Atteso che l'accordo sottoscritto e pertanto concordato verrà comunque recepito anche in sede di concertazione/contrattazione di questo Comune;

Ritenuto doveroso procedere al recepimento dell'accordo e delle allegate schede costituenti la metodologia di valutazione, atti propedeutici alla approvazione del regolamento per l'organizzazione degli uffici e servizi in adeguamento ai principi contenuti nel decreto legislativo 150/2009;

Acquisito il parere di regolarità tecnica richiesto sulla proposta operativa al presente atto, dall'art. 49 del D.Lgs 267/00 , rilasciato dal Segretario Comunale quale proponente;

Ad unanimità di voti favorevoli espressi in forma palese per alzata di mano

### **DELIBERA**

Per le motivazioni riportate nella premessa narrativa al presente dispositivo e richiamate a farne parte integrante e sostanziale:

Recepire l'accordo sottoscritto in data 12 luglio 2011, tra la Comunità Montana Val Susa e Val Sangone, i Comuni aderenti alla gestione associata, tra cui questo Comune, rappresentato dal Segretario Comunale, le organizzazioni sindacali CGIL/CISL/UIL della funzione pubblica della zona ovest di Torino/Valle di Susa/Val Sangone, sulla metodologia di valutazione e distribuzione degli incentivi legati alla valutazione.

Approvare contestualmente tutta la metodologia di valutazione concordata e le schede di valutazione del personale dipendente e delle posizioni organizzative, allegate all'accordo stesso.

Dare atto che con successivo e separato atto si provvederà alla approvazione della sezione del regolamento per l'organizzazione degli uffici e servizi in attuazione del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150 e secondo quanto contenuto nell'accordo sottoscritto e recepito con il presente atto.

Dare atto che la scheda per la valutazione del risultato del Segretario Comunale sarà oggetto di definizione e adozione in sede di organismo comunale di valutazione presieduto dal Sindaco.

Trasmettere copia della presente deliberazione alle OO.SS e alle RSU del Comune di Bardonecchia.

Dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs 267/00 con una seconda distinta votazione palese unanime favorevole.

## ACCORDO TRA

La Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone,

i Comuni di : Bardonecchia, Bruzolo, Caprie, Caselette, Cesana Torinese, Chianocco, Chiomonte, Chiusa di San Michele, Claviere, Exilles, Giaglione, Graverè, Mattie, Meana di Susa, Mompantero, Novalesa, Oulx, Salbertrand, San Giorio di Susa, Sauze d'Oulx, Sauze di Cesana, Sestriere, Vaie, Venaus, Villar Dora

Le Organizzazioni Sindacali CGIL-CISL-UIL della Funzione Pubblica della zona ovest di Torino/Valle di Susa/Val Sangone

in applicazione delle normative di legge e contrattuali riguardanti la metodologia di valutazione e distribuzione degli incentivi legati alla valutazione

### PREMESSO CHE

Tra la Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone ed i Comuni di Bardonecchia, Bruzolo, Caprie, Caselette, Cesana Torinese, Chianocco, Chiomonte, Chiusa di San Michele, Claviere, Exilles, Giaglione, Graverè, Mattie, Meana di Susa, Mompantero, Novalesa, Oulx, Salbertrand, San Giorio di Susa, Sauze d' Oulx, Sauze di Cesana, Sestriere, Vaie, Venaus, Villar Dora è stata approvata una convenzione per lo svolgimento, in modo coordinato ed associato, delle funzioni tutte di competenza dell'Organismo comunale di valutazione (OCV) ;

in base al parere espresso dall'Assemblea dei Sindaci, la Comunità Montana ha esperito la procedura per l'individuazione dei componenti esterni dell'Organismo comunale di valutazione , affidando l'incarico ed approvando la proposta metodologica di lavoro elaborata e presentata dalla società Dialogos sas di Susa, che prende avvio dall'adozione della metodologia di valutazione delle performance , rendendo pertanto necessario modificare il Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi adottato dalle Amministrazioni aderenti;

si sono svolti più incontri tra la Comunità Montana e i Comuni aderenti alla gestione associata, rappresentati dai Segretari degli Enti, con l'assistenza dei componenti esterni dell'OCV dott. Eligio Alasonatti e dott.a Valeria Alasonatti, i rappresentanti sindacali CGIL-CISL-UIL della Funzione Pubblica della zona ovest di Torino/Valle di Susa/Val Sangone, le RSU degli Enti aderenti , per la condivisione della metodologia di valutazione e la distribuzione degli incentivi legati alla valutazione;

le Organizzazioni Sindacali CGIL-CISL-UIL della Funzione pubblica, della Valle di Susa/Val Sangone hanno presentato un documento contenente valutazioni e proposte sul sistema di valutazione e sulla distribuzione degli incentivi legati alla valutazione;

RITENUTA oltremodo positiva l'esperienza di concertazione e contrattazione posta in essere che ha consentito la condivisione della metodologia di valutazione e distribuzione degli incentivi legati alla valutazione del personale;

QUANTO SOPRA PREMESSO LE PARTI

### APPROVANO

le seguenti linee guida :

◆ la valorizzazione del merito e la conseguente erogazione dei premi deve essere effettuata con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente ed ai singoli dipendenti previo confronto preventivo con le Organizzazioni sindacali e le R.S.U. secondo quanto previsto dal C.C.N.L. vigente.

◆ gli obiettivi, programmati dagli organi di indirizzo politico – amministrativo ,con le modalità indicate al punto precedente, dovranno essere:

rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie della amministrazione

commisurabili in termini concreti e chiari

tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati

riferibili ad un arco temporale determinato, corrispondente di norma ad un anno

commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o a comparazioni con amministrazioni omologhe

confrontabili con dati relativi alla amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio

correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili

gli obiettivi sono concordati con il personale interessato.

◆ la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e dei premi incentivanti con le modalità previste dalla contrattazione decentrata integrativa.

◆ la misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizioni organizzative e dei segretari comunali è collegata:

alla presenza di indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;

alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

alle capacità di relazione con l'utenza;

alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso l' equità e l' adeguatezza dei giudizi.

Gli indici relativi alle lettera a,b,c sono valutati nella scheda obiettivi, con un peso pari al 60 % del totale. Gli indici relativi alle lettere d,e,f sono valutati nella scheda comportamenti organizzativi, con un peso pari al 40 % del totale.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili di posizione organizzativa è collegata:

al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;

alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;

alle capacità di relazione con l'utenza.

Gli indici relativi alle lettere a,b, sono valutati nella scheda obiettivi, con un peso pari 70% del totale. Gli indici relativi alle lettere c,d, sono valutati nella scheda comportamenti organizzativi, con un peso pari al 30% del totale. Tale ripartizione si applica in via sperimentale per il primo anno (2011) e potrà essere oggetto di rivalutazione.

- ◆ E' prevista almeno una verifica infrannuale sullo stato di andamento della gestione e di ottenimento degli obiettivi, da tenersi nella seconda metà dell'anno, entro ottobre.  
Nel corso d'anno, ad iniziativa dell'Amministrazione o di ogni singola P.O. possono essere effettuate delle verifiche di rimodulazione degli obiettivi in relazione a sopravvenuti mutamenti sostanziali della programmazione finanziaria dell'ente.  
Di norma entro il mese di aprile, prima ciascun responsabile di posizione organizzativa procede alla valutazione consuntiva del proprio personale, quindi l'O.C.V. procede alla valutazione consuntiva di ogni responsabile di posizione organizzativa e del segretario.

Avverso le risultanze della valutazione sono previste le seguenti procedure di conciliazione:

- a. per il personale di comparto, entro 15 giorni dalla comunicazione della scheda, l'interessato può presentare ricorso al Segretario dell'ente, che, sentiti il dipendente e il valutatore, con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale, decide sulla valutazione entro i successivi 20 giorni. Qualora il valutatore coincida con il Segretario, la revisione viene effettuata dall'O.C.V.;
  - b. per le posizioni organizzative, entro 15 giorni dalla comunicazione della scheda da parte dell'O.C.V., l'interessato può presentare ricorso al Sindaco dell'ente/ Presidente di Comunità Montana, che, sentiti ove occorra la P.O. e l'O.C.V., con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale, decide sulla valutazione entro i successivi 20 giorni.
- ◆ L'articolazione delle fasce di merito e il suo legame con i sistemi incentivanti viene stabilita sperimentalmente, in riferimento ai principi normativi validi per gli enti locali, come segue:

Fasce	Calcolo Quota premi
da 90 a 100	percentuale x 1,1
da 60 a 89	percentuale
da 50 a 59	percentuale x 0,9
sotto 50	0
non si realizzano economie sul fondo ma viene distribuito in proporzione ai risultati di tutti	
le quote individuali sono il risultato di	<b>Fondo produttività/</b> <b>(<math>\sum</math> n.dipendenti x valutaz. individuale) x valutaz. individuale</b>

Con gli adattamenti necessari al metodo di determinazione della retribuzione di risultato, il presente sistema viene utilizzato anche per le posizioni organizzative, i dirigenti e i segretari comunali.

Le eventuali economie derivanti dalla distribuzione del fondo saranno oggetto di contrattazione decentrata integrativa.

## FORMULA PER CALCOLO PRODUTTIVITA'

$$\text{Quota individuale} = \frac{\text{Importo destinato alla produttività}}{\text{Somatoria n° dipendenti} \times \text{punti singolo}} \times \text{punti singolo}$$

Punti singolo = valutazione complessiva x parametro

Valutazione complessiva dipendente = (val. obiettivo x 0,7) + (val. comp. org. x 0,3)

Valutazione complessiva P.O. = (val. obiettivo x 0,6) + (val. comp. org. x 0,4)

Le parti firmatarie si impegnano all'applicazione dei contenuti del presente accordo negli Enti aderenti, con decorrenza dall'anno 2011.

L'accordo diverrà efficace per ogni Amministrazione a seguito del suo formale recepimento dalla concertazione/contrattazione aziendale.

Si allega al presente accordo :

- copia delle schede definite per la metodologia di valutazione del personale dipendente

Letto, confermato e sottoscritto

Per la parte pubblica

Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone .....

Comune di Bardonecchia.....

Comune di Bruzolo.....

Comune di Caprie.....

Comune di Caselette.....

Comune di Cesana Torinese.....

Comune di Chianocco.....

Comune di Chiomonte .....

Comune di Chiusa di San Michele.....

Comune di Claviere.....

Comune di Exilles.....

Comune di Giaglione.....

Comune di Gravere.....

Comune di Mattie.....

- Comune di Meana di Susa.....
- Comune di Mompantero.....
- Comune di Novalesa.....
- Comune di Oulx.....
- Comune di Salbertrand.....
- Comune di San Giorio di Susa.....
- Comune di Sauze di Cesana.....
- Comune di Sauze d'Oulx.....
- Comune di Sestriere.....
- Comune di Vaie.....
- Comune di Venaus.....
- Comune di Villar Dora.....

Per le Organizzazioni Sindacali

CGIL FP .....

CISL FP.....

UIL FP .....

Bussoleno, 12 luglio 2011

CENTRO DI RESPONSABILITÀ

NOME E COGNOME

SISTEMA PREMIANTE COLLEGATO ex. % indennità di risultato, titolo ai fini della progressione economica

Tipologia dell'obiettivo*	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all' obiettivo	Risorsa economica usata	Risorse umane appartenenti all' area coinvolta: contrattori	Altri uffici o altri Enti coinvolti	Risorse strumentali necessarie	Stakeholder o contrattori	Customer satisfaction	Tipologia indicatore	Descrizione Indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto costanti	Sistema di decurtazione	Decurtazione attuata

\* 1) Obiettivo pluriennale trasversale; legato alla performance collettiva  
 2) Obiettivo pluriennale di area; legato alla performance di area  
 3) Obiettivo annuale di area; legato alla performance di area  
 4) obiettivo annuale individuale; legato alla performance individuale

\* 4 tipi di indicatori:  
 QUALITATIVO  
 QUANTITATIVO  
 TEMPORALE  
 ECONOMICO



**GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI**

<b>Ambito della valutazione e peso generale</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Scala di gradazione</b>	<b>Peso sub - obiettivi vi</b>	<b>Autovalutazione</b>	<b>Valutazione finale</b>
<b>Impegno 10</b>	Disponibilità a variazioni orarie per esigenze di servizio e flessibilità nell'esecuzione delle proprie mansioni	1 2 3 4 5	5		
	Costanza e assiduità nell'impegno nell'esecuzione del proprio lavoro	1 2 3 4 5	5		
			<b>10</b>		
<b>Ambito della valutazione e peso generale</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Scala di gradazione</b>	<b>Peso sub - obiettivi vi</b>	<b>Autovalutazione</b>	<b>Valutazione finale</b>
	Capacità e cortesia nell'ascolto e nella risposta telefonica e front-office all'utenza esterna e interna.	1 2 3 4 5	5		
<b>Professionalità 20</b>	Affidabilità: puntualità nel rispetto dei tempi delle consegne e delle scadenze, completezza e precisione nel lavoro	1 2 3 4 5	5		
	Riservatezza (osservanza del segreto professionale, d'ufficio, riservatezza concernente le relazioni professionali, ecc..)	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1 2 3 4 5	5		
			<b>20</b>		

<b>Ambito della valutazione e peso generale</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Scala di gradazione</b>	<b>Peso sub - obiettivi</b>	<b>Autovalutazione</b>	<b>Valutazione finale</b>
<b>Coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente - Coscienza del proprio ruolo</b> <b>25</b>	Aderenza agli obiettivi istituzionali: identificazione e senso di appartenenza all' Ente	1 2 3 4 5	5		
	Aderenza agli obiettivi particolari: conoscenza e rispetto delle norme e delle procedure; partecipazione al raggiungimento degli obiettivi definiti dal PEG	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1 2 3 4 5	5		
	Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro e capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso l' equità e l' adeguatezza dei giudizi.	1 2 3 4 5	5		
				<b>25</b>	
<b>Ambito della valutazione e peso generale</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Scala di gradazione</b>	<b>Peso sub - obiettivi</b>	<b>Autovalutazione</b>	<b>Valutazione finale</b>

<b>Iniziativa personale</b> <b>15</b>	Capacità di rilevare attivamente i problemi e capacità di attivarsi per la soluzione dei problemi e delle emergenze	1	2	3	4	5	5			
	Proposte e contributi alla realizzazione di iniziative per il miglioramento e l'innovazione del Servizio	1	2	3	4	5	5			
	Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1	2	3	4	5	5			
							<b>15</b>			
<b>Ambito della valutazione e peso generale</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Scala di gradazione</b>						<b>Peso sub-obiettivi</b>	<b>Autovalutazione</b>	<b>Valutazione finale</b>
<b>Professionalità legata alla formazione</b> <b>10</b>	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/esterna ed autoformazione.	1	2	3	4	5	5			
	Capacità di relazionare ai propri colleghi sulle materie oggetto di formazione interna/esterna alla quale si è partecipato.	1	2	3	4	5	5			
							<b>10</b>			
<b>Totale comportamenti organizzativi</b>							<b>/80</b>			



**ENTE DI APPARTENENZA**

**CENTRO DI RESPONSABILITA'**

**NOME E COGNOME**

**SISTEMA PREMIANTE COLLEGATO:** es. % quota FES per dipendenti; titolo ai fini della progressione economica

Tipologia dell' obiettivo*	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all' obiettivo
				/140

- \* 1) Obiettivo pluriennale di area:  
legato alla performance di area
- 2) Obiettivo annuale di area:  
legato alla performance di area
- 3) obiettivo annuale individuale:  
legato alla performance individuale

Indicatori di risultato: valori attesi/valori raggiunti			
Tipologia indicatore*	Descrizione Indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto


\* 4 tipi di indicatori:  
**QUALITATIVO**  
**QUANTITATIVO**  
**TEMPORALE**  
**ECONOMICO**

Sistema di decurtazione automatico del punteggio collegato allo scostamento tra valore atteso e valore raggiunto.				
Descrizione Indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto	Sistema di decurtazione	Decurtazione attuata


<b>VERIFICA INTERMEDIA: data</b>			
<b>Criticità riscontrate</b>	<b>Interventi correttivi intrapresi</b>	<b>% di raggiungimento del risultato atteso</b>	<b>Eventuali note</b>

**Firma per accettazione:**

<b>VERIFICA FINALE: data</b>		
<b>Criticità riscontrate</b>	<b>% di raggiungimento del risultato atteso</b>	<b>Punteggio risultato finale</b>


**Firma per accettazione:**

**GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI**

<b>Ambito della valutazione e peso generale</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Scala di gradazione</b>	<b>Peso sub - obiettivi</b>	<b>Autovalutazione</b>	<b>Valutazione finale</b>
<b>Impegno e Professionalità</b>	Costanza e assiduità nell' impegno nell' esecuzione del proprio lavoro	1 2 3 4 5	5		
	Flessibilità nell' esecuzione delle proprie mansioni	1 2 3 4 5	5		
	Capacità e cortesia nell' ascolto e nella risposta telefonica e front-office all' utenza esterna e interna.	1 2 3 4 5	5		
	Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali/ strumentali assegnati	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1 2 3 4 5	5		
			<b>25</b>		
<b>Ambito della valutazione e peso generale</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Scala di gradazione</b>	<b>Peso sub - obiettivi</b>	<b>Autovalutazione</b>	<b>Valutazione finale</b>
	Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1 2 3 4 5	10		
	Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro	1 2 3 4 5	5		

<b>Iniziativa personale-flessibilità lavorativa e formazione</b>	Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1	2	3	4	5	5		
	Capacità di rilevare attivamente i problemi	1	2	3	4	5	5		
	Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1	2	3	4	5	5		
	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/ esterna ed autoformazione.	1	2	3	4	5	5*		
	<b>Totale comportamenti organizzativi</b>							<b>35</b>	
<b>Totale comportamenti organizzativi</b>							<b>60</b>		

\* Nel caso in cui, nel corso dell' anno l' Ente non abbia attivato percorsi formativi per le categorie A e B, si riconoscerà al dipendente il punteggio massimo attribuito al comportamento organizzativo in questione pari a 5.



# COMUNE DI BARDONECCHIA

PROVINCIA DI TORINO

## PARERI

**Oggetto:**

**RECEPIMENTO DELL'ACCORDO IN APPLICAZIONE DELLE NORMATIVE DI LEGGE (D.LGS 150/2009) E DELLE NORMATIVE CONTRATTUALI RIGUARDANTI LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE E DISTRIBUZIONE DEGLI INCENTIVI LEGATI ALLA VALUTAZIONE - APPROVAZIONE METODOLOGIA DI VALUTAZIONE .**

Sulla proposta di deliberazione il sottoscritto esprime ai sensi dell'art. 49 1° comma del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 il parere di cui al seguente prospetto:

<b>IL SEGRETARIO COMUNALE</b>	In ordine alla regolarità tecnica:  <b>FAVOREVOLE</b>  Bardonecchia, 28/07/2011 IL SEGRETARIO COMUNALE DOTT.SSA MARCELLA DI MAURO IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO Dott.ssa Marcella DI MAURO
-------------------------------	---

Allegato alla deliberazione n. <u>05</u> del <u>20 LUG. 2011</u>	IL SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa Marcella DI MAURO
---	--

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco  
F.to Prof. Roberto BORGIS

Il Segretario Comunale  
F.to Dott.ssa Marcella DI MAURO

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N. 158 del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione viene pubblicata in data odierna sul sito web istituzionale del Comune di Bardonecchia nell'apposito link: ALBO PRETORIO (art. 32, comma 1, Legge 18 giugno 2009 n. 69) per rimanervi per 15 giorni consecutivi come prescritto dall'art. 124, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n° 267.

Bardonecchia, li **02 AGOSTO 2011**



IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE

È stata pubblicata nel sito web istituzionale del Comune di Bardonecchia nell'apposito link: ALBO PRETORIO (art. 32, comma 1, Legge 18 giugno 2009 n. 69) per 15 giorni consecutivi dal **02 AGOSTO 2011** al \_\_\_\_\_

Bardonecchia, li \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE

### DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto

**ATTESTA**

che la presente deliberazione:

E' stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma, D.Lgs. 18/08/2000, n. 267)

ed è divenuta esecutiva in data \_\_\_\_\_ per la scadenza dei 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, 3° comma, D.Lgs. 18/08/2000, n. 267)

Bardonecchia, li \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE

È copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

Bardonecchia, li **02 AGOSTO 2011**



IL SEGRETARIO COMUNALE