

## COMUNE DI MONTEFALCO (PG)

### RESOCONTO VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE ANNO 2011

#### Segretario Comunale

Metodologia approvata con decreto sindacale n. 3 del 5.5.2010

Valutazione del Sindaco, decreto sindacale n. 11 del 13.12.2012, esito 98 punti su 100 complessivi.

Calcolo indennità di risultato, disposizione di liquidazione n. 598 del 17.12.2012, percentuale pari al 10%, valore € 5.980,12 (10% su retribuzione annua di € 59.801,20).

#### Personale.

La valutazione del personale è stata effettuata, in collaborazione con il Segretario Comunale, dall' Organismo Indipendente di valutazione (in sigla OIV) dell' Unione dei Comuni Terre dell' Olio e del Sagrantino, servizio associato, l' OIV è stato nominato con decreto del Presidente dell' Unione con Decreto Prot. n. 2 del 19 novembre 2012.

Con verbale n. 2 del 22 novembre 2012, registrato al Protocollo dell' Ente n. 14957 del 22.11.2012, l' OIV ha provveduto alla:

- 1. valutazione del raggiungimento degli obiettivi del PEG per l' anno 2011. E' risultato che delle quattro Aree organizzative di cui è costituita la struttura dell' Ente, n. 2 Aree (50%) hanno raggiunto gli obiettivi programmati per il 100%, n. 1 area (25% del totale) ha raggiunto gli obiettivi all' 85%, mentre n. 1 area (25%) ha raggiunto gli obiettivi assegnati al 70%.

- 2. valutazione obiettivi per l' attribuzione indennità risultato: n. 2 responsabili di posizioni organizzative su 5 (40%) hanno ottenuto la valutazione di 20 punti, n. 3 responsabili su 5 (60%) hanno ottenuto la valutazione massima (30 punti).

- Posizioni organizzative

Sintesi delle schede di valutazione dei dipendenti prevista in allegato all' atto G.C. n. 43/07 di approvazione del Regolamento delle posizioni organizzative.

	<b>Dipendenti Responsabili di Posizioni Organizzative</b>				
	Valutazione parametri 1 e 2: Insufficiente 0 -Sufficiente 1 - Buona 3 - Ottima 5				
	Valutazione parametro 3: Insufficiente 0 -Sufficiente 10 - Buona 20 - Ottima 30				
	Valutazione parametro 4: Insufficiente 0 -Sufficiente 3 - Buona 6 - Ottima 10				
<b>PARAMETRO</b>	Area ___ Dip. ___ dall' 1.1.2011 al 1.10.2011	Area ___ Dip. ___ dall' 1.11.2011 al 31.12.2011	Area _____ Dip _____ dall' 1.1.2011 al 31.12.2011	Area _____ Dip _____ dall' 1.1.2011 al 31.12.2011	Area _____ Dip _____ dall' 1.1.2011 al 31.12.2011
1. Conduzione della struttura individuazione priorità operative	3	3	3	3	3
2. Gestione relazioni interne ed esterne	3	3	3	3	3
3. Attuazione obiettivi assegnati	20	20	30	30	30
4. Qualità del lavoro in riferimento ai rapporti con l' esterno	10	10	10	10	10
<b>TOTALE VALUTAZIONE FINALE RIPORTATA</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>

Dalla tabella risulta che n. 3 posizioni organizzative su 5 (percentuale 60%) si collocano nella fascia di merito più alta, in tal modo gli stessi responsabili hanno percepito come indennità di risultato il 25% dell' indennità di posizione pari ognuna ad € 12.911,47.

N. 2 posizioni organizzative su 5 (40,00%), seppur in parziale quota annua (per n. 10 mesi e per 2 mesi) si collocano nella seconda fascia di merito, percependo il 20% dell' indennità di posizione (rispettivamente € 2.031,82 ed € 383,41).

La retribuzione di risultato è stata liquidata con disposizione finanziaria n. 546 del 27.11.2012.

- Personale dipendente.

Con disposizione finanziaria n. 547 del 27.11.2012 si è provveduto alla liquidazione della produttività individuale e collettiva per l' anno 2011, oggetto del presente rendiconto.

Sono interessati n. 34 dipendenti a tempo pieno ed indeterminato, di cui n. 2 per un periodo limitato dell' anno: n. 1 dipendente è stato collocato a riposo in data 30.09.2011 n. 1 dipendente ha percepito la produttività fino al 31.10.2011 per poi essere incaricata di posizione organizzativa.

La produttività collettiva ed individuale ripartita fra i dipendenti ammontava ad € 21.162,02, secondo l' art. 24 del CID 2000 e s.m.i. il riparto è previsto per il 45% come performance organizzativa e per il 55% come performance individuale.

Riguardo la valutazione della performance organizzativa e la relativa liquidazione del premio n. 23 dipendenti (il 67,65%) si sono collocati nella fascia di merito più alta ottenendo il 100% della quota prevista, totale complessivo € 6.339,63, media per dipendente € 275,64, n. 11 dipendenti (il 32,35%) si sono collocati nella fascia inferiore percependo l' 80% della quota spettante, complessivi € 2.453,03, media a dipendente € 223,00.

Riguardo la valutazione della performance individuale e la relativa liquidazione del premio n. 33 dipendenti (il 97,06%) si sono collocata nella fascia di merito più alta ottenendo il 100% della quota prevista, totale € 11.206,89, media a dipendente € 339,60, n. 1 dipendente (il 2,94%) si è collocato nella fascia inferiore percependo l' 85% della quota spettante, € 245,85.

La quota residuale non assegnata per la parte della performance organizzativa, pari ad € 613,26, (2,90%), nel rispetto del CID, è stata inoltre ripartita fra i dipendenti che hanno riportato la massima valutazione nel lato della performance organizzativa, n. 23 dipendenti per una media di € 26,66 a dipendente aggiunta alla quota spettante.

Infine la somma residuale di € 43,39, relativa alla valutazione non a pieni voti di un dipendente per la performance individuale e la somma di € 303,36, pari alle decurtazione per premi non spettanti dovuti ad assenze dei dipendenti per malattia, costituiscono economie di bilancio per complessivi € 346,75 e per una percentuale dell' 1,64%.

Il Responsabile Area economico finanziaria

Luca Tocchio