



COMUNE DI FORINO

(PROVINCIA DI AVELLINO)

Registro Generale n. 174 del 10.05.2016

DETERMINAZIONE SETTORE AREA ECONOMICO - FINANZIARIA

N. 43 DEL 10.05.2016

Ufficio: RAGIONERIA

Oggetto: LIQUIDAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI COMUNALI AREA FINANZIARIA.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

VISTO:

- il D.L.vo 18 agosto 2000 n. 267 Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali;
- la nomina del Sindaco di responsabile dell'Area Amministrativa, giusta decreto n. 2 del 05.03.2015 ed accertata la propria competenza nell'adozione della presente determinazione;
- la delibera n. 29 del 20.08.2015 con la quale il Consiglio Comunale ha approvato il bilancio di previsione 2015;
- la delibera n. 153 del 17.12.2015, con la quale la Giunta Comunale ha assegnato le risorse ai responsabili di servizio;

VISTA la delibera di giunta comunale n. 152 del 17.12.2015 di autorizzazione al presidente della delegazione trattante a sottoscrivere il C.C.D.I. 2015, secondo le risultanze avute a seguito dei vari incontri e del verbale finale del 17.11.2015;

VISTO il regolamento ciclo delle performance approvato con delibera di giunta comunale n. 18 del 31.01.2014 a cui sono allegate le varie schede di valutazione del personale dell'ente e, nel caso che interessa, l'allegato sub C) - SCHEDE DI VALUTAZIONE DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE;

DATO ATTO che le predette schede sono state debitamente compilate in data 31.03.2016 prot. n. 1677 e in pari data trasmesse ai vari dipendenti che hanno sottoscritto per ricevute le schede;

ATTESO CHE:

- nelle stesse veniva stabilito, in ossequio a quanto dispone l'art. 22 comma 2 e art. 23 del predetto regolamento, che potevano essere richiesti chiarimenti al responsabile dell'Area entro 5 giorni dalla ricezione;

- nel termine indicato non è pervenuta alcuna richiesta di chiarimenti;

VISTE le allegate schede di valutazione del personale, redatte dal Responsabile del Servizio;

DATO ATTO CHE:

• l'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale a ciascun dipendente avviene decurtando, eventualmente, una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso);

• l'erogazione delle risorse è effettuata in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto, ai mesi di servizio prestati e alle ore settimanali di servizio stabilite dal contratto individuale di lavoro.

VISTO il prospetto di liquidazione, allegato alla presente, redatto sulla base dei criteri sopra definiti, il quale include anche il personale di altre area che ha partecipato al piano della performance;
DATO ATTO che il compenso spettante ad ogni dipendente partecipante al piano è stato determinato tenendo conto del periodo effettivo di partecipazione, così come previsto dal CCDI;
VISTO il vigente C.C.N.L.;
VISTO il provvedimento sindacale n. 2 DEL 05.03.2015 relativo alla conferma della nomina dei responsabili di Area Finanziaria;
VISTO Il D.lgs. 267/2000;

DETERMINA

- 1) **DI DARE ATTO** che la premessa è parte integrante e sostanziale del presente provvedimento e che qui si intende integralmente trascritta;
- 2) **DI LIQUIDARE** al personale indicato nell'allegato prospetto, la somma complessiva di € 2.395,92 per la partecipazione al piano delle performance anno 2015;
- 3) **DI DARE ATTO** che la suddetta somma trova copertura finanziaria fra le somme previste nel C.C.D.I. parte economica anno 2015, disponibili al capitolo n. 10120105/1 del compilando bilancio di previsione 2016,
- 4) **DI DARE ATTO** che la presente determina viene pubblicata all'albo pretorio on-line di questo ente per 15 giorni consecutivi;

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Dott. Gianluca Forgione

VISTO DI REGOLARITA' ATTESTANTE

LA COPERTURA FINANZIARIA

(ART. 151, 4° COMMA D. LGS. 267/2000)

Data 10.05.2016

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Dr. Gianluca Forgione

PUBBLICAZIONE

LA PRESENTE DETERMINAZIONE E' STATA PUBBLICATA ALL'ALBO PRETORIO DEL COMUNE II _____ E VI RIMARRA' PER 15 GIORNI CONSECUTIVI.

IL MESSO COMUNALE

Sig. Leopoldo Buonerba

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Gianluca Forgione

IL PRESENTE IMPEGNO PORTA IL PROGRESSIVO N. _____

IL RAGIONIERE

Rag. Rossana Guarino

ALLEGATO C

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE

COGNOME: GUARINI NOME: ROBANO

SETTORE: RSC

CATEGORIA: C POSIZIONE ECONOMICA: C₆ PROFILO PROFESSIONALE: _____

CATEGORIA	DESCRIZIONE	MAX PUNTEGGIO	MODALITA' ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
A	Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio Settore	35	<p>Ai fini dell'attribuzione del punteggio si rinvia al risultato finale di settore indicato nella relazione sulle performance. Il punteggio viene attribuito secondo il seguente calcolo:</p> <p>$= (35 * \text{Risultato finale di settore}) / 100$</p>	35
B	Valutazione da parte del Responsabile del Settore	55	<p>CAPACITA DI RELAZIONE CON I COLLEGHI E L'UTENZA Si valutano le capacita nell'instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, a superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica mentre nella gestione del rapporto con l'utenza le capacita di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali. (max p.ti 5)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insufficiente p.ti 0 - Sufficiente p.ti 1 - Discreto p.ti 2 - Buono p.ti 3 - Ottimo p.ti 5 	5
			<p>CAPACITÀ DI LAVORARE E DI GESTIRE IL RUOLO RIVESTITO Si valutano l'attitudine al lavoro di gruppo, la gestione del proprio ruolo all'interno del gruppo di lavoro, la collaborazione con il responsabile al fine di accrescere lo standard quali - quantitativo del servizio. (max p.ti 5)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insufficiente p.ti 0 - Sufficiente p.ti 1 - Discreto p.ti 2 - Buono p.ti 3 - Ottimo p.ti 5 	5
			<p>GRADO DI RESPONSABILIZZAZIONE VERSO I RISULTATI Si valuta la capacita di verificare la qualità delle prestazioni di servizio a cui e chiamato a contribuire, al coinvolgimento nelle esigenze connesse alla realizzazione dei programmi, alle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente. (max 10 p.ti)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insufficiente p.ti 0 - Sufficiente p.ti 2 - Discreto p.ti 6 - Buono p.ti 8 - Ottimo p.ti 10 	10
			<p>ABILITÀ TECNICO OPERATIVA Si valutano le competenze proprie del valutato in rapporto al ruolo a cui e preposto, le abilità di tipo tecnico operative anche riguardo all'utilizzo dei mezzi informatici (max 5).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insufficiente p.ti 0 - Sufficiente p.ti 1 - Discreto p.ti 2 - Buono p.ti 3 - Ottimo p.ti 5 	5
			<p>LIVELLO DI AUTONOMIA E DI INIZIATIVA Si valutano la capacita di organizzazione del proprio lavoro, rispetto ai compiti assegnati da programmi o ai tempi di attesa dell'utenza, rispetto all'avvio di iniziative, anche in condizioni di criticità e tensione organizzativa (picchi di carico di lavoro). (max 5 punti)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insufficiente p.ti 0 - Sufficiente p.ti 1 - Discreto p.ti 2 - Buono p.ti 3 - Ottimo p.ti 5 	5
			<p style="text-align: right;"><i>continua</i></p> <p>RISPETTO DEI TEMPI DI ESECUZIONE Si valuta la capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnatigli e di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi. (max 10 p.ti)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insufficiente p.ti 0 - Sufficiente p.ti 2 - Discreto p.ti 6 	10

			<ul style="list-style-type: none"> - Buono p.ti 8 - Ottimo p.ti 10 	
			QUANTITÀ DELLE PRESTAZIONI Si valuta la capacità di assicurare un prodotto o servizio rispondente alla distribuzione del carico di lavoro ordinario, tenendo conto delle sollecitazioni del responsabile. (max 10 p.ti)	10
			<ul style="list-style-type: none"> - Insufficiente p.ti 0 - Sufficiente p.ti 2 - Discreto p.ti 6 - Buono p.ti 8 - Ottimo p.ti 10 	
			FLESSIBILITÀ Si valuta la capacità di interpretare le esigenze di adattamento organizzativo alle variabili esterne al fine di assicurare un elevato indice di gradimento delle prestazioni del servizio, sia all'utenza che all'Amministrazione. (max 5 p.ti)	5
			<ul style="list-style-type: none"> - Insufficiente p.ti 0 - Sufficiente p.ti 1 - Discreto p.ti 2 - Buono p.ti 3 - Ottimo p.ti 5 	
C	Contributo assicurato alla performance organizzativa dell'Ente	10	<ul style="list-style-type: none"> - Insufficiente p.ti 0 - Sufficiente p.ti 4 - Discreto p.ti 6 - Buono p.ti 8 - Ottimo p.ti 10 	10

Il Responsabile del Settore J. U.

Il dipendente, per presa visione _____

S: ellige

1) note prot. 7483 del 4/12/2015

2) note prot. 5783 del 23/09/2015

3) Decreto 1/2016

[Handwritten signature]

Tot 100

ALLEGATO C

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE

COGNOME: CAPORE NOME: WALTER

SETTORE: MAO

CATEGORIA: C POSIZIONE ECONOMICA: CA PROFILO PROFESSIONALE: _____

CATEGORIA	DESCRIZIONE	MAX PUNTEGGIO	MODALITA' ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
A	Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio Settore	35	<p>Ai fini dell'attribuzione del punteggio si rinvia al risultato finale di settore indicato nella relazione sulle performance. Il punteggio viene attribuito secondo il seguente calcolo:</p> <p>$=(35 * \text{Risultato finale di settore}) / 100$</p>	35
B	Valutazione da parte del Responsabile del Settore	55	<p>CAPACITA' DI RELAZIONE CON I COLLEGHI E L'UTENZA Si valutano le capacita nell'instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, a superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica mentre nella gestione del rapporto con l'utenza le capacita di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali. (max p.ti 5)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insufficiente p.ti 0 - Sufficiente p.ti 1 - Discreto p.ti 2 - Buono p.ti 3 - Ottimo p.ti 5 	5
			<p>CAPACITA' DI LAVORARE E DI GESTIRE IL RUOLO RIVESTITO Si valutano l'attitudine al lavoro di gruppo, la gestione del proprio ruolo all'interno del gruppo di lavoro, la collaborazione con il responsabile al fine di accrescere lo standard quali - quantitativo del servizio. (max p.ti 5)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insufficiente p.ti 0 - Sufficiente p.ti 1 - Discreto p.ti 2 - Buono p.ti 3 - Ottimo p.ti 5 	5
			<p>GRADO DI RESPONSABILIZZAZIONE VERSO I RISULTATI Si valuta la capacita di verificare la qualita delle prestazioni di servizio a cui e chiamato a contribuire, al coinvolgimento nelle esigenze connesse alla realizzazione dei programmi, alle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente. (max 10 p.ti)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insufficiente p.ti 0 - Sufficiente p.ti 2 - Discreto p.ti 6 - Buono p.ti 8 - Ottimo p.ti 10 	10
			<p>ABILITA' TECNICO OPERATIVA Si valutano le competenze proprie del valutato in rapporto al ruolo a cui e preposto, le abilita di tipo tecnico operative anche riguardo all'utilizzo dei mezzi informatici (max 5).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insufficiente p.ti 0 - Sufficiente p.ti 1 - Discreto p.ti 2 - Buono p.ti 3 - Ottimo p.ti 5 	5
			<p>LIVELLO DI AUTONOMIA E DI INIZIATIVA Si valutano la capacita di organizzazione del proprio lavoro, rispetto ai compiti assegnati da programmi o ai tempi di attesa dell'utenza, rispetto all'avvio di iniziative, anche in condizioni di criticita e tensione organizzativa (picchi di carico di lavoro). (max 5 punti)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insufficiente p.ti 0 - Sufficiente p.ti 1 - Discreto p.ti 2 - Buono p.ti 3 - Ottimo p.ti 5 	5
			<i>continua</i>	
			<p>RISPETTO DEI TEMPI DI ESECUZIONE Si valuta la capacita di rispettare i tempi di esecuzione assegnatigli e di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi. (max 10 p.ti)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insufficiente p.ti 0 - Sufficiente p.ti 2 - Discreto p.ti 6 	10

			<ul style="list-style-type: none"> - Buono p.ti 8 - Ottimo p.ti 10 	
			QUANTITÀ DELLE PRESTAZIONI Si valuta la capacità di assicurare un prodotto o servizio rispondente alla distribuzione del carico di lavoro ordinario, tenendo conto delle sollecitazioni del responsabile. (max 10 p.ti) <ul style="list-style-type: none"> - Insufficiente p.ti 0 - Sufficiente p.ti 2 - Discreto p.ti 6 - Buono p.ti 8 - Ottimo p.ti 10 	10
			FLESSIBILITÀ Si valuta la capacità di interpretare le esigenze di adattamento organizzativo alle variabili esterne al fine di assicurare un elevato indice di gradimento delle prestazioni del servizio, sia all'utenza che all'Amministrazione. (max 5 p.ti) <ul style="list-style-type: none"> - Insufficiente p.ti 0 - Sufficiente p.ti 1 - Discreto p.ti 2 - Buono p.ti 3 - Ottimo p.ti 5 	5
C	Contributo assicurato alla performance organizzativa dell'Ente	10	<ul style="list-style-type: none"> - Insufficiente p.ti 0 - Sufficiente p.ti 4 - Discreto p.ti 6 - Buono p.ti 8 - Ottimo p.ti 10 	10

Il Responsabile del Settore _____

Il dipendente, per presa visione _____

[Handwritten signature]

S. Allegrini

note prot. 7493 del 4/12/2015

Decreto 2/2016

[Handwritten signature]

100/100

MESE	VOLANTE	DANZUONI	GALETTA	FRUNCILLO	FESTA	ESP. GIU.	VIETRI	SANTORELLI	CALIFANO	BUONERBA	ESP. GIO.	ESP. DOMI.	SODA	PERNA	FRUNCILLO	CAPONE	GIUARINO
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	0	35	35
5	5	3	1	2	2	5	3	2	2	5	3	5	3	2	2	5	5
5	5	3	2	2	2	5	3	2	2	3	1	5	3	2	2	5	5
10	8	6	2	6	2	6	6	6	6	10	2	10	6	2	6	10	10
5	5	3	1	3	2	2	3	3	3	5	1	5	3	1	3	5	5
5	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	5	3	1	3	5	5
10	6	8	6	2	2	2	2	6	6	10	8	10	8	6	2	10	10
5	5	5	3	2	3	3	5	2	2	5	2	5	3	1	2	5	5
10	10	8	8	6	6	10	10	6	6	10	1	10	8	4	6	10	10
100	91	82	78	67	62	78	78	67	71	96	63	100	78	56	32	100	100
364,96	332,1	299,26	284,66	226,28	226,28	284,66	284,66	244,52	259,11	350,35	229,92	364,96	284,66	204,38	116,8	364,96	364,96
									625			833	833			833	833
									884,11			1197,96	1117,7			1197,96	1197,96
																	TOTALE

5332

3957

9289

Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature and several smaller initials.