

**COMUNE DI CASTELNUOVO BORMIDA**  
**PROVINCIA DI ALESSANDRIA**

**VERBALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE N. 1**

**OGGETTO: Valutazione dei dipendenti ai quali sono stati conferiti incarichi di Responsabili dei Servizi di cui agli artt. 8 e 11 del C.C.N.L. 1998-2001 per l'anno 2019.**

L'anno 2020 addì venticinque del mese di gennaio alle ore 18,00 si è riunito il Nucleo di Valutazione in composizione monocratica nella persona del Segretario comunale, esecutiva.

**IL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

Preso altresì atto che, con decreto del Sindaco pro-tempore Roggero Giovanni del 02/01/2019, è stata attribuita, oltreché al Segretario Comunale, a n. 1 dipendente del comune in convenzione inquadrato nella Cat. D (Rag. Giuseppe Pietro Gabutti) e a n. 1 dipendente del comune (Rag. Alessandro Guerrina) inquadrato nella cat. D la responsabilità di servizi di cui all'art. 11 del C.C.N.L. del personale del Comparto "Regioni - Autonomie Locali" 1998-2001;

Preso altresì atto che, con delibera di Consiglio Comunale n. 5 del 24/02/2018 è stata approvata la convenzione con i comuni di Orsara Bormida – Ponzzone – Castelletto d'Erro per gli anni 2018-2019 del dipendente Gabutti Giuseppe, cat C.;

Considerato che:

- ai dipendenti sopra indicati è attribuita la retribuzione di posizione e deve essere attribuita la retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del C.C.N.L. citato;
- ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato i dipendenti in questione sono soggetti a valutazione annuale che deve essere effettuata dal Nucleo di Valutazione;
- che sono stati assegnati gli obiettivi e che gli stessi sono stati oggetto di relazione sulla performance conseguita

**STABILISCE**

1. di procedere, per l'anno 2019 alla valutazione dei dipendenti, così come identificati in preambolo, ai quali sono state attribuite le Responsabilità di Servizi e di Uffici di cui all'art. 11 del C.C.N.L. 1998-2001 al fine dell'erogazione ai medesimi della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 dello stesso C.C.N.L.;
2. di effettuare tale valutazione sulla base dei fattori di valutazione previsti dal vigente sistema permanente di valutazione, dei risultati conseguiti sulla base degli obiettivi affidati nonché di eventuali altri elementi oggettivi di valutazione;
3. per ogni fattore di valutazione sarà attribuito un punteggio così come indicato nella scheda di valutazione;
4. il punteggio così ottenuto servirà per determinare la misura esatta, nel range che va dal 10 al 25% (30% per i dipendenti in convenzione) dell'indennità di posizione corrisposta, dell'indennità di risultato.

Dopo di ciò, sulla base degli elementi e delle informazioni acquisiti, anche sentendo il Segretario comunale - Responsabile del personale, il Sindaco e la Giunta comunale, procede all'attribuzione dei punteggi traducendo in termini numerici il giudizio dato al Responsabile del servizio sopracitato per ogni fattore di valutazione e per ogni anno di riferimento e quindi

**APPROVA**

Le allegate schede di valutazione per l'anno 2019 relative ai Responsabili del servizio sopra indicati dando atto che gli stessi hanno conseguito, per il periodo di riferimento, un punteggio compatibile con corresponsione dell'indennità di risultato nella misura massima prevista dalla vigente normativa.

Stabilisce quindi di trasmettere il presente verbale con i prospetti allegati all'Amministrazione per i provvedimenti di competenza

Letto, confermato e sottoscritto.

F.to Canessa Dr. Mario Vittorio



**MODELLO PER LA VALUTAZIONE DELLA P.O. E PER L'ASSEGNAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2020**

DIPENDENTE: GABUTTI GIUSEPPE

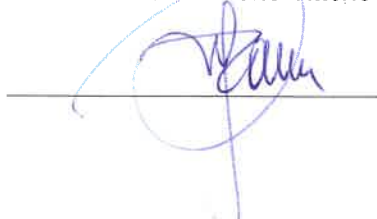
Viene proposto un modello basato su 5 criteri, prevedendo la possibilità non solo di scegliere il giudizio (es. *ottimo*), ma anche di graduarlo ulteriormente, consentendo una maggiore flessibilità nell'analisi dell'operato del titolare di P.O.

CRITERIO	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
Capacità di programmazione dell'attività e di rispetto dei tempi assegnati	Assente 0 Sufficiente 2 - 5 Adeguate 6 - 10 Buona 11 - 19 Ottima 20 - 25	20
Capacità di conseguimento degli obiettivi assegnati	Assente 0 Sufficiente 2 - 5 Adeguate 6 - 10 Buona 11 - 19 Ottima 20 - 25	22
Capacità di gestire i compiti e le mansioni affidate in maniera autonoma	Assente 0 Sufficiente 2 - 5 Adeguate 6 - 10 Buona 11 - 19 Ottima 20 - 25	23
Capacità di adattamento operativo alle necessità organizzative dell'ente	Assente 0 Sufficiente 2 - 5 Adeguate 6 - 10 Buona 11 - 19 Ottima 20 - 25	20
Capacità di evolvere il modo di lavoro in funzione dei cambiamenti che intervengono nel servizio	Assente 0 Sufficiente 2 - 5 Adeguate 6 - 10 Buona 11 - 19 Ottima 20 - 25	20
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		<b>105</b>

Per quanto riguarda la determinazione della retribuzione di risultato (dal 10% al 25% - 30% della retribuzione di posizione) s'intende utilizzare la seguente graduazione:

PUNTEGGIO OTTENUTO	QUOTA DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO (% sulla retribuzione di posizione)
Da 0 a 24 punti	0%
Da 25 a 59 punti	10%
Da 60 a 79 punti	17,5%
Da 80 a 125 punti	25% (30%)

F.to Canessa Dr. Mario Vittorio




**MODELLO PER LA VALUTAZIONE DELLA P.O. E PER L'ASSEGNAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2020**

DIPENDENTE: GUERRINA ALESSANDRO

Viene proposto un modello basato su 5 criteri, prevedendo la possibilità non solo di scegliere il giudizio (es. *ottimo*), ma anche di graduarlo ulteriormente, consentendo una maggiore flessibilità nell'analisi dell'operato del titolare di P.O.

CRITERIO	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
Capacità di programmazione dell'attività e di rispetto dei tempi assegnati	Assente 0 Sufficiente 2 - 5 Adeguate 6 - 10 Buona 11 - 19 Ottima 20 - 25	20
Capacità di conseguimento degli obiettivi assegnati	Assente 0 Sufficiente 2 - 5 Adeguate 6 - 10 Buona 11 - 19 Ottima 20 - 25	23
Capacità di gestire i compiti e le mansioni affidate in maniera autonoma	Assente 0 Sufficiente 2 - 5 Adeguate 6 - 10 Buona 11 - 19 Ottima 20 - 25	22
Capacità di adattamento operativo alle necessità organizzative dell'ente	Assente 0 Sufficiente 2 - 5 Adeguate 6 - 10 Buona 11 - 19 Ottima 20 - 25	19
Capacità di evolvere il modo di lavoro in funzione dei cambiamenti che intervengono nel servizio	Assente 0 Sufficiente 2 - 5 Adeguate 6 - 10 Buona 11 - 19 Ottima 20 - 25	20
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		<b>104</b>

Per quanto riguarda la determinazione della retribuzione di risultato (dal 10% al 25%-30% della retribuzione di posizione) s'intende utilizzare la seguente graduazione:

PUNTEGGIO OTTENUTO	QUOTA DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO (% sulla retribuzione di posizione)
Da 0 a 24 punti	0%
Da 25 a 59 punti	10%
Da 60 a 79 punti	17,5%
Da 80 a 125 punti	25% (30%)

F.to Canessa Dr. Mario Vittorio

