



# CITTA' DI MANFREDONIA

## Provincia di Foggia

### Deliberazione della Giunta Comunale

Seduta n. **7** del **27.01.2011**

deliberazione n° **26**

**OGGETTO:** APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE 2011/2013 DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA PER LA TRASPARENZA, LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI AI DIRIGENTI E DI QUESTI VERSO I DIPENDENTI PER LA MAGGIORE SODDISFAZIONE DEI CITTADINI ED UTENTI (APPLICAZIONE ART. 10 E SEGG. D.LGS. 150/2009).

L'anno duemilaundici il giorno ventisette del mese di gennaio alle ore 17,00 in Manfredonia e nel Palazzo di Città.

Regolarmente convocata, si è riunita

#### LA GIUNTA COMUNALE

composta dai signori:

RICCARDI ANGELO Sindaco - Presidente

dagli Assessori Comunali:

PRENCIPE ANNA RITA  
ANGELILLIS ANTONIO  
CASCAVILLA PAOLO  
D'AMBROSIO DAMIANO

GIANDOLFI NUNZIO  
PALUMBO MATTEO - Vice Sindaco  
RINALDI PASQUALE  
ZINGARIELLO SALVATORE

Sono assenti i signori: =====

Partecipa il Segretario Generale: FIORENTINO FEDERICO GIOVANNI.

Il Presidente, constatata la regolarità dell'adunanza, dichiara aperta la discussione sull'argomento in oggetto.

---

Sulla proposta della presente deliberazione hanno espresso parere favorevole:

- Il Responsabile del Servizio interessato (art.49 c.1 del D.Lgs 267/2000);
- Il Segretario Generale (artt.49 c.2 e 97 c.4 lett.B) del D.Lgs 267/2000), per quanto concerne la regolarità tecnica
- Il Responsabile di Ragioneria (art.49 c.1 del D.Lgs 267/2000), per quanto concerne la regolarità contabile.

## LA GIUNTA COMUNALE

**Premesso** che la materia dell'organizzazione del Comune spetta ai poteri regolamentari della Giunta Comunale, secondo il combinato disposto degli artt. 42 e 48 del d.lgs.18 agosto 2000,n.267 e s.m.;

**Ritenuto** che per l'applicazione delle norme degli artt. da 1 a 31 del d.lgs. 27 ottobre 2009, n 150 e s.m., presso il Comune si è provveduto ad assegnare al N.I.V. (che già svolge i compiti di cui all'art.147 del d.lgs. 267/2000) i compiti dell'art.14 del citato decreto legislativo per le attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione (vedasi deliberazioni di G.C. 03 agosto 2010, n.314 e di G.C. del 29 settembre 2010, n.368);

**Considerato** che presso l'Ente già esisteva un sistema di controllo e di valutazione delle prestazioni di lavoro dei dipendenti sia per la produttività collettiva e che per la produttività individuale che per l'assegnazione della progressione economica orizzontale in osservanza dell' art.17, comma 2, lett.a) e b) del CCNL 31.03.1999 del comparto dei dipendenti Regioni Autonomie Locali e nel rispetto delle risultanze della CCDI di Ente di volta in volta definita ed analogamente per il CCDI dei dirigenti per quanto afferisce alla loro retribuzione di posizione e di risultato;

**Accertato** e confermato che per la valutazione della *performance organizzativa* presso l'Ente già sono state graduate le responsabilità, assegnando ai dirigenti la responsabilità dei Settori e la *retribuzione di risultato* in misura direttamente proporzionale al risultato ottenuto nella gestione del P.E.G. (obiettivi, risorse umane e finanziarie, strumentali ed ambientali), conformemente alle clausole dei CC. CC. NN. LL. vigenti del comparto dei dirigenti Regioni Autonomie Locali, precisando che il **modello organizzativo** per Settori apicali articolati, costituisce il modello organizzativo, che discende dal sistema degli artt. 107 e 109 del d.lgs. 267/2000, anche per i casi di assegnazione della direzione del settore specifico a dirigenti contrattualizzati a tempo determinato;

**Rimarcato** che i dirigenti dei settori sono sottoposti a valutazione annuale finale da parte del N.I.V., ora anche O.I.V., per la assegnazione della retribuzione di risultato, il cui giudizio finale è di competenza del Sindaco; tale valutazione seguirà in *processing* un percorso di verifica continua a campione delle loro determinazioni ai fini di cui all'art.147, comma 1, lett.a) del d.lgs. 267 del 2000 e procederà con audizioni periodiche per la verifica dell'azione gestionale dei dirigenti dei Settori, nonché con le relazioni di step trimestrali, ecc., anche per valutare la loro attitudine

a meglio combinare i fattori della produzione di atti, beni e servizi, il cui interesse finale è posto nell'utenza e nella cittadinanza servita dal Comune; mentre nella prima fase di azione di controllo e valutazione il NIV/OIV ha definito una scheda di valutazione in 10 punti, che si intende confermare in analogia al CCNL dei dirigenti degli Enti locali e del CCDI vigente che sul punto costituisce elementi omologhi e non contraddittori per la valutazione della performance dirigenziale;

**Preso atto** che il NIV/OIV somministrerà, come per sua competenza, una serie di moduli per facilitare l'azione di controllo dei dirigenti verso i propri dipendenti facendo del sistema premiante e del merito e della trasparenza e della produttività il fulcro dell'azione amministrativa del Comune allo scopo di costituire uno strumento idoneo per il migliore raggiungimento degli obiettivi programmati dal Sindaco e dalla sua Giunta;

**Ritenuto** che si possa procedere ad attuare il d.lgs. 150/2009 per le parti relative alla adattabilità per l'azione degli enti locali come stabilito dall'art 16 comma secondo, del detto d.lgs. 150/2009, in generale e del Comune di Manfredonia in particolare;

**Verificati** i documenti oggetto della collaborazione con il N.I.V./ O.I.V. che si riportano in allegato per valutazione dei dirigenti, dei funzionari responsabili di posizioni organizzativa allorché costituiti, per la performance individuale dei dipendenti e per la progressione economica orizzontale;

**Valutata** la praticabilità amministrativa del piano triennale della performance organizzativa ed operativa da compatibilizzare con lo scadenario di altre incombenze del Comune come stabilite dalle leggi dello Stato e della Regione;

**Visti** gli artt. 114 e 117 della costituzione italiana;

**Vista** la legge 5 giugno 2003, n. 131 e s.m.

**Visto** lo statuto della Regione Puglia;

**Visto** lo statuto comunale vigente;

**Visto** il vigente esercizio provvisorio del bilancio comunale;

**Visto** il d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.;

**Visto** il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.:

**Visto** il D.L. 31 maggio 2010 n. 78 convertito con modificazioni ed integrazioni in legge 30 luglio 2010, n. 122, che pone vincoli alle spese per il personale nonché per le assunzioni anche del Comune di Manfredonia, a partire dal 1° gennaio 2011, e che blocca la contrattazione collettiva per i periodi 2011/13 e che

non consente l'immediata attuazione di alcuni istituti (premio di eccellenza e premio di efficienza) del d.lgs. n.150/2009, in quanto non finanziati dal CCNL dei dipendenti e dei dirigenti non rinnovati;

**Vista** la legge di stabilità finanziaria del 13 dicembre 2010, n.220;

**Osservato** il giusto procedimento in fatto ed in diritto e osservata la giusta motivazione di cui all'art. 3 della legge 7 agosto 1990, n. 241 e s.m.;

**Acquisiti** i pareri favorevoli di regolarità tecnico amministrativa e contabile di cui all'art. 49 del d.lgs. 18 agosto 2000, n.267 e s.m.

**Accertati** i propri poteri decisorii di cui agli artt. 48 del d.lgs. 18 agosto 2000, n.267 e s.m. e secondo il regolamento di organizzazione vigente;

Su proposta dell'Assessore al personale Damiano D'Ambrosio;

A voti unanimi espressi nei modi e forma di legge;

#### **DELIBERA**

1. E' approvato il piano triennale 2011/2013 della performance organizzativa per la trasparenza, la misurazione e la valutazione degli obiettivi assegnati ai dirigenti dei settori apicali e di questi verso i dipendenti per la maggiore soddisfazione dei cittadini ed utenti (applicazione art.10 e segg. d.lgs. 150/2009) come da schema e scadenziario riportato in allegato, quale parte integrante ed essenziale della presente deliberazione.

2. E' preso atto della modulistica predisposta dal NIV/OIV che si fa propria e che si riporta in allegato alla presente deliberazione.

3. E' fatta riserva di attivazione di un congruo sistema di controllo di gestione da realizzare con la programmazione triennale e programmatica del Comune.

4. E' preso atto che ai sensi dell'art.10, comma 5, del d.lgs 27 ottobre 2009, n.150, *"In caso di mancata adozione del Piano della performance e' fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti, che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati"*.

5. La presente deliberazione è dichiarata immediatamente esecutiva come da apposita, separata ed unanime votazione favorevole.

## PIANO TRIENNALE 2011/2013 DELLA PERFORMANCE

<b>Soggetti Obbligati per competenza</b>	<b>Oggetto o Contenuto</b>	<b>Termine Iniziale</b>	<b>Termine Finale</b>	<b>Valutazione</b>
Giunta Comunale	<b>Piano della Performance</b> Vincolato al Piano dettagliato degli obiettivi ed al P.E.G. (Risorse umane , finanziarie e strumentali) nonché agli scadenziari legislativi obbligatori Competenza per settore apicale: attività e servizi	Dalla approvazione del bilancio preventivo e dalla deliberazione di Giunta Comunale	Entro il 31.12. di ciascun anno (salvo variazioni in corso d'anno)	N.I.V./O.I.V. (entro gennaio anno successivo)
Dirigenti/Responsabili di settore	<b>Trasparenza:</b> (pubblicazione sul sito istituzionale internet del Comune)	Di volta in volta	Di volta in volta con osservanza dei termini di legge regolamento e contratti	N.I.V./O.I.V. (Verifica a campione su determinazioni adottate)
Dirigenti/Responsabili di settore	<b>Procedimenti amministrativi( atto dirigenziale di individuazioni dei responsabili dei procedimenti e dei termini</b> (con eventuale attivazione conferenza di servizi ove occorra)	Termine iniziale (protocollo informatico)	Termine finale (come per legge: per SCIA e permessi o licenze o autorizzazioni o concessioni, altri atti di assenso, ecc) (conformità a leggi dello stato e della regione)	N.I.V./O.I.V. (Verifica a campione su determinazioni adottate)
Dirigenti/Responsabili di settore	<b>Raccolta dati per la Comunicazioni al NIV/OIV della performance annuale</b>	Termine iniziale (protocollo informatico)	Termine iniziale 30 giugno (protocollo informatico)	N.I.V./O.I.V. (Comunicazione alla CIVIT)
Dirigenti/Responsabili di settore	<b>Relazione trimestrale della performance</b>	1 giorno del trimestre	Ultimo giorno del trimestre	N.I.V./O.I.V. (Comunicazione alla CIVIT ed esecuzione indirizzi CIVIT)
Dirigenti/Responsabili di settore	Predisposizione Piano delle Opere pubbliche e degli investimenti	Termine iniziale 30/settembre di ciascun anno	Termine finale 30/settembre di ciascun anno	N.I.V./O.I.V. (Verifica a campione su determinazioni adottate)

Dirigenti/Responsabili di settore	Contrattazione collettiva decentrata integrativa Su indirizzo della Giunta Comunale e previa autorizzazione finale della Giunta alla sottoscrizione del CCDI dei dirigenti e dei dipendenti. (riportare il tutto al d.lgs. 150/2009)	Definizione: Su base annuale (nei limiti delle risorse e della modalità di utilizzazione ed assegnazione)	Attuazione: Su base annuale (nei limiti delle risorse come finalizzate e con quali risultati)	Collegio dei Revisori (Risorse) e N.I.V. Ovvero O.I.V. (Verifica attuazione logica e razionalità degli istituti)
Dirigenti/Responsabili di settore	Piano annuale della formazione dei dipendenti	Definizione: Su base annuale (nei limiti delle risorse)	Attuazione: Su base annuale (nei limiti delle risorse e verifiche di risultato)	N.I.V./O.I.V. (verifica dell'interesse pubblico alla formazione finalizzata)
Dirigenti/Responsabili di settore	Piano triennale delle Assunzioni	Definizione: Su base annuale (nei limiti delle risorse) Salvo limiti di legge	Attuazione: Su base annuale (nei limiti delle risorse) Salvo limiti di legge	N.I.V./O.I.V. (verifica di regolarità e congruenza)
Dirigenti/Responsabili di settore	Sistema del Customer satisfaction	Definizione per servizi Specifici (Carte dei servizi)	Verifica per servizi (Giudizio dei cittadini ed utenti)	N.I.V./O.I.V. (verifiche di qualità e trasparenza)
N.I.V./O.I.V.	Moduli e metodologie per il sostegno alla attività dei Dirigenti/Responsabili dei settore per il controllo e le verifiche di efficienza e produttività e qualità e quantità della performance dei dipendenti di riferimento	In relazione alla CCDI ed al d.lgs. 150/2009 (eccellenze; innovazione; PEO; percorsi di carriera, ecc.)	In relazione alla CCDI ed al d.lgs.150/2009 (eccellenze; innovazione; PEO; percorsi di carriera, ecc.)	N.I.V./O.I.V. (Controllo interno risultati)
Segretario Generale sanziona i dirigenti	Azioni disciplinari	Rispetto dei termini e delle procedure iniziali	Rispetto dei termini e delle conclusioni finali	N.I.V./O.I.V. (Controllo interno risultati)

I dirigenti sanzionano i dipendenti	Azioni disciplinari	Rispetto dei termini e delle procedure iniziali.	Rispetto d ei termini e delle conclusioni finali	N.I.V./O.I.V. (Controllo interno risultati)
NIV/OIV	Referto annuale alla corte dei Conti regionale <Sezione enti locali>	Dall'inizio dell'esercizio finanziario annuale	Entro il mese di gennaio dell'esercizio finanziario successivo all'azione di controllo (salvo che non trattasi di formali segnalazioni per rilevata responsabilità riveniente causata da eventuale danno erariale)	N.I.V./O.I.V. (Controllo interno risultati)



CITTA' di MANFREDONIA

(Provincia di Foggia)

Piazza del Popolo, n.8

71043 – Manfredonia (Fg)

Nucleo Interno di Valutazione/Organismo Indipendente di Valutazione

(Decreto sindacale del 23 dicembre 2010, n.63)

Dirigente: \_\_\_\_\_ (Settore \_\_\_\_\_)

Periodo di valutazione: \_\_\_\_\_

N° Progressivo	Oggetto della Valutazione ex art.43 comma 4, CCNL Dirigenti 10.04.1996 (Retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale)	Descrizione	Punteggio max 100/100
1	<b>Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni.</b>		
2	<b>Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati.</b>		
3	<b>Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro</b>		
4	<b>Capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi.</b>		
5	<b>Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale.</b>		
6	<b>Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione.</b>		
7	<b>Qualità dell'apporto personale specifico.</b>		
8	<b>Contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative.</b>		
9	<b>Rapporto con gli organi istituzionali</b>		
10	<b>Personalità manageriale</b>		
	<b>Valutazione finale</b>		

Il N.I.V.

Prof. Vincenzo Papadia

Dott. Michele Ametta

Dott. Raffaele De Laurentis

Manfredonia \_\_\_\_\_

Notazione: Scarsissimo sino a punti 3,00; Insufficiente da 3,10 sino a punti 5,99; Sufficiente da punti 6,00 a 6,99; Buono da punti 7,00 a 7,99; Distinto da punti 8,00 a 8,99 Ottimo da punti 9,00 a 9,99 ;Eccellente punti 10,00.

Le tre fasce di cui all'art.19, d.lgs.150/2009 sono: A (Maggiore):punti da 90 a 100; B (Mediana):punti da 80 a 90;C (Minore) punti da 70 a 80.

Al di sotto della valutazione di 70/100 non si beneficia del premio individuale della retribuzione di risultato. Le risorse che residuano dopo la valutazione sono assegnate ai dirigenti risultati eccellenti.



CITTA' di MANFREDONIA

(Provincia di Foggia)

Piazza del Popolo, n.8

71043 – Manfredonia(Fg)

**Scheda di Valutazione delle posizioni organizzative per la finalità del risultato (retribuzione di risultato)**

(Art.10, comma 3, CCNL 31.03.1999)

RESPONSABILE

P.O.: \_\_\_\_\_ Cat. \_\_\_\_\_ P.P. \_\_\_\_\_ (Settore) \_\_\_\_\_

Periodo di valutazione: 01.01.2010/31.12.2010

Punti max 100

N.	Oggetto	Max punti	Punti assegnati
1	Diretta Responsabilità di Prodotto, con ogni effetto di esternazione	max 15	
2	Diretta Responsabilità di Risultato, con ogni effetto giuridico formale e sostanziale	max 15	
3	Funzioni esercitate in concreto di Direzione di Unità Operative Complesse	max 15	
4	Grado di Autonomia Gestionale ed Organizzativa (nell'ambito della struttura di appartenenza);	max 20	
5	Apporto alla produzione mediante l'Alta Professionalità esercitata concretamente in correlazione del Diploma di Laurea (Requisito di ingresso dall'esterno)	max 10	
6	Diploma di Laurea aggiuntivo rilasciato da Scuole di Specializzazione Universitaria o da Istituti Nazionali ed Internazionali (Documentata), con ogni effetto di beneficio per la produzione di atti, beni e servizi dell'Amministrazione	Max 05	
7	Iscrizione Documentata in Albi ed Ordini Professionali quale abilitazione all'esercizio della Professione, realmente svolta a favore dell'Amministrazione	max 05	
8	Attività di staff, per studio ricerca. Ispezione, vigilanza e controllo di elevata autonomia ed esperienza anche con auto aggiornamento	max 05	
9	Comportamento assertivo e collaborativo con grande abnegazione al lavoro verso colleghi, superiori ed amministratori	max 05	
10	Personalità ed attitudini manageriali	max 05	
		<b>Totale punti</b>	

Il Dirigente del Settore

\_\_\_\_\_

Manfredonia (FG) \_\_\_\_\_

**Legenda:**

1. Il Funzionario che riceva dal suo diretto superiore (ove esista) una valutazione inferiore a 70/100 non ha diritto alla retribuzione di risultato (salvo eventuali conseguenze per la conferma o rimozione dell'incarico) 2. Fatto 100 la retribuzione di risultato (già programmata nel quantum), questa è ridotta proporzionalmente dei punti inferiori a cento che conseguono alla valutazione.

3. Per i soggetti, che *superior non reconoscens* nell'organizzazione provvede il NIV che comunica gli effetti della valutazione per la decisione finale del SINDACO. 4. Le tre fasce di cui all'art.19, d.lgs.150/2009 sono: A (Maggiore):punti da 90 a 100; B (Mediana):punti da 80 a 90; C (Minore) punti da 70 a 80. Al di sotto della valutazione di 70/100 non si beneficia del premio individuale della retribuzione di risultato.

Le risorse residuali sono assegnate per il 50% proporzionalmente ai soggetti beneficiari della valutazione tra 90 e 100 il restante 50% all'Amministrazione.



CITTA' di MANFREDONIA

(Provincia di Foggia)

Piazza del Popolo, n.8

71043 – Manfredonia(Fg)

**SCHEDA di VALUTAZIONE PERMANENTE DELLA PERFORMANCE**

(Produttività e miglioramento dei servizi: art.17, comma 2, lett.a) CCNL01.04.1999)

DIPENDENTE.: \_\_\_\_\_ Cat. \_\_\_\_\_ .P.P. \_\_\_\_\_ (Settore) \_\_\_\_\_

Periodo di valutazione: \_\_\_\_\_

N.	Oggetto della Valutazione	Max punti	Punti assegnati
1	Risultati ottenuti in riferimento allo standard di rendimento programmato	Max 10	
2	Qualità della prestazione resa, senza negligenza imprudenza ed imperizia e nocumento per l'Amministrazione	Max 10	
3	Impegno personale profuso con abnegazione ed iniziativa	Max 10	
4	Comportamento nei rapporti con utenti e cittadini e colleghi e superiori (dirigenti e amministratori)	Max 10	
5	Duttilità nel rendere le prestazioni di lavoro con capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	Max 10	
6	Grado di flessibilità attitudinale sia per la flessibilità che per la semplificazione dei procedimenti amministrativi ed operativi	Max 10	
7	Capacità di proporre soluzioni innovative alla tipologia della rogazione delle proprie prestazioni di lavoro, nel rispetto della legittimità	Max 10	
8	Sviluppo dell'attività svolta a seguito di processi di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale, nell'esercizio delle proprie mansioni rese	Max 10	
9	Grado di esperienza acquisita ad apportata concretamente al miglioramento della produzione di atti, beni e servizi resi dall'Amministrazione	Max 10	
10	Grado di assenteismo in riferimento alle assenze previste dalle leggi e dai contratti, ma che non consentono di garantire la maggiore produttività complessiva dell'Amministrazione, che a causa delle assenze dalla produzione riduce il suo apporto al P.I.L. nazionale	Max 10	
	<b>Giudizio finale</b>	<b>totale</b>	

**Il Dirigente del Settore**

**Manfredonia(FG)** \_\_\_\_\_

**Legenda:**

1. Descrivere in dettaglio l'**obiettivo di produttività programmato** e sulla base di quali **standard di rendimento** rispetto alle quantità prodotte nel triennio precedente per fare la media (art.5 d.lgs. 150/2009) e se reso in plus orario o intra orario di lavoro (non può essere afferente all'attività ed ai servizi ordinari di competenza della struttura organizzativa di assegnazione, e delle mansioni specifiche da assolvere per le quali si beneficia già della retribuzione stipendiale)(Dimostrare la effettuazione concreta del miglioramento del servizio).
2. I PIANI di produttività debbono essere **sottoposti al NIV entro il mese di gennaio**, che li valida per la loro effettuazione ed esecuzione, tenendo conto delle risorse assegnate e dei parametri di riferimento adottati.
3. Realizzati i Piani il dirigente compila le schede e fa rapporto al NIV per l'autorizzazione finale al pagamento dei benefici della **performance di produttività**.
4. La parametrizzazione per il beneficio, stante il sistema progressivo del prelievo fiscale alla fonte, è definita così: Cat. A (100) Cat. B (130) Cat. B3 (150) Cat. C (180) Cat. D (230) Cat.D3 (300).
5. Il dipendente che viene valutato con un punteggio inferiore a **70/100** non ha diritto ad alcun premio di produttività della sua performance.



CITTA' di MANFREDONIA

(Provincia di Foggia)

Piazza del Popolo, n.8

71043 – Manfredonia(Fg)

**SCHEDA di VALUTAZIONE PROMOZIONI P.E.O.**

(Progressione economica orizzontale: art.5, CCNL 31.03.1999)

Da Cat. \_\_\_\_\_ a Cat. \_\_\_\_\_

DIPENDENTE.: \_\_\_\_\_ Cat \_\_\_\_\_ P.P. \_\_\_\_\_ (Settore) \_\_\_\_\_

Periodo di valutazione: \_\_\_\_\_

N.	Oggetto della Valutazione	Punti max	Punteggio assegnato
1	1° Titolo di studio afferente alla categoria di riferimento (nessun punteggio di beneficio);	Max 10	
1.1.	1.1° Titolo di studio afferente alla categoria superiore, attinente alla funzione svolta (punti 10, non attinente alla funzione svolta: punti 5)		
1.2.	1.2° Titolo di studio inferiore alla categoria di riferimento per l'esercizio della mansione svolta (abbattimento punti 5)		
2	Capacità produttiva dimostrata nel miglioramento dei servizi (il voto della scheda della performance di produttività di cui il candidato ha beneficiato in toto è registrato per 1/10 della sua somma)(Es. 70/100 = 7/10)	Max 10	
3	Svolgimento, per esigenze urgenti e necessità di servizio, di mansioni superiori <i>de facto</i> con zelo dignità ed onore, anche se per periodi brevi	Max 10	
4	Capacità di intervento nelle emergenze con garanzia di risultato e soddisfazione dell'Amministrazione e degli utenti e cittadini	Max 10	
5	Grado di auto aggiornamento normativo ed operativo con efficacia dell'azione amministrativa e dei servizi resi alla collettività ed ai singoli cittadini	Max 10	
6	Capacità dimostrata in concreto di saper coordinare gruppi di lavoro di colleghi (pluri profili professionali) sia in senso orizzontale che verticale	Max 10	
7	Attitudine ad assumersi direttamente le responsabilità nell'azione amministrativa ed operativa	Max 10	
8	Comportamento collaborativo e molto assertivo ed educativo ed ausiliativo per la soluzione di problematiche esterne (cittadini ed utenti) ed interne (colleghi, superiori, amministratori)	Max 10	
9	Flessibilità comportamentale e grado di disponibilità ad operare in plus orario ed in straordinario e durante i giorni festivi o in notturni, ove occorra, per esigenze inderogabili ed imprescrittibili di servizio	Max 10	
10	Per il biennio precedente preso a riferimento basso grado di assenteismo ( sino a punti 10); alto grado di assenteismo ( abbattimento sino a punti 10) (Nel caso PEO non vi sono vincoli normativi per regalare promozioni a chi è stato assente anche se con garanzia di legge).	Max 10	
	Valutazione	totale	

Il Dirigente del Settore

\_\_\_\_\_

**Regole:**

1. LE PROMOZIONI PER **PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE** DEBBONO AVVENIRE PER OGNI BIENNIO.
2. DEBBONO VALERE PER UN CONTINGENTE DEL 50% del personale dei posti di P.E.O. messi a disposizione per le promozioni.
3. SI OPERA SU AVVISO PUBBLICO dell'Amministrazione ED A DOMANDA DEGLI INTERESSATI CHE INTENDONO CONCORRERE AL n. X di POSTI PEO; (trattasi di sistema a **numerus clausus** contingentato, per anzianità senza demerito (chi ha subito sanzioni a partire dalla censura salta un turno di promozioni PEO **ope officii**).
4. La procedura PEO definisce una graduatoria per ogni livello PEO. Trattasi di promozioni afferenti alla anzianità congiunta al merito ed a contingente limitato (Le risorse sono assegnate dal CCDI).(Art.23, d.lgs.150/2009).
5. Il dipendente che riceva una valutazione inferiore a 70/100 è automaticamente escluso dalla graduatoria di merito contingentata.
6. Le disposizioni di cui all'art. 23, comma 3, del d.lgs. n.150/2009 saranno inserite nel sistema PEO a partire dal 1°gennaio 2014.
7. Le **performance delle eccellenze** saranno oggetto di esame del NIV dopo il rinnovo del CCNL dei dipendenti del comparto Regioni Autonomie Locali.



# CITTA' di MANFREDONIA

Piazza del Popolo, 8  
71043 MANFREDONIA (FG)  
Tel.0884/519.200

## Valutazione dei cittadini ed utenti (Sistema customer satisfaction del d.lgs. 27 ottobre 2009 n.150 e s.m.)

Cittadino/a M  F

Classi di Et : 14-18  19-40  41-60  61-80  81 e oltre

Residente in Manfredonia

Residente in Frazione di Manfredonia:

Amendola  
Borgo Fonterosa  
Feudo della Paglia  
Ippocampo  
La Bussola  
La Scrofola  
Lacolit  Beccarini  
Macchia Rotonda  
Masseria Alberone Stella  
Masseria Barretta  
Masseria Candelaro  
Masseria Cupola

  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  

Masseria Cutino  
Masseria Gramazio  
Masseria Isola degli Olivi  
Masseria Palata  
Masseria Pariti  
Masseria Piccardi  
Masseria Resecata  
Masseria Santa Tecchia  
Masseria Santo Spirito  
Masseria Valente  
Mezzanone  
Onoranza

  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  

Posta Berardi  
San Leonardo di Siponto  
San Salvatore  
Scalo dei Saraceni  
Sciale Borgia  
Sciale Frattarolo  
Sciale Mozzillo  
Sciali degli Zingari  
Sciali di Lauro  
Siponto  
Tomaiuolo  
Vigna Balsamo

  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  

Gradimento e soddisfazione dei servizi di:

Insoddisfacente

Buono

Ottimo



Anagrafe (certificati):

Stato Civile:

Elettorale:

Pensioni:

Tessere di identit :

Passaporti:

Servizi del Cimitero:

Servizi Scolastici (mensa e trasporto scuola bus):

Servizi manutenzione strade:

Servizio giardini:

Servizi di Polizia Municipale:

Servizi dell'urbanistica ed assetto del territorio:

Servizi di attivit  produttive (Commercio,

Agricoltura ,Industria Artigianato, Caccia e Pesca):

Servizio di relazioni con il pubblico:

Il Responsabile del Procedimento

Il Cittadino (se intende anche firmare)

Manfredonia il \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to: Fiorentino Federico Giovanni

IL PRESIDENTE

F.to: Riccardi Angelo

---

ATTESTAZIONE

La presente deliberazione:

1. su analoga attestazione del messo comunale è stata pubblicata in copia all'Albo Pretorio il 28 GEN.2011 ove rimarrà per quindici giorni consecutivi.

2. è stata trasmessa in elenco ai Capi Gruppo Consiliari con nota n. 3203 del 28 GEN.2011.

3. è stata trasmessa in data 28 GEN.2011 ai seguenti uffici per l'esecuzione:

Dirigente 2° Settore.

Dirigente 3° Settore.

Dirigenti 1°,4°,5°,6°,7° e 8° Settore.

4.

è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 – comma 4°, del D.L.vo n. 267/2000;

è divenuta esecutiva il ..... per decorrenza del termine di cui all'art.134 – comma 3°, del D.L.vo n. 267/2000.

Dalla Residenza comunale, li 28 GEN.2011

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to: Fiorentino Federico Giovanni