



CITTA' di CANICATTI'
(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

Ufficio Segretario Generale

Immediatamente esecutiva:

SI

NO

Seduta del giorno 30 SET. 2019 N. 125

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione sistema di pesatura e graduazione delle posizioni dirigenziali. Appendice al Testo Unico delle norme regolamentari in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi e ss.mm.ii.-

L'anno duemilaDICIANNOVE addì tronto (—) del mese di Settembre alle ore 14.30 nel Comune di Canicatti e nel Palazzo di Città, si è riunita la Giunta Municipale sotto la Presidenza del Sindaco avv. Ettore Di Ventura con l'intervento dei seguenti componenti:

presenti n. 7 assenti n. 1

Cognome	Nome	PR.	AS
DI VENTURA	Ettore		
DI FAZIO	Giangaspere		
CORBO	Rosa Maria		
CUVA	Angelo		
DI BENEDETTO	Fabio		
GIARDINA	Antonio		
PALERMO	Umberto		X
MESSINA	Angelo		

Partecipa alla seduta il Segretario Generale del Comune, dott. Giovanni Panepinto.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la seduta e

Li invita a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la proposta del Segretario Generale dott. Panepinto, che di seguito si trascrive:

Considerato che al fine di dare attuazione alle disposizioni contenute nel nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali entrato in vigore il 22.05.2018, con deliberazione di Giunta Municipale n. 68 del 16/05/2019, è stato approvato il Regolamento "Appendice al Testo Unico delle norme regolamentari in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi sulla Istituzione, conferimento, revoca e graduazione degli incarichi di posizione organizzativa", con il quale sono state istituite numero 7 posizioni organizzative di cui alla lettera a) e numero 1 posizioni organizzative di cui alla lettera b) dell'art. 13 del CCNL 21.05.2018;

Rilevato che con Deliberazione di Giunta Municipale n. 72 del 20/05/2019, si è provveduto a modificare la struttura organizzativa dell'Ente, unitamente all'organigramma;

Dato atto che a seguito delle modifiche di cui sopra, la nuova struttura organizzativa è stata suddivisa in cinque macrostrutture organizzative, denominate "direzioni", a ciascuna delle quali è preposto un dirigente, anche *ad interim*, e sono previste n. 7 Posizioni Organizzative;

Preso altresì atto che con deliberazione di Giunta Municipale n. 73 del 20/05/2019, sono state individuate le posizioni organizzative, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, comma 5 del nuovo "Regolamento sulla istituzione, conferimento, revoca e graduazione degli incarichi di posizione organizzativa";

Dato atto che con il Determina Sindacale n. 80 del 23/07/2019, sono stati conferiti gli incarichi dirigenziale *ad interim* al Segretario Generale, per le Direzioni II, III, IV e con D.S. n. 64 del 10/08/2018 ad oggetto "Rotazione di incarichi dirigenziali", il dott. Licata dirigente della Direzione V è stato incaricato di sostituire in caso di assenza il dirigente della Direzione I – AA.GG-;

Dato altresì atto che nelle more della graduazione delle posizioni organizzative, è stata confermata l'indennità di posizione nella misura in atto in godimento, fermo restando che l'importo dell'indennità connesso al nuovo peso sarà determinato a decorre, per gli effetti giuridici ed economici, dalla data di efficacia della determina di nomina, fatti salvi eventuali conguagli eventualmente necessari;

Preso atto che con propri provvedimenti i Dirigenti hanno nominato i Responsabili di Posizione Organizzativa per ciascuna direzione;

Considerato necessario predisporre un nuovo Regolamento quale appendice al Testo Unico delle norme regolamentari in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi per la pesatura della dirigenza e delle P.O.;

Ritenuto pertanto necessario approvare un nuovo regolamento per la pesatura e la graduazione;

Visto lo schema di Regolamento predisposto dal Segretario Generale;

RILEVATO che il C.C.N.L. 23.12.1999 relativo alla Dirigenza del Comparto Regioni - Autonomie Locali prevede agli artt. 27 e 29 la determinazione della retribuzione di posizione e della correlata retribuzione di risultato; - la retribuzione di posizione va definita con riferimento alle funzioni ed alle responsabilità connesse alla posizione organizzativa e strutturale ricoperta da ogni dirigente, e pertanto va determinata sulla base di parametri riferiti rispettivamente:

- 1) alla collocazione della posizione nella struttura
- 2) alla complessità organizzativa
- 3) alle responsabilità gestionali interne ed esterne;

PRECISATO che l'Amministrazione, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, è quindi chiamata a definire il sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali, finalizzato a garantire uno stretto rapporto tra retribuzione di posizione ed il correlato e complessivo livello di responsabilità assegnato alle posizioni stesse;

RAVVISATA l'opportunità di procedere, nelle more di una ridefinizione complessiva del ciclo della performance, all'approvazione del sistema di pesatura e graduazione della dirigenza e delle posizioni organizzative, al fine di renderlo maggiormente idoneo alla valorizzazione delle posizioni modificate a seguito dell'intervenuta riorganizzazione degli uffici e dei servizi;

ESAMINATI i criteri di pesatura come dettagliati nell'allegato provvedimento per farne parte integrante e sostanziale e ritenuti gli stessi meritevoli di approvazione;

RITENUTO che il sistema di valutazione per la pesatura dell'indennità di posizione dei Dirigenti è rispondente alle specifiche esigenze istituzionali dell'Ente, garantisce una giusta valutazione del valore di ciascuna posizione riconducendola ad elementi specificamente connessi ai contenuti di lavoro e alla rilevanza di questi all'interno della struttura,;

Rilevato che nell'area della dirigenza tale nuovo sistema è oggetto di concertazione e che pertanto si è data informazione preventiva alle organizzazioni sindacali con nota prot. n. 38581 del 16.09.2019;

Visto l'apprezzamento e la valutazione dell'OIV e le modifiche ed integrazioni dallo stesso organismo proposte, giusta e-mail datata 19 settembre 2019 l'OIV;

Visti:

- il D.lgs. 267/2000;
- il vigente ordinamento degli EE.LL. della regione siciliana;
- il D.lgs. 165/2001;
- la L.R. 7/2019;
- i CC.CC.NN.LL. dei Dirigenti;

PROPONE DI DELIBERARE

1. Di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. Di approvare il "Sistema di graduazione e pesatura delle posizioni dirigenziali", composto da n. 8 articoli, che allegato alla presente sotto la lettera "A", costituisce parte integrante e sostanziale della presente
3. Di dare atto che il provvedimento *de quo* costituisce appendice al Testo Unico delle norme regolamentari in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi e successive modifiche ed integrazioni e dall'entrata in vigore cesseranno l'efficacia e l'applicabilità di ogni altra norma regolamentare non compatibile con le disposizioni in esso contenute.
4. Di precisare che il sistema di cui al punto precedente trova applicazione a decorrere dall'anno 2019, fermo restando che l'importo dell'indennità connesso al peso delle nuove direzioni nell'ambito della macrostruttura organizzativa sarà determinato dopo la conclusione del procedimento di graduazione e decorre, agli effetti giuridici ed economici, dalla data di efficacia del determina sindacale di nomina dei dirigenti, fatti salvi i conguagli eventualmente dovuti;

5. Di dare atto che si prescinde dall'acquisizione del parere di regolarità contabile posto che il presente provvedimento non ha riflessi diretti o indiretti sul patrimonio né sul bilancio;
6. Di demandare al Responsabile P.O. 1 Direzione Affari Generali gli adempimenti gestionali conseguenti all'adozione del presente provvedimento.
7. Di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 44/91, stante l'urgenza di procedere alla pesatura dei Dirigenti e Posizioni Organizzative.

Caricattì li _____


Il Segretario Generale
dott. Panepinto

Visto il parere ex art. 49 D. Lgs n° 267/2000, recepito dalla L.R. n° 30 del 2000 favorevolmente espresso, in ordine a:

Alla Regolarità Tecnica
Li _____


Il Segretario Generale
dott. Panepinto

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la proposta di deliberazione formulata dal Segretario Generale dott. Panepinto che qui si intende integralmente richiamata e trascritta;

RITENUTO di doversi deliberare in merito;

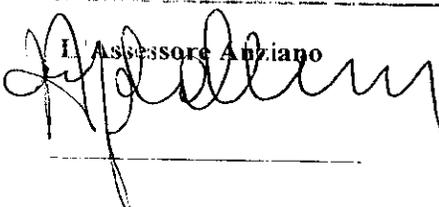
ACCERTATO che detta proposta è corredata dal prescritto parere dalla vigente normativa;

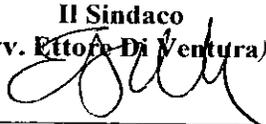
Ad unanimità di voti favorevoli espressi nei modi e nelle forme di legge;

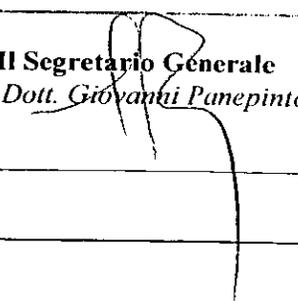
DELIBERA

Approvare in ogni sua parte la superiore proposta di deliberazione che qui si intende integralmente richiamata e trascritta

DICHIARARE Il presente provvedimento **immediatamente esecutivo.**

I. Assessore Anziano


Il Sindaco
(Avv. Ettore Di Ventura)


Il Segretario Generale
Dott. Giovanni Panepinto


Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'Ufficio:

ATTESTA

Che la presente Deliberazione, in applicazione della legge regionale n° 44 del 03 Dicembre 1991, è pubblicata all'Albo pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal 03-10-2018 al 17-10-2018 come previsto dall'art. 11 a seguito degli adempimenti sopra attestati.

È DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO _____ DECORSI 10 GIORNI DALLA PUBBLICAZIONE.

È STATA DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA

U.O.C. Segreteria

Il Segretario Generale

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Caricattili _____

Esecutiva il _____, ai sensi art. 12 – comma 1 – L. R. 03/12/1911 n° 44.

Dalla Residenza Municipale _____

Il Segretario Generale
(Dott. Giovanni Panepinto)



CITTÀ DI CANICATTÌ
(LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO)

**APPENDICE AL TESTO UNICO DELLE NORME REGOLAMENTARI IN MATERIA DI
ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI
SISTEMA DI MISURAZIONE VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
(SMVP)**

Allegato A) alla deliberazione di Giunta Municipale n. 125 del 13 D SET. 2019

**Il Segretario Generale
Dott. Giovanni Panepinto**

INDICE

ART. 1 - FINALITA' E PRINCIPI

ART. 2 - LA METODOLOGIA

ART. 3 - IL CICLO DELLE PERFORMANCE

ART. 4 - GLI OBIETTIVI

ART. 5 - I SOGGETTI PREPOSTI ALLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE:

ART. 6 - GLI ESITI DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE

ART. 7 - TEMPISTICA DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE

ART. 8 - ENTRATA IN VIGORE E NORMA FINALE

ART. 1 FINALITA' E PRINCIPI

1. La misurazione e valutazione delle performance individuali ed organizzative è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa.
2. La erogazione delle indennità legate alla performance è uno strumento finalizzato al raggiungimento di tali fini. Nell'ambito della misurazione e valutazione delle performance si tiene adeguatamente conto del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore.
3. Viene garantita la più ampia trasparenza, nel rispetto dei vincoli dettati per la tutela della riservatezza dei dati personali, del processo di misurazione e valutazione e dei suoi esiti. Delle scelte che sono compiute nell'ambito del processo di misurazione e valutazione è data tempestiva comunicazione ai soggetti interessati e/o ai destinatari.
4. Nella misurazione e valutazione si tiene adeguatamente conto dei giudizi espressi dai cittadini e dagli utenti sulla qualità dei servizi erogati da parte dell'ente.

ART. 2

LA METODOLOGIA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

1. Annualmente la Giunta comunale adotta la metodologia di misurazione e valutazione previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di valutazione (art. 7, co.1, D.lgs. 150/09 e s.m.i.) ed in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nel rispetto dei principi sanciti dal D.Lgs. 150/09, in coerenza con il TUEL.
2. La nozione di performance organizzativa prevista nel presente regolamento è aggiornata sulla base delle indicazioni dettate dalle ricordate Linee Guida della Dipartimento della Funzione pubblica. Le valutazioni sono effettuate utilizzando le schede allegate.

ART. 3

IL CICLO DELLE PERFORMANCE

1. La Giunta adotta ed aggiorna annualmente il Piano delle performance, che ha una valenza triennale, in coerenza con le previsioni contenute nelle specifiche Linee Guida definite dalla Dipartimento della Funzione pubblica e tenendo conto degli esiti delle valutazioni dell'anno precedente, anche con riferimento a quelle intermedie. In esso sono indicati gli obiettivi di performance, sia essa organizzativa che individuale, sia generale che specifica, che l'ente intende raggiungere, in coerenza con i propri documenti programmatici, nel corso del triennio, con una articolazione e specificazione annuale. L'individuazione degli obiettivi e degli indicatori avviene nel rispetto dei principi sanciti dall'art. 5 del D.lgs. 150/09 e s.m.i. e delle Linee guida per il SMVP elaborate dal Dipartimento F.P.
2. Nel corso dell'esercizio l'Organismo Indipendente di Misurazione e valutazione dà luogo al monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, segnalando le criticità e richiedendo alla giunta, se del caso, la modifica degli stessi, del che viene dato conto nella misurazione e valutazione della performance.
3. Alla fine di ogni esercizio l'Organismo Indipendente di Misurazione e valutazione provvede, sulla base di adeguata documentazione prodotta dalle strutture, alla valutazione

del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati, ed alla valutazione dei dirigenti, e degli incaricati di P.O., nonché ove richiesto da parte del Sindaco, del Segretario.

4. L'Organismo Indipendente di Valutazione effettua sulla base degli esiti del controllo di gestione e delle relazioni presentate dai dirigenti e dagli incaricati di P.O. la valutazione della performance individuale e di quella organizzativa, nonché delle competenze professionali, manageriali e dei comportamenti organizzativi. La valutazione dei dirigenti viene completata una volta che i dirigenti stessi avranno effettuato la misurazione e valutazione delle posizioni organizzative e dei collaboratori.

5. Gli esiti delle valutazioni, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi, sono rendicontati annualmente e trasmessi agli organi di indirizzo politico amministrativo ed ai revisori dei conti. Essi sono illustrati nel corso della giornata della trasparenza, ne viene garantita la pubblicazione sul sito in macroaggregati e nella forma prevista dall'art. 20 del D.Lgs. 33/2013 e sono trasmessi ai soggetti sindacali ed alle associazioni dei cittadini accreditate presso l'ente.

ART. 4 GLI OBIETTIVI

1. Gli obiettivi sono adottati dopo avere sentito i dirigenti e il Segretario Generale. Nel caso in cui i dirigenti e gli incaricati di P.O. non si esprimano entro i 5 giorni successivi alla trasmissione della proposta si intende che abbiano espresso un parere positivo.

2. L'assegnazione degli obiettivi è condizione per la effettuazione della misurazione e valutazione e per la erogazione delle incentivazioni legate alla performance. Per eventuali attività gestite in forma associata sono assegnati specifici obiettivi comuni agli enti interessati.

3. Nel caso di differimento dei termini di approvazione dei bilanci si dà corso alla attuazione degli obiettivi assegnati con il piano della performance del triennio, tenendo conto degli effetti connessi alla assegnazione delle risorse e comunque garantendo la continuità dell'azione amministrativa, anche dando corso –ove necessario- alla adozione di un piano provvisorio.

4. Gli obiettivi sono assegnati nel rispetto delle previsioni dettate dall'articolo 5 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. in modo da soddisfare i seguenti requisiti: rilevanti e pertinenti; specifici e misurabili; tali da determinare miglioramenti significativi, in particolare per gli effetti esterni; riferibili ad un arco temporale predeterminato; commisurati a standard anche di altre amministrazioni analoghe; confrontabili con le tendenze che risultano nell'ente nell'ultimo triennio e correlati alle risorse disponibili. Gli obiettivi saranno correlati alle risorse assegnate.

ART. 5 I SOGGETTI PREPOSTI ALLA VALUTAZIONE

1. Il Sindaco valuta il Segretario e può richiedere per la valutazione dello stesso il supporto dell'Organismo Indipendente di Misurazione e valutazione.

2. L'Organismo Indipendente di valutazione propone al Sindaco la misurazione e valutazione dei dirigenti. Nella valutazione delle competenze professionali e manageriali e dei comportamenti organizzativi dei dirigenti l'Organismo Indipendente di Misurazione e valutazione tiene conto delle considerazioni espresse dal Sindaco o dall'assessore di riferimento e dal Segretario.

3. I dirigenti valutano i titolari di posizione organizzativa ed i dipendenti assegnati alla struttura gestita, comunicando i risultati all'Organismo Indipendente di valutazione.

ART. 6 GLI ESITI DELLA VALUTAZIONE

1. Sulla base degli esiti delle valutazioni sono ripartite le incentivazioni della performance, con riferimento in primo luogo alla indennità di risultato dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa, nonché alla produttività del personale ed agli altri istituti previsti dal legislatore nazionale e dai contratti collettivi.
2. Degli esiti delle valutazioni si tiene conto nelle progressioni economiche, nelle progressioni di carriera, nell'attribuzione degli incarichi di responsabilità e nel conferimento degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa. Degli eventuali esiti negativi della misurazione e valutazione si tiene conto nell'accertamento delle responsabilità dirigenziali e disciplinari.
3. Non si dà corso alla erogazione delle indennità per i segretari, dirigenti, posizioni organizzative e dipendenti che hanno avuto irrogate nell'anno cui la stessa si riferisce sanzioni disciplinari superiori alla sospensione oltre 2 mesi ovvero in alternativa che abbiano comportato la sospensione dal servizio, anche cautelare. Nel caso di condanne penali non si dà corso alla erogazione della indennità relativamente all'anno della condanna.
4. Non si dà corso alla erogazione delle indennità per segretari, dirigenti, posizioni organizzative e dipendenti che nel corso dell'anno siano stati assenti per un periodo superiore a 6 mesi.
5. Le fasce per la ripartizione della indennità di risultato e/o di produttività disciplinate dalla presente metodologia si applicano fino a che non sia adottata una disciplina da parte del contratto nazionale.

ART. 7 TEMPISTICA DELLA VALUTAZIONE

1. I dirigenti e gli incaricati di P.O. dovranno produrre la relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'attività svolta, sulla base di specifici modelli, entro 15 giorni dalla richiesta del Segretario e comunque non oltre il 30 marzo dell'anno successivo a quello oggetto di misurazione e valutazione. L'Organismo Indipendente di valutazione dovrà formulare la proposta di valutazione entro 30 giorni dal momento che la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva.
2. Il valutatore comunica ai valutati la "valutazione" nella forma di proposta; il singolo valutato può avanzare una richiesta di approfondimento, revisione parziale o totale e chiedere di essere ascoltato entro e non oltre quindici giorni dal ricevimento della proposta di misurazione e valutazione, decorsi i quali la misurazione e valutazione si considera effettuata o, per ciò che riguarda i dirigenti, viene trasmessa al Sindaco. Alle eventuali osservazioni e/o richieste il valutatore deve dare risposta motivata e, nel caso di misurazione e valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio della indennità di risultato o di produttività e, più in generale, dei compensi legati alla performance in misura superiore al 50% del tetto massimo, il valutato ha il diritto di essere ascoltato prima della formalizzazione della misurazione e valutazione e delle sue osservazioni ed infine il valutatore deve tenerne motivatamente conto nella formulazione della misurazione e valutazione definitiva che dovrà avvenire entro 30 giorni dal momento che la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva.
3. I dipendenti ed i titolari di posizione organizzativa possono, nel caso di misurazione e valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio della indennità di risultato o di produttività e, più in generale, dei compensi legati alla performance in misura superiore al 50% del tetto massimo, presentare motivato ricorso avverso le valutazioni all'Organismo Indipendente di valutazione; per i dirigenti, nel caso di misurazione e valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio

della indennità di risultato o di produttività e, più in generale, dei compensi legati alla performance in misura superiore al 50% del tetto massimo, è previsto l'intervento del collegio dei garanti.

ART. 8
ENTRATA IN VIGORE E NORMA FINALE

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance di cui al presente documento troverà applicazione a decorrere dalla sua approvazione.

Il presente sistema di misurazione e valutazione della performance, costituisce appendice al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e sostituisce integralmente quelli precedentemente in vigore.

SCHEMA PER LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 35 punti)

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato A): fino a 10 punti

ESITI DEI CONTROLLI INTERNI E MISURAZIONE E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino a 10 punti

RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (come da elenco esemplificativo di cui all'allegato B): fino a 10 punti

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 35 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	GIUDIZI	PUNTEGGIO

Il punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri:

- fino al 50% obiettivo non raggiunto
- dal 51% al 70% obiettivo parzialmente raggiunto
- dal 71% al 90% obiettivo raggiunto
- oltre il 90% obiettivo raggiunto ed attività ulteriori svolte

3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 25 punti)

N	FATTORI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo				
2	Gestione delle risorse				

	Umanità Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati				
3	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità				
4	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta				
5	Autonomia e flessibilità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli				
6	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale				
			25		MAX 25 PUNTI

4) MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI, fino a 5 punti

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	
LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	
TOTALE	

EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI RISULTATO PER I DIRIGENTI

Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso

Punteggio da 51 a 70 punti: erogazione del 10% della retribuzione di posizione

- Punteggio da 71 a 90 punti: erogazione del 13% della retribuzione di posizione
- Punteggio oltre 90 punti: erogazione del 15% della retribuzione di posizione
(nel caso in cui le indennità di risultato possono arrivare ad una percentuale più elevata della retribuzione di posizione, la loro misura è aumentata in modo proporzionale)

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 25 punti)

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato): fino a 10 punti

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEL DIRIGENTE DI RIFERIMENTO E MISURAZIONE E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino 10 punti

RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (come da elenco esemplificativo di cui all'allegato B): fino a 5 punti

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 50 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI MISURAZIONE VALUTAZIONE	DI E	GIUDIZI	PUNTEGGIO

Il punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri:

- fino al 50% obiettivo non raggiunto
- dal 51% al 70% obiettivo parzialmente raggiunto
- dal 71% al 90% obiettivo raggiunto
- oltre il 90% obiettivo raggiunto ed attività ulteriori svolte

3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 25 punti)

N	FATTORI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Tensione al risultato ed attenzione alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte				

2	Gestione economica, organizzativa e del personale Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale				
3	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta				
4	Autonomia e flessibilità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli				
5	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i dirigenti, con i colleghi e con il personale				
			25		MAX 25 PUNTI

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	
LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
TOTALE	

EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI RISULTATO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti 10% della indennità di posizione
- Punteggio da 61 a 80 punti 12% della indennità di posizione

Punteggio da 81 a 90 punti 13% della indennità di posizione
Punteggio oltre 90 punti 15% della indennità di posizione

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 20 punti)

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE: (come da allegato): fino a 10 punti

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEL DIRIGENTE DI RIFERIMENTO E MISURAZIONE E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino 10 punti

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 50 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	GIUDIZI	PUNTEGGIO

Il punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri:

- fino al 50% obiettivo non raggiunto
- dal 51% al 70% obiettivo parzialmente raggiunto
- dal 71% al 90% obiettivo raggiunto
- oltre il 90% obiettivo raggiunto ed attività ulteriori svolte

3) COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 30 punti)

N	FATTORI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Impegno Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura				
2	Qualità Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività				
3	Autonomia Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze				
4	Attenzione all'utenza Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza				

5	Lavoro di gruppo Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi				
			30		MAX 30 PUNTI

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	
LE COMPETENZE PROFESSIONALI ED I COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	
TOTALE	

EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI PRODUTTIVITA' AL PERSONALE

Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso

Punteggio da 51 a 60 punti 20% della indennità

Punteggio da 61 a 80 punti 50% della indennità

Punteggio da 81 a 90 punti 80% della indennità

Punteggio oltre 90 punti 100% della indennità

ALLEGATO A)

INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE

1. Rispetto dell'equilibrio di bilancio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo come desunto, per ciascuna annualità, dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione
2. Rispetto del tetto di spesa del personale
3. Rispetto dei parametri obiettivi di riscontro della situazione di deficitarietà strutturale allegati secondo quanto stabilito dal TUEL al bilancio di previsione (art.172 c.1 lett. d), al rendiconto della gestione , art. 227 c.5 lett. b) ed al certificato di rendiconto ex art. 228 c.5) – Decreto del Ministero dell'Interno di concerto con il Ministro dell'Economia e della finanza del 28 dicembre 2018;

1	Indicatore 1.1 (incidenza spese rigide-ripiano disavanzo personale e debito – su entrate correnti) maggiore del 48%
2	Indicatore 2.8 (incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente) minore del 22%
3	Indicatore 3.2 (anticipazione chiuse solo contabilmente) maggiore di 0
4	Indicatore 10.3 (sostenibilità debiti finanziari) maggiore del 16%
5	Indicatore 12.4 (sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio) maggiore dell'1,20%
6	Indicatore 13.1 (debiti riconosciuti e finanziati) maggiore dell'1%
7	Indicatore 13.2 (debiti in corso di riconoscimento) + indicatore 13.3 (debiti riconosciuti e in corso di finanziamento) maggiore dello 0,60%
8	Indicatore concernente l'effettiva capacità di riscossione (riferita al totale delle entrate) minore del 47%

4. Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente (quale rapporto fra incassi a competenza e residuo al 31/12 e totale accertamenti dell'esercizio sommati ai residui all'1/1 per i primi 3 titoli dell'entrata, da confrontare rispetto all'esercizio precedente);
5. Miglioramento rispetto all'anno precedente del rapporto tra incassi e somme contestate per le sanzioni al codice della strada
6. Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata
7. Riduzione dei tempi medi di pagamento
8. Riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti
9. Attuazione del programma delle opere di cui all'articolo 31 del D.Lgs. n. 50/2016;
10. n. servizi erogati online;

ALLEGATO B)
PRINCIPALI VINCOLI FISSATI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE CHE DEVONO
ESSERE VERIFICATI DA PARTE DELL' ORGANISMO INDIPENDENTE DI
VALUTAZIONE

- Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente
- Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e smi
- Monitoraggio del lavoro flessibile, sulla base del modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica
- Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca
- Rispetto del vincolo alla formulazione di una proposta per la individuazione del personale in eccedenza
- Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale, tra cui si ricordano in particolare lo utilizzo della posta elettronica, l'accesso telematico, il riutilizzo dei dati delle pubbliche amministrazioni, l'avvio del procedimento sulla base dei canoni dell'amministrazione digitale, il domicilio digitale del cittadino, la realizzazione dei documenti informatici, dei dati di tipo aperto e della inclusione digitale;
- Il ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della PA;
- La partecipazione alle conferenze dei servizi e la tempestiva adozione dei relativi provvedimenti finali;
- La verifica della certificazione delle assenze per malattia;
- L'avvio e la conclusione dei procedimenti disciplinari;
- Il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi;
- La vigilanza sul personale assegnato;
- Il rispetto dei vincoli dettati per il controllo del personale;
- L'adozione delle misure organizzative necessarie per l'applicazione del cd lavoro agile