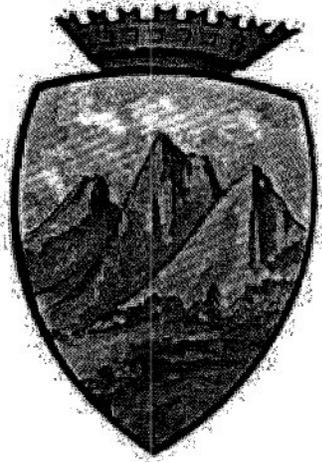


COMUNE DI ARIENZO
PROVINCIA DI CASERTA



RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2019

Dott. Mataluna Salvatore

1. Premessa

La relazione sulla performance, prevista dall'articolo 10, c. 1 lettera b) del D.lgs. 150/2009 ha lo scopo di illustrare i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente.

In particolare la Relazione evidenzia i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi ed alle risorse.

La redazione di questo documento è stata curata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito OIV) dell'Ente.

2. Presentazione Relazione

Il D.lgs. 150/2009, noto come "Decreto Brunetta", prevede l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento delle prestazioni e dei servizi resi (art. 4 e 10 del D.lgs. 150/2009).

Ma cosa si intende esattamente per performance? La performance è il contributo che un soggetto (sistema, organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

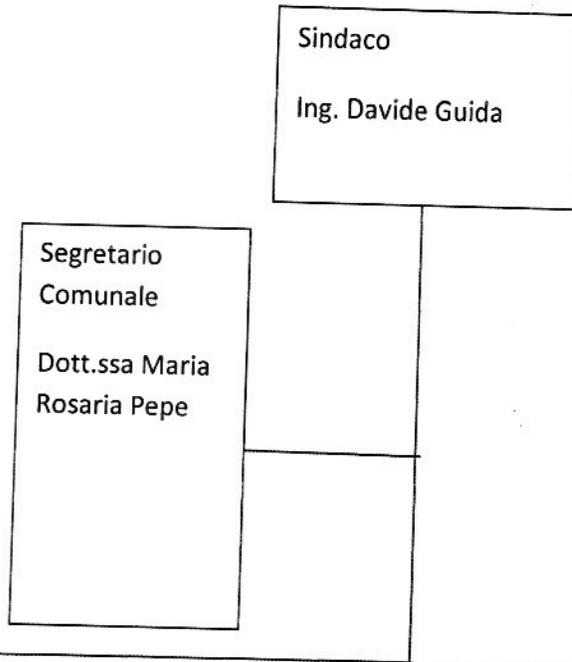
Pertanto il ciclo della performance offre alle amministrazioni un quadro di azioni che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (input) a quella di risultati (output), orientato a porre il cittadino al centro della programmazione (customer satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza), e rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (premieria selettiva). Il contesto in cui ha operato l'amministrazione Comunale nel corso del 2018 è stato caratterizzato dalla crisi economica ed internazionale e dall'impatto dei ripetuti provvedimenti legislativi di contenimento della spesa pubblica messi in campo per farvi fronte.

La crescente rigidità dei parametri di spesa imposti agli Enti Locali nel corso dell'ultimo esercizio finanziario ha determinato in taluni casi il paradossale effetto di rallentare e/o bloccare l'attività dell'Amministrazione anche in presenza di sufficienti risorse finanziarie.

Senza contare che l'adozione sempre di nuovi obblighi di controllo sull'adozione e pubblicazione degli atti pur necessari a garantire la trasparenza degli Enti ha contribuito a sua volta ad un ulteriore appesantimento procedurale a parità di costi e personale destinato alle attività di servizio.



3. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni.



Settore N.1
Amministrativo/
Affari generali-
JAP-Segreteria-
RP Anagrafe-
Ufficio Civile-
Ufficio
Settoriale-

Settore N.2
Economico
finanziario,
tributi e
personale

Settore N.3
LL.PP.
Ambiente/
Ecologia

Settore N.4
Polizia
Municipale e
Servizi
Sociali

Settore N.5
Urbanistico

Responsabile
del servizio:
Addio Carmela
Risorse umane
assegnate:
Morbardi
Massandro,
Morbardi Anna
Morbardi Paolo,
Morbardi
Licenzi

Responsabile
del servizio:
Trusio
Vincenzo
Risorse
umane
assegnate:
Sais Mirella
Nuzzo Maria
Grazia

Responsabile
del servizio:
Belcuore
Gianfranco (fino al
30/09/2019)
Risorse
umane
assegnate:
Moscuza
Enrico

Responsabile del servizio:
Carella Luigi
Risorse umane assegnate:
Luliano Crescenzo fino al
31/08/2019,
Guida Francesco,
Ugo Bernardo,

Responsabile
del servizio:
De Nuptis Luigi
(deceduto
09/11/2019)
Risorse umane
assegnate:
Moscuza
Enrico
Morgillo
Pasquale

QUADRO RICOGNITIVO GENERALE AL 31/12/2019

STUTTURA DELL'ENTE

Qualifiche Funzionali	Personale In Servizio a Tempo Indeterminato
B	3
C	4
D	10
RESP. SETTORE	5
Totale	17

Nel corso dell'anno 2019 non si sono verificate cessazioni.

Obiettivi

Gli obiettivi programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, in coerenza con quelli di bilancio e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti.

I responsabili di settore hanno presentato all'OIV incaricato la documentazione attestante il raggiungimento degli obiettivi perseguiti.

Per quanto riguarda le risorse finanziarie utilizzate nel raggiungimento degli obiettivi programmati, si deve far riferimento al Documento Unico di Programmazione e al Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

Il PEG, per l'anno 2019 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 14/05/2019, fornisce esaurientemente e coerentemente il raccordo finanziario con i singoli obiettivi. Gli obiettivi previsti dal Piano Triennale della Trasparenza e l'Integrità sono stati raggiunti e i dati inseriti sul sito istituzionale di questa amministrazione sono in continuo aggiornamento, in base all'attività svolta dall'Ente.

Il processo di valutazione dei Responsabili di Settore incaricati di Posizione Organizzativa, per l'anno 2019, si è articolato nelle seguenti fasi:

- Acquisizione documentale-studio-analisi
- Valutazioni

L'O.I.V. ha richiesto, con lettera ai responsabili di settore mezzo pec il 11/06/2020 alle ore 17.38, acquisita al protocollo comunale n. 5401 del 12.06.2020, specifiche relazioni sull'attività svolta per l'anno 2019 dai singoli Responsabili medesimi incaricati di Posizione Organizzativa;

Tale slittamento è stato necessario visto il periodo Covid-19 e la limitazione di accesso al pubblico visto l'esigenza del periodo post pandemia.

Le relazioni sono state consegnate *brevi manu* all'OIV dalla funzionaria Carmela D'Addio il giorno 04/09/2020.

Le relazioni consegnate sono rispettivamente della Sig.ra Carmela D'Addio settore n.1; Rag. Vincenzo Trusio settore n.2 (in pensione dal febbraio 2020) e dal m.llo Luigi Carella settore n.4 non sono pervenute le relazioni dell'ing. Belcuore Vincenzo e dell'architetto Luigi De Nuptis (deceduto nel novembre 2019).

Dopo aver raccolto elementi sufficienti, l'O.I.V. ha proceduto ad effettuare l'attività di valutazione che ha riguardato i dipendenti titolari di Posizione Organizzativa.

Atteso che, mentre la retribuzione di posizione viene corrisposta mensilmente a ciascun responsabile per un importo pari ad € 9.038,03, quella di risultato, che va corrisposta a seguito di valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminate mediante l'istituzione e l'attuazione dei servizi di controllo interno, è stata quantificata per l'anno 2019 nella misura minima del 10% fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di godimento.

In coerenza anche con quanto previsto dall'art. 9 del D.Lgs. n. 150/2009, dalla L.190/2012 e dal D.Lgs. 33/2013 e ss.mm. ed ii., la misurazione e valutazione delle prestazioni del personale dirigenziale ha per oggetto seguendo il sistema di valutazione approvato dalla giunta comunale con deliberazione in data 28/12/2018 n.122:

- a) Qualità del contributo assicurato al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente;
- b) Risultati conseguiti dall'unità organizzativa di diretta responsabilità in relazione agli obiettivi assegnati;
- c) Risultati e qualità della prestazione conseguiti dal titolare P.O.;
- d) Rispetto dei vincoli legislativi e degli obblighi in materia di trasparenza;
- e) Comportamento organizzativo;
- f) Competenze professionali e manageriali dimostrate

Di seguito si riporta l'elenco del personale di settore e gli elementi giudizio in ordine all'avvenuto perseguimento degli obiettivi, come in precedenza accennato, desunti dalle relazioni conclusive presentate dai responsabili.

SETTORE N. 1 - AMMINISTRATIVO AFFARI GENERALI-SUAP-SEGRETERIA-URP ANAGRAFE-STATO CIVILE-UFFICIO ELETTORALE-SERVIZI SOCIALI-UFFICIO DEL PERSONALE-PUBBLICA ISTRUZIONE

RESPONSABILE: D'Addio Carmela

RISORSE UMANE: Zimbardi Alessandro, Sgambato Anna, Zimbardi Paolo, Anzivino Vincenzo

Per le attività e le funzioni espletate dal settore nel corso dell'anno, il responsabile, con propria relazione del 30/07/2020 prot. 6863, ha rappresentato le attività svolte dal personale assegnato con professionalità e impegno (in modo particolare sulla gestione dei servizi demografici e sulla funzionalità delle commissioni consiliari), le finalità e le criticità riscontrate in merito al ridotto organico e la necessità di avere risorse che si interscambiano nelle mansioni; per cui il giudizio che viene espresso sulla performance operativa e sui risultati di produttività è ritenuto positivo.

SETTORE N. 2 - ECONOMICO FINANZIARIO , TRIBUTI E PERSONALE

RESPONSABILE: Trusio Vincenzo

RISORSE UMANE: Sais Mirella, Nuzzo Maria Grazia

Con relazione annuale del 02/09/2020 prot. n. 7527, il responsabile del settore, grazie anche alla fattiva collaborazione del personale assegnato, ha potuto relazionare positivamente sul raggiungimento dei risultati di produttività, in particolare sulle tempistiche stabilite dalle Leggi fiscali e contabili, l'invio delle relazioni al MEF ed alla Corte dei Conti, l'adeguamento al sistema di fatturazione elettronica, nonostante la mancanza di personale e la continua evoluzione della materia. Pertanto il giudizio è positivo.

SETTORE N. 3 - LL.PP.

RESPONSABILE: Belcuore Gianfranco



Non è pervenuta alcuna relazione

SETTORE N. 4 - POLIZIA MUNICIPALE E SERVIZI SOCIALI

RESPONSABILE: Carella Luigi

RISORSE UMANE ASSEGNATE: Iuliano Crescenzo, Guida Francesco, Ugo Bernardo

Per le attività e le funzioni espletate dalla struttura, il responsabile della stessa, con relazione del 01/09/2020 prot. n. 7494, ha rappresentato tutta l'attività svolta, la collaborazione e la professionalità del personale assegnato nello svolgere i compiti assegnati. Tuttavia, è evidenziata la problematica, comune a tutti i settori dell'Ente, della persistente condizione di sotto organico in cui versa la P.M.; in modo particolare nei periodi festivi e la possibilità di non tutto l'organico di essere idoneo al servizio senza limitazioni

Nonostante la criticità riscontrata nel corso dell'anno, il giudizio risulta essere positivo sulla performance operativa e sui risultati di produttività.

SETTORE N. 5 - URBANISTICA

RESPONSABILE: De Nuptis Luigi

Non è pervenuta alcuna relazione in quanto deceduto

Gli elementi di valutazione del suddetto personale sono scaturiti sia dall'istruttoria delle relazioni finali pervenute all'OIV da parte di tutti i responsabili di settore, che dalle schede di valutazione individuale.

L' O.I.V. dopo ampia analisi e verifica specifica degli obiettivi conseguiti in relazione al complesso degli incarichi assegnati, alla tipologia dell'incarico, dei fattori dimensionali (numero atti, numero dipendenti, budget, assegnato, etc) e della situazione e contingenza ambientale, esprime, in generale, una valutazione di buon livello per tutti i titolari di posizione organizzativa.

La Valutazione dei Responsabili dei Servizi incaricati di Posizione Organizzativa è stata conclusa con l'attribuzione dei punteggi, così come riportato nelle schede che costituiscono la proposta di valutazione dell'O.I.V. per l'annualità 2019, e che vengono trasmesse con il presente verbale, facendone parte integrante e sostanziale.

La tabella seguente riassume gli esiti della valutazione rispetto alle fasce previste della metodologia in uso.

Dipendente	Retribuzione di posizione	Retribuzione massima attribuibile	Percentuale Attribuita	Retribuzione di risultato
D'Addio Carmela	€ 9.038,03	€ 2.259,51	95,00%	€ 2.146,53
Trusio Vincenzo	€ 9.038,03	€ 2.259,51	95,00%	€ 2.146,53
Carella Luigi	€ 9.038,03	€ 2.259,51	95,00%	€ 2.146,53
Belcuore Gianfranco	€ 5.164,25	€ 1.291,06	Report non presentato	
De Nuptiis Luigi	€ 5.164,25	€ 1.291,06	deceduto	
Totali	€ 37.442,59	€ 9.360,65		€ 6.439,59

Per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa il vigente sistema comunale di misurazione e valutazione (Piano della Performance) il budget complessivo annuo destinato al fondo per la produttività è suddiviso in due quote:

1. Il 70% è assegnato in considerazione del numero dei dipendenti e le categorie di inquadramento. Il peso dei parametri è il seguente:

- Dipendenti di categoria A peso 160;
- Dipendenti di categoria A peso 180;
- Dipendenti di categoria A peso 200;
- Dipendenti di categoria A peso 220.

La quota relativa ad ogni servizio è calcolata sommando i valori ottenuti dalla moltiplicazione del numero di dipendenti di ogni categoria per il relativo parametro di riferimento.

2. Il 30% viene assegnato tenendo conto del peso degli obiettivi di PEG/PDO e delle schede di valutazione del personale dipendente.

A prescindere della valutazione dei comportamenti dei dipendenti, una valutazione al di sotto del 70% non dà diritto ad alcun incentivo e conseguentemente il gruppo di lavoro perde il budget assegnato a preventivo.

Pertanto l'OIV ha:

- 1) Esaminato i report di risultato di ciascuna area e le valutazioni espresse da ciascun posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- 2) Sentito il segretario comunale in merito ai comportamenti organizzativi da ciascuna P.O.;
- 3) Ravvisata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato viene espresso un parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento degli obiettivi e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto.

Di seguito si riporta la ripartizione del 70% del budget complessivo annuo di euro 40.919,67.

La somma da ripartire del 30% è pari ad euro 17.537,04 suddivisa sulla base degli elementi di seguito indicati:

1. Si moltiplicano i suddetti parametri per il numero dei dipendenti impegnati nel progetto, che forma un totale di punti da sommare. Tale totale costituisce il dividendo delle risorse assegnate.
2. Si rapportano i parametri al dividendo, ottenendo il valore da moltiplicare alla somma da ripartire.

CATEGORIA	PARAMENTRO	QUANTITA' DI PERSONALE	TOTALE PUNTI
B	180	3	360
C	200	4	800
D	220	5	1100
TOTALE			2260

Categoria B 180/2260 uguale a 0.0796

0.080*40.919,67 pari ad euro **3273,57**

Categoria C 200/2260 uguale a 0.083

0.088*40.919,67 pari ad euro **3.600,93**

Categoria D 220/2260 pari a 0.097

0.097*40.919,67 pari ad euro 3.969,21

Il valore sopra indicato deve essere ripartito in proporzione ai mesi senza indennità di responsabilità di settore.

L'altro 30% viene ripartito considerando le schede di valutazione e la tabella di seguito riportata:

Percentuale di raggiungimento obiettivi			Percentuale budget da distribuire
DA		A	
0		70 ESCL	0%
70		75 ESCL	70%
75		80 ESCL	76%
80		85 ESCL	82%
85		90 ESCL	88%
90		95 ESCL	94%
95		100	100%

La somma da ripartire è pari 17.537,04 da rapportare al numero di dipendenti

- 1) Al dipendente che non ha raggiunto la soglia del 70% non viene erogato nessuno incentivo;
- 2) Al dipendente che ha raggiunto un valore tra 70 e 75 viene erogato un incentivo pari ad euro 1.022,99;
- 3) Al dipendente che ha raggiunto un valore tra 76 e 80 viene erogato un incentivo pari ad euro 1.110,67;
- 4) Al dipendente che ha raggiunto un valore tra 81 e 85 viene erogato un incentivo pari ad euro 1.198,36;
- 5) Al dipendente che ha raggiunto un valore tra 86 e 90 viene erogato un incentivo pari ad euro 1.286,04;
- 6) Al dipendente che ha raggiunto un valore tra 91 e 95 viene erogato un incentivo pari ad euro 1.373,73
- 7) Al dipendente che ha raggiunto un valore tra 96 e 100 viene erogato un incentivo pari ad euro 1.461,42

Come previsto dal piano delle performance le quote di budget non distribuite costituiscono economie di gestione da utilizzarsi per incrementare, nei limiti previsti dalla legge, le risorse decentrate di cui all'art. 31 c. 3 CCNL 22/01/2004 dell'anno successivo.

Il Comune di Arienzo si è dotato di un apposito piano Triennale della Trasparenza e dell'Integrità, del piano Anticorruzione, nonché del codice di comportamento.



4. Conclusioni

Ritornando al quadro di riferimento normativo, la valutazione si è basata sull'effettivo riconoscimento del merito, nell'ottica del miglioramento continuo delle prestazioni. Il sistema è stato fondamentale nella individuazione degli obiettivi strategici e nel miglioramento dell'attività organizzativa per l'amministrazione.

Permane la difficoltà dovuta al ridotto contingente di personale a disposizione ancora sotto la media nazionale che rappresenta un indice di rigidità nello sviluppo di strategie volte a migliorare i processi di comunicazione e le modalità di lavoro nei rapporti con l'utenza, nonostante la capacità di adattamenti dei responsabili di posizione organizzativa.

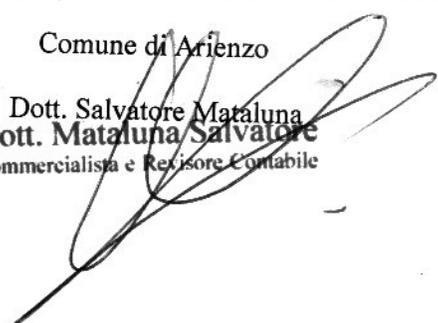
Nell'esame per la valutazione annuale l'OIV ha rilevato un consistente impegno delle P.O. nell'assorbire qualitativamente e quantitativamente i carichi di lavoro dovuti ad esigenze organizzative.

Si dispone che la presente relazione venga pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione, per assicurarne la più ampia visibilità e conoscenza.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Comune di Arienzo

Dott. Salvatore Mataluna
Dott. Mataluna Salvatore
Commercialista e Revisore Contabile



Arienzo, li 14/09/2020

SCHEDA B

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA
DEL DIPENDENTE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

(da compilare a cura del Organismo Indipendente di Valutazione)

ANNO 2019

DIPENDENTE D'ADDÀ CARMELO

PARAMETRI DI PESO DIFFERENZIATO (PUNTEGGIO MAX 100)

FATTORI DI VALUTAZIONE PUNTEGGIO

- **QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO AL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI DELL'ENTE** (*Performance dell'Ente*) punteggio massimo attribuibile **20 punti**:
PUNTEGGIO (da 0 a 20) 19;
- **RISULTATI CONSEGUITI DALL'UNITÀ ORGANIZZATIVA DI DIRETTA RESPONSABILITÀ IN RELAZIONE AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI** (*Performance organizzativa*) punteggio massimo attribuibile **30 punti** di cui:
- Obiettivi di miglioramento della gestione:
PUNTEGGIO (da 0 a 15) 15;
 - Valutazione da parte degli utenti (*c.d. customer satisfaction*):
PUNTEGGIO (da 0 a 15) 15;
- **RISULTATI E QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE CONSEGUITI DAL TITOLARE DI P.O** (*Performance individuale*) valutare il rendimento del dipendente con riferimento alla qualità e alla quantità del lavoro svolto e dei risultati ottenuti in ordine agli obiettivi assegnati e all'impegno profuso - punteggio massimo attribuibile **20 punti**:
PUNTEGGIO (da 0 a 20) 18;
- **RISPETTO DEI VINCOLI LEGISLATIVI E DEGLI OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA**: punteggio massimo attribuibile **10 punti**:
PUNTEGGIO (da 0 a 10) 10;
- **COMPORTEMENTO ORGANIZZATIVO**: (capacità organizzativa, direzionale e decisionale, innovazione e propositività) - punteggio massimo attribuibile **5 punti**:

PUNTEGGIO (da 0 a 5) 5;

➤ **COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE** (inclusa la capacità di valutazione dei collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi) - punteggio massimo attribuibile **15 punti** di cui:

- gestione risorse umane e capacità di valutare i propri dipendenti tramite una significativa differenziazione dei giudizi:

PUNTEGGIO (da 0 a 10) 8;

- aggiornamento professionale:

PUNTEGGIO (da 0 a 5) 5;

PUNTEGGIO TOTALE 95

L'importo della retribuzione di risultato dei Responsabili di Area titolari di posizione organizzativa varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita, ed è corrisposto secondo le seguenti fasce:

PUNTEGGIO	FASCIA DI MERITO	COMPENSO E TITOLARITA' DI INCARICO DI P.O
Da 0 a 50 punti	Insufficiente	0% - revoca automatica incarico di p.o.
Da 51 punti a 60 punti	Sufficiente	51% - 60% - valutazione in merito al mantenimento dell'incarico di p.o.
Da 61 a 70 punti	Più che Sufficiente	61% - 70% - valutazione in merito al mantenimento dell'incarico di p.o.
Da 71 a 80 punti	Discreto	71% - 80% - conferma incarico di p.o.
Da 81 a 90 punti	Buono	81% - 90% - conferma incarico di p.o.
Da 91 a 100	Ottimo	91% - 100% - conferma incarico

Dott. Mataluna Salvatore
 Commercialista e Revisore Contabile

Il Organismo Indipendente di Valutazione

Data presa visione _____

Il Dipendente _____

SCHEDA B

**SCHEDE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA
DEL DIPENDENTE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

(da compilare a cura del Organismo Indipendente di Valutazione)

ANNO 2019

DIPENDENTE TROSCO Vincenzo

PARAMETRI DI PESO DIFFERENZIATO (PUNTEGGIO MAX 100)

FATTORI DI VALUTAZIONE PUNTEGGIO

- **QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO AL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI DELL'ENTE** (*Performance dell'Ente*) punteggio massimo attribuibile **20 punti**:
PUNTEGGIO (da 0 a 20) 19;
- **RISULTATI CONSEGUITI DALL'UNITÀ ORGANIZZATIVA DI DIRETTA RESPONSABILITÀ IN RELAZIONE AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI** (*Performance organizzativa*) punteggio massimo attribuibile **30 punti** di cui:
- Obiettivi di miglioramento della gestione:
PUNTEGGIO (da 0 a 15) 14;
 - Valutazione da parte degli utenti (*c.d. customer satisfaction*):
PUNTEGGIO (da 0 a 15) 14;
- **RISULTATI E QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE CONSEGUITI DAL TITOLARE DI P.O** (*Performance individuale*) valutare il rendimento del dipendente con riferimento alla qualità e alla quantità del lavoro svolto e dei risultati ottenuti in ordine agli obiettivi assegnati e all'impegno profuso - punteggio massimo attribuibile **20 punti**:
PUNTEGGIO (da 0 a 20) 19;
- **RISPETTO DEI VINCOLI LEGISLATIVI E DEGLI OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA**: punteggio massimo attribuibile **10 punti**:
PUNTEGGIO (da 0 a 10) 10;
- **COMPORTEMENTO ORGANIZZATIVO**: (capacità organizzativa, direzionale e decisionale, innovazione e propositività) - punteggio massimo attribuibile **5 punti**:

PUNTEGGIO (da 0 a 5) 5;

➤ **COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE** (inclusa la capacità di valutazione dei collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi) - punteggio massimo attribuibile **15 punti** di cui:

- gestione risorse umane e capacità di valutare i propri dipendenti tramite una significativa differenziazione dei giudizi:

PUNTEGGIO (da 0 a 10) 9;

- aggiornamento professionale:

PUNTEGGIO (da 0 a 5) 5;PUNTEGGIO TOTALE 95

L'importo della retribuzione di risultato dei Responsabili di Area titolari di posizione organizzativa varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita, ed è corrisposto secondo le seguenti fasce:

PUNTEGGIO	FASCIA DI MERITO	COMPENSO E TITOLARITA' DI INCARICO DI P.O
Da 0 a 50 punti	Insufficiente	0 % - revoca automatica incarico di p.o.
Da 51 punti a 60 punti	Sufficiente	51% - 60% - valutazione in merito al mantenimento dell'incarico di p.o.
Da 61 a 70 punti	Più che Sufficiente	61% - 70% - valutazione in merito al mantenimento dell'incarico di p.o.
Da 71 a 80 punti	Discreto	71% - 80% - conferma incarico di p.o.
Da 81 a 90 punti	Buono	81% - 90% - conferma incarico di p.o.
Da 91 a 100	Ottimo	91% - 100% - conferma incarico

Il Organismo Indipendente di Valutazione _____

Data presa visione _____

Il Dipendente _____

SCHEDA B

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA
DEL DIPENDENTE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

(da compilare a cura del Organismo Indipendente di Valutazione)

ANNO 2019

DIPENDENTE CAPELLA LUIGI

PARAMETRI DI PESO DIFFERENZIATO (PUNTEGGIO MAX 100)

FATTORI DI VALUTAZIONE PUNTEGGIO

- **QUALITA' DEL CONTRIBUTO ASSICURATO AL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI DELL'ENTE** (*Performance dell'Ente*) punteggio massimo attribuibile **20 punti**:
PUNTEGGIO (da 0 a 20) 18;
- **RISULTATI CONSEGUITI DALL'UNITÀ ORGANIZZATIVA DI DIRETTA RESPONSABILITÀ IN RELAZIONE AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI** (*Performance organizzativa*) punteggio massimo attribuibile **30 punti** di cui:
- Obiettivi di miglioramento della gestione:
PUNTEGGIO (da 0 a 15) 15;
 - Valutazione da parte degli utenti (*c.d. customer satisfaction*):
PUNTEGGIO (da 0 a 15) 15;
- **RISULTATI E QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE CONSEGUITI DAL TITOLARE DI P.O** (*Performance individuale*) valutare il rendimento del dipendente con riferimento alla qualità e alla quantità del lavoro svolto e dei risultati ottenuti in ordine agli obiettivi assegnati e all'impegno profuso - punteggio massimo attribuibile **20 punti**;
PUNTEGGIO (da 0 a 20) 19;
- **RISPETTO DEI VINCOLI LEGISLATIVI E DEGLI OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA**: punteggio massimo attribuibile **10 punti**;
PUNTEGGIO (da 0 a 10) 10;
- **COMPORTEMENTO ORGANIZZATIVO**: (capacità organizzativa, direzionale e decisionale, innovazione e propositività) - punteggio massimo attribuibile **5 punti**;

PUNTEGGIO (da 0 a 5) 5;

➤ **COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE** (inclusa la capacità di valutazione dei collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi) - punteggio massimo attribuibile **15 punti** di cui:

- gestione risorse umane e capacità di valutare i propri dipendenti tramite una significativa differenziazione dei giudizi:

PUNTEGGIO (da 0 a 10) 9;

- aggiornamento professionale:

PUNTEGGIO (da 0 a 5) 5;

PUNTEGGIO TOTALE 95

L'importo della retribuzione di risultato dei Responsabili di Area titolari di posizione organizzativa varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita, ed è corrisposto secondo le seguenti fasce:

PUNTEGGIO	FASCIA DI MERITO	COMPENSO E TITOLARITA' DI INCARICO DI P.O
Da 0 a 50 punti	Insufficiente	0 % - revoca automatica incarico di p.o.
Da 51 punti a 60 punti	Sufficiente	51% - 60% - valutazione in merito al mantenimento dell'incarico di p.o.
Da 61 a 70 punti	Più che Sufficiente	61% - 70% - valutazione in merito al mantenimento dell'incarico di p.o.
Da 71 a 80 punti	Discreto	71% - 80% - conferma incarico di p.o.
Da 81 a 90 punti	Buono	81% - 90% - conferma incarico di p.o.
Da 91 a 100	Ottimo	91% - 100% - conferma incarico

Il Organismo Indipendente di Valutazione

Dott. Malaluna Salvatore
Commercialista e Revisore Contabile

Data presa visione _____

Il Dipendente _____

