



COMUNE DI MARANO MARCHESATO

Provincia di Cosenza

Deliberazione della GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE

N. 47
del 02/07/2020 | Oggetto:
APPROVAZIONE PROPOSTA DI VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI SERVIZI DI
POSIZIONE ORGANIZZATIVA ANNO 2019

L'anno **duemilaventi**, il giorno **due**, del mese di **Luglio** alle ore **13:45** nella consueta sala delle adunanze, previa regolare convocazione, si è riunita la Giunta Municipale con la presenza dei Signori:

COGNOME E NOME	CARICA	PRESENZA
1) VIVACQUA EDUARDO	Sindaco	SI
2) TENUTA GIOVANNI	Vice Sindaco	SI
3) BELMONTE ANTONELLA	Assessore	SI
4) TROZZO MARIA FRANCESCA	Assessore	SI
5) NAPOLI AGOSTINO	Assessore	SI

Presenti n. 5 Assenti n. 0

Il Sindaco, Constatato che gli intervenuti sono in numero legale, assume la presidenza il Sindaco Eduardo Vivacqua il quale dichiara aperta la seduta.

Assiste il Segretario Comunale, DOTT.S DANIELA GOFFREDO.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il comma 2 dell'art. 109 del D.Lgs. 267/2000 "Nei Comuni privi di personale di qualifica dirigenziale le funzioni di cui all'art. 107, commi 2 e 3, fatta salva l'applicazione dell'art. 97, comma 4, lettera d), possono essere attribuite, a seguito di provvedimento motivato del Sindaco, ai responsabili degli uffici o dei servizi, indipendentemente dalla loro qualifica funzionale, anche in deroga a ogni diversa disposizione";

VISTO l'art. 107 del D.Lgs. 267/2000 (Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali): "Sono attribuiti ai dirigenti tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dai medesimi organi";

VISTI i seguenti decreti sindacali:

- prof. N. 395 del 17.01.2019 – decreto n. 1/2019 "Conferma incarichi di titolare di posizione organizzativa dei settori: Amministrativo, Tecnico urbanistico, Tecnico LLPP e Finanziario" fino al 30 aprile 2019
- prof. N 2682 del 29/04/2019 – decreto n. 2/2019 "Proroga incarichi di titolare di posizione organizzativa dei settori: Amministrativo, Tecnico urbanistico, Tecnico LLPP e Finanziario" fino al 31 luglio 2019;
- prof. N. 4625 del 02/08/2019 -decreto n. 4/2019 Proroga incarichi di titolare di posizione organizzativa dei settori: Amministrativo e Tecnico LLPP e conferimento responsabilita' settore tecnico urbanistico e

Finanziario" fino al 31 dicembre 2019;

- prot. N. 5042 del 05/09/2019 Proroga incarico di responsabilità settore finanziario;
- prot. n. 5080 del 10.09.2019 decreto n. 6/2019 Conferimento incarico di istruttore direttivo contabile e responsabile settore finanziario;

VISTO altresì il decreto n. 3 del 03.05.2019 prot. n. 2835 del 03.05.2019 di nomina del Nucleo di valutazione della Performance per il triennio 2019/2022;

VISTE le delibere di G.M. N° 31 e N° 32 del 26 febbraio 2019 con le quali sono stati collocati a riposo rispettivamente i dipendenti Barbuto Salvatore responsabile P.O. Settore Tecnico 3 e Spizzirri Salvatore Responsabile Settore Finanziario a far data 01.08.2019;

VISTE le note del 30.01.2020 prot. n. 683 e 684 trasmesse dal Nucleo di Valutazione avente ad oggetto: "Valutazione dei Responsabili dei servizi di posizione organizzativa anno 2019" con allegato la relazione finale del Nucleo Indipendente di Valutazione anno 2019, da cui risulta l'indennità di risultato da erogare a ciascun responsabile;

RITENUTO di prendere atto della valutazione del nucleo ai fini dell'attribuzione della indennità di risultato ai titolari di posizioni organizzative;

VISTI i pareri favorevoli per quanto riguarda la regolarità tecnica e contabile i sensi del D.Lgs. 267/2000;

Con votazione unanime favorevole espressa nei modi di legge,

DELIBERA

La premessa forma parte integrante del presente atto;

- Di prendere atto delle note trasmesse dal Nucleo di Valutazione acquisite al protocollo dell'Ente in data 30.01.2020 ai n.ri di prot. 683 e 684 aventi ad oggetto: "Valutazione dei Responsabili dei Servizi di Posizione Organizzativa anno 2019" con allegato la relazione finale e il verbale di valutazione dei Responsabili dei Servizi di Posizione Organizzativa e approvarne la valutazione ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato anno 2019;
- Di demandare al Settore Finanziario i conseguenti provvedimenti di liquidazione nonché al settore Amministrativo gli adempimenti in materia di pubblicazione nella sezione trasparenza secondo le disposizioni di legge.

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

Con successiva votazione unanime

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000, immediatamente eseguibile.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco
EDUARDO VIVACQUA

Il Segretario
DOTT.S DANIELA GOFFREDO

Pareri e controlli

IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere FAVOREVOLE

Data 08/07/2020

Il Responsabile dell'Area
LORENZA CARTAGINESE

IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere FAVOREVOLE

Data 09/07/2020

Il Responsabile dell'Area
DOTT. EMILIO DANTE MARTINO

Il sottoscritto **Segretario**, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione

E' divenuta immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000, n.267/2000 e ss.ii.mm.;

Il Segretario
DOTT.S DANIELA GOFFREDO

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata per 15 giorni consecutivi all'Albo Pretorio

Il Messo Responsabile

Si attesta che la presente deliberazione è stata comunicata con lettera protocollo n. in data ai Signori Capigruppo Consiliari. (ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs n. 267/2000)



Nucleo di Valutazione

Al Sig. Sindaco
SEDE

Verbale n. 2/2020 prot. 684 del 30/01/2020

Nel giorno 30 gennaio 2020 alle ore 17:55 presso il palazzo comunale del Comune di Marano Marchesato, il Nucleo di Valutazione nelle persone sotto indicate

COMPONENTI		Presente	Assente
Rag. Giorgio Zicarelli	Segretario - Presidente	X	
Dott.ssa Romina Mirabelli	Componente		
Dott. Gerardo Ciconte	Componente		

si è riunito sul seguente ordine del giorno,;

Oggetto: Relazione finale del Nucleo Indipendente di Valutazione anno 2019.

Controllo di gestione e piano degli obiettivi -

Valutazione dei Responsabili dei Servizi di Posizione Organizzativa:

- 1)- SETTORE Primo Affari Generali- SERVIZIO Amministrativo.
- 2)- SETTORE Secondo Finanziario SERVIZIO Finanza e Tributi.
- 3)- SETTORE Terzo Tecnico - SERVIZIO Urbanistica, Suap, Commercio Pubblicità e Manutenzione.
- 4)- SETTORE Quarto Tecnico - SERVIZIO Lavori pubblici;
- 5)- SETTORE Quinto Pubblica Sicurezza - SERVIZI Viabilità e Vigilanza.

I componenti del Nucleo di Valutazione del Comune di Marano Marchesato, in ossequio all'incarico conferito;

Visto il C.C.N.L. vigente ed il contratto decentrato dell'Ente;

Visto il Dlgs.vo 267/2000;

Visto il Dlgs.vo 165/2001;

Visto il Dlgs.vo 286/1999;

Visto il Dlgs.vo 29/1993;

Visto il Dlgs.vo 78/2010;

Visto la Legge 190/2012 (anticorruzione);



Visto il Dlgs.vo 33/2013 (decreto attuativo);
Visto il D.P.R. 62/2013(decreto attuativo);
Visto il Dlgs.vo 97/2016(decreto attuativo);

Visto il vigente Regolamento per il funzionamento del Nucleo Indipendente di Valutazione;
Visti gli indirizzi dell'organo politico per l'anno 2019

Considerato che i dipendenti, titolari di posizioni organizzative sono responsabili del risultato dell'attività svolta dagli Uffici ai quali sono proposti, della realizzazione dei progetti loro affidati in relazione agli obiettivi programmati, incluse le decisioni organizzative e di gestione, presenta il rapporto conclusivo dell'attività svolta.

La relazione è volta ad illustrare le attività di programmazione e di indirizzo dell'Ente e gli elementi di valutazione degli obiettivi e delle prestazioni rese dai responsabili di servizio, titolari di Posizioni Organizzative, in ordine alla retribuzione di risultato, retribuzione la cui erogazione è correlata al conseguimento di livelli di particolare qualità delle prestazioni rese, riguardo al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati e della complessiva attività gestionale svolta.

Attività di programmazione e di indirizzo

Ai fini della gestione 2019, il Nucleo ha preso in esame e fatto riferimento agli atti emanati ed alle attività deliberative del Consiglio Comunale nonché alle attività di indirizzo amministrativo-gestionale dell'Organo Esecutivo, come di seguito:

Delibere di Giunta Comunale		
Numero	Data	Oggetto
28	25/1/19	Approvazione Programma triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019/2021
40	5/3/19	Approvazione Aggiornamento DUP 2019/2021
41	5/3/19	Approvazione Schema Bilancio previsione
46	2/4/19	Modifica Regolamento Nucleo di Valutazione
51	18/4/19	Assegnazione PEG ai Responsabili dei servizi
56	7/5/19	Riaccettamento residui attivi e passivi dell'Ente
57	7/5/19	Approvazione Schema Rendiconto
73	19/7/19	Proposta di Valutazione Responsabili di Servizi di P.O.
77	23/7/19	Regolamento Sistema di Valutazione della Performance
78	25/7/19	Approvazione Programma triennale personale triennio 2020/2022
79	25/7/19	Assestamento di Bilancio e salvaguardia Equilibri Esercizio 2019
80	25/7/19	Approvazione DUP periodo 2020/2022



Delibere di Consiglio Comunale		
Numero	Data	Oggetto
8	8/4/19	Approvazione Aggiornamento DUP 2019/2021
9	8/4/19	Approvazione Bilancio di previsione 2019/2021
13	4/6/19	Approvazione Conto Consuntivo 2018
17	31/7/19	Assestamento generale di bilancio e salvaguardia equilibri esercizio 2019
29	1/8/18	Approvazione DUP periodo 2020/2022

Preso atto :

-che sono stati nominati responsabili dei sotto elencati servizi i sigg.ri:

- 1-SERVIZIO Affari generali- Settore primo: ufficio Amministrativo, affidato alla dipendente Lorenza Cartaginese che ha posto in essere n. 132 determine .
- 2-SERVIZIO Economico finanziario - Settore secondo: ufficio Economico finanziario, affidato al dipendente Salvatore Spizzirri fino al 31/07/2019 che ha posto in essere n. 42 determine. Dal 01/08/2019 ufficio Economico finanziario, affidato al dott. Emilio Dante Martino che ha posto in essere n. 19 determine dal 01/09/2019 al 31/12/2019.
- 3-SERVIZIO Tecnico- Settore terzo: Ufficio Urbanistica, Manutenzione Patrimonio, SUAP, Commercio, Autorizzazioni e Concessioni, Pubblicità ed Affissioni, affidato alle cure del geometra Salvatore Barbuto che ha posto in essere n. 182 determine fino al 31/07/2019. Dal 01/08/2019: Ufficio Urbanistica, Manutenzione Patrimonio, SUAP, Commercio, Autorizzazioni e Concessioni, Pubblicità ed Affissioni affidato alle cure del geometra Francesco Armieri che ha posto in essere n. 81 determine dal 01/08/2019 al 31/12/2019.
- 4-SERVIZIO Tecnico- Settore quarto: ufficio Lavori Pubblici, affidato alle cure del geometra Francesco Armieri che ha posto in essere n. 84 determine.
- 5-SERVIZIO Vigilanza-Settore quinto: ufficio Pubblica Sicurezza, Viabilità e Vigilanza. Con la messa a riposo del vigile urbano Franchino Vulnera avvenuta il 31/12/2015 non esiste, alla data del verbale, nessun Responsabile. e le funzioni sono state avocate dal Sindaco. È stato assunto temporaneamente per il servizio Vigilanza, il vigile urbano Morello Maria Cattolica, per il periodo 01/03/2019 al 31/12/2019.

Il NDV con i sopra notati dirigenti, nel corso del 2019, ha continuato ad avere una proficua collaborazione.

Anticorruzione e trasparenza

In ottemperanza a quanto disposto dal D. Lgs. n.33/2013 è stata istituita la sezione "Amministrazione Trasparente", organizzata esattamente secondo lo schema di cui alla



Tabella 1 allegata al D.Lgs. 33/2013 comprensiva degli aggiornamenti/integrazioni dettate dall'A.N.AC. - Autorità Nazionale Anti Corruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (ex CIVIT) valutata da codesto NDV nell'allegato n. 2 della Delibera n. 141/2019 (prot. 3439 del 31/05/2019 verbale NDV di Marano Marchesato n. 3/2019). Al tal proposito, il Comune di Marano Marchesato, con deliberazione di G.C. n. n° 28 del 25/01/2019, ha approvato il "Programma triennale per la prevenzione della corruzione" ed il "Programma triennale sulla trasparenza e integrità anni 2019/2021" strumento utile nel chiarire i ruoli e le procedure per favorire il costante flusso delle informazioni e dei dati da pubblicare sul sito istituzionale.

Per dette deliberazioni a codesto NDV non sono stati richiesti pareri. Sono stati garantiti i controlli previsti dalle deliberazioni n.71/2013, 77/2013 e 43/2016 dell'A.N.AC.

Valutazione della performance gestionale per l'anno 2019

Tanto premesso e verificata l'attività svolta nell'anno 2019, preliminarmente il nucleo si è concentrato sulla rispondenza e realizzazione del Piano Esecutivo di Gestione, quale strumento di guida e controllo della gestione dei servizi previsto dall'ordinamento dell'Ente. Assegnato ai responsabili di Servizio con deliberazione della G.M. N. 51 del 18 aprile 2019.

Tale piano è formato da due parti: la prima contiene gli obiettivi assegnati ai responsabili delle unità operative e l'attribuzione delle relative risorse umane e finanziarie, la seconda parte, contabile, ripartisce gli stanziamenti di bilancio in capitoli ed in servizi in centri di costo.

Il piano esecutivo di gestione 2019 è stato il frutto di un processo di formazione delle proposte di obiettivo condotto dai funzionari di servizio in condivisione con i rispettivi amministratori di riferimento.

Lo stesso piano, in stretta discendenza con i programmi strategici dell'Amministrazione, è stato finalizzato al miglioramento delle prestazioni delle singole strutture, sotto il profilo dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità dei servizi resi. Gli obiettivi contenuti nel Peg, in buona parte raggiunti dall'ente, sono stati la base di valutazione delle performance oltre che dei responsabili di servizio, di tutta la struttura comunale.

Il Nucleo, infatti, in relazione alle proprie specifiche competenze, si è fortemente impegnato a che, per l'appunto il PEG, sia lo strumento dal quale prenda avvio il ciclo di gestione della performance.

Il PEG attuale, anche se andrebbe dettagliato ulteriormente, esplicita il processo e le modalità di formulazione degli obiettivi dell'Ente, nonché l'articolazione complessiva degli stessi. Questo ha consentito di avviare la verifica interna ed esterna della qualità del sistema di obiettivi o, più precisamente, del livello di coerenza con i requisiti metodologici che, secondo il decreto legislativo n. 150/2009, devono caratterizzare gli obiettivi stessi. Si è perciò lavorato per esplicitare il legame che sussiste tra i bisogni degli utenti/cittadini, la missione istituzionale, le priorità politiche, gli obiettivi e gli indicatori dell'Ente.



Il Nucleo di Valutazione, per l'anno 2019, ha seguito i principi e i criteri del Sistema di misurazione e valutazione delle performance individuali, secondo quanto stabilito nel Regolamento agli art. 8, 9, 10, 11 e 12.

L'attività del Nucleo di valutazione è stata orientata al monitoraggio in corso di anno della gestione dei Settori effettuata dai vari Responsabili e dalla sensibilizzazione di questi ultimi verso le nuove modalità operative, mediante colloqui, confronti, informazioni, sia individuali che collettivi.

In particolare, questo Nucleo ha concentrato, per lo svolgimento della propria attività, la sua attenzione nell'esame della documentazione fornita dai Responsabili di Area concernente, in particolare ed in relazione all'anno 2019, ove presenti il numero delle determinazioni con la relativa quantificazione economica, la tempistica media intercorsa tra l'impegno e la determina, il numero e la motivazione delle assenze, la descrizione ed il numero di progetti e delle attività predisposte ed, infine, una relazione sintetica per singolo comparto sull'attività svolta.

In tale ottica, dai contatti intercorsi con i predetti responsabili di Area e dalla documentazione esaminata, si denota **la conferma di una condotta diretta all'espletamento delle attività assegnate con impegno ed in particolare con diligenza e responsabilità** anche in termini di formulazione di proposte e suggerimenti.

Le prestazioni individuali e il raggiungimento degli obiettivi collettivi di ciascun Settore sono state, inoltre valutate dal Nucleo con la predisposizione di specifiche schede precedentemente elaborate, a supporto della propria attività.

Ai fini valutativi sono stati considerati i sotto elencati indicatori comportamentali:

- Predisposizione di progetti per la realizzazione di opere di urbanizzazione primaria secondaria, in piena autonomia senza l'ausilio di collaboratori, efficiente gestione dei servizi di manutenzione dei beni comunali.
- Costanza presenza in servizio, accompagnata da risultati operativi e gestionali raggiunti in continua armonia con l'Ente.
- Spirito di collaborazione ed interazione tra i predetti settori, Enti ed Istituzioni, e particolare capacità dimostrata di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati o da attivarsi a livello tecnologico/organizzativo/procedurale;
- Spirito di dedizione lavorativa, intenso impegno professionale, elevato senso di responsabilità, presenza assidua e costante che spesso va oltre l'orario di lavoro, precisione, rigore e rispetto delle scadenze e delle procedure di legge nell'espletamento delle attività di competenza;
- Raggiungimento di significativi risultati realizzati in un contesto caratterizzato da un notevole scarsità di mezzi e, soprattutto, di risorse umane;
- Aggiornamento e formazione professionale, partecipazione a seminari formativi;



- Condotta motivata e propositiva, orientata alla formulazione di dettagliate ed innovative proposte all'Ente e, dunque, di una (costruttiva) critica valutazione dell'esistente.

CONCLUSIONI

Le attività del NDV, per quanto di competenza, in merito ad iniziative di propulsione, al trasferimento di informazioni o segnalando pareri, delibere, orientamenti, sono state svolte o in autogestione o in particolare in accordo con il Segretario ed la Responsabile 1° Servizio - Affari Generali.

Nell'adempiere all'attività di valutazione della performance individuale, il Nucleo di Valutazione ha cercato di fondare il giudizio su ciascuno degli elementi esaminati, ove possibile, sulla base di evidenze documentali o attraverso incontri periodici con il personale.

Il Nucleo, senza nascondere alcune criticità, afferma che il complesso dei processi si è svolto correttamente e compatibilmente con le risorse umane e tecniche attualmente a disposizione dell'Ente.

Il Comune di Marano Marchesato ha avviato concretamente il processo di adeguamento normativo e gestionale ai principi della riforma, sicché ora è dotato di una base propria per poter operare secondo le logiche del ciclo della performance e per potere a tutti gli effetti procedere alla propria programmazione triennale per la trasparenza e l'integrità. L'approvazione del Regolamento della Performance, in data 23/07/2019 delibera di GM n.77, che tiene conto del decreto Legislativo n.150 del 27 ottobre 2009 e ss.mm.ii, ha fissato le seguenti finalità.

Il rafforzamento del rapporto tra organo di governo e responsabili di struttura tramite la ricerca di sempre maggiore trasparenza degli obiettivi, sulle modalità e sulle risorse individuate per la loro attuazione e sui risultati attesi. A questa trasparenza contribuisce da una parte la chiarezza dell'indirizzo politico, dall'altra la capacità dei responsabili della gestione di valutare correttamente le risorse necessarie per perseguire gli obiettivi assegnati;

La valorizzazione delle capacità dirigenziali dei responsabili di struttura adottando, come criteri di valutazione, la capacità di raggiungere sia gli obiettivi prioritari sia quelli relativi all'attività ordinaria, nonché la valutazione del possesso delle qualità/abilità proprie di chi, per ruolo, è chiamato al più efficiente ed efficace utilizzo delle risorse finanziarie, umane e strumentali, che gli vengono affidate;

La contribuzione a monitorare, con la massima chiarezza e precisione possibile, l'andamento degli obiettivi che caratterizzano l'azione amministrativa del mandato, sia in termini di innovazione, sia in termini di più efficienza ed efficace gestione dell'attività ordinaria;

La connessione alla metodologia di valutazione dei titolari di P.O. con il sistema di valutazione della complessiva azione amministrativa degli Enti, facendo discendere dal grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed elencati nel Piano i compensi correlati alla performance;



Il favorire al superamento della cultura dell'adempimento per l'affermazione della cultura del risultato e della responsabilità a qualunque livello della struttura, anche attraverso il metodo della condivisione e della collaborazione.

Il consentire ai cittadini di partecipare al processo valutativo.

Il rispetto dei principi generali in materia di misurazione e valutazione della performance come condizione necessaria per l'erogazione di premi e compensi del trattamento retributivo legati alla performance e rilevazione ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione degli incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi di posizione organizzativa.

Il Nucleo, operando nell'esercizio delle proprie funzioni, ha sempre riscontrato la massima collaborazione e disponibilità sia dei vertici istituzionali dell'Ente, con cui sono stati stabiliti rapporti anche di consultazione, che della intera struttura comunale. In particolare, è stato garantito l'accesso agli atti amministrativi e sono stati tenuti specifici incontri con i responsabili, dipendenti comunali e con il segretario comunale, tutti titolari di posizioni organizzative.

La valutazione dei responsabili delle posizioni organizzative, partendo dal programma, dagli obiettivi assegnati e dalle risorse attribuite, ha tenuto conto dei risultati raggiunti in rapporto alla tempestività ed alla qualità dell'azione svolta nei rispettivi settori di competenza, dalla disponibilità e dalla collaborazione data sia all'interno che all'esterno dell'Ente.

Premesso quanto sopra ed alla luce delle funzioni, dei compiti nonché dei conseguenti carichi organizzativi e di lavoro, derivanti dalla programmazione, affidati ai Responsabili dei Servizi, titolari di P.O, della complessità della funzione-servizio, della numerosità e diversificazione dei compiti affidati, dei servizi resi alla comunità in termini di necessità e temporalità, del programma dell'Organo Politico (DUP) orientato in continuità con i precedenti programmi, e per tutto quanto sopra svolto, il Nucleo ritiene:

- 1) che gli obiettivi della gestione 2019, per come programmati ed assegnati alle singole U.O., sono stati raggiunti;
- 2) la gestione, nel corso dell'anno 2019, è improntata, in linea di massima, a sani principi di economicità e di contenimento della spesa anche se sussistono margini di miglioramento;
- 3) l'azione amministrativa è stata rispondente ai principi di trasparenza, efficacia ed efficienza;
- 4) i risultati raggiunti, nonostante i ritardi nel trasferimento delle risorse finanziarie ed i tagli derivanti dalle manovre finanziarie, sono riconducibili a criteri di produttività;
- 5) la valutazione dei funzionari, tutti appartenenti alla cat. D, responsabili delle posizioni organizzative è positiva.
- 6) che agli stessi venga riconosciuta la liquidazione, al valore del calcolo effettuato, delle relative indennità per i periodi di effettiva nomina.

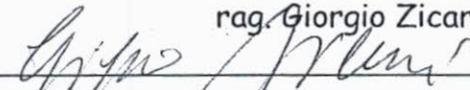
Inoltre il NDV prende atto della spinta dell'Ente verso una riorganizzazione gestionale, che dovrebbe produrre dei miglioramenti nell'organizzazione e nei processi interni dello stesso,



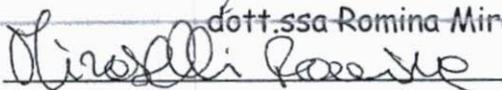
sostituendo proprio in questo periodo il sistema di informatizzazione in precedenza adottato. Ci si riserva pertanto di valutare gli effetti di tale aggiornamento sulla semplificazione dei procedimenti amministrativi, le attività gestionali, i documenti, la modulistica, le modalità di accesso e di presentazione delle istanze da parte dei cittadini e imprese in riferimento a quanto contenuto nel Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD - DLGS. N. 82/2005).

Marano Marchesato li 30.01.2020

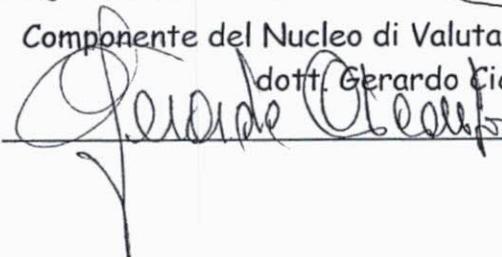
Il Presidente del Nucleo di Valutazione
rag. Giorgio Zicarelli



Componente del Nucleo di Valutazione

dott.ssa Romina Mirabelli


Componente del Nucleo di Valutazione
dott. Gerardo Ciconte





Nucleo di Valutazione

Al Sig. Sindaco
Al Revisore dei Conti
Al Segretario Comunale
Ai Responsabili di servizio

SEDE

Verbale n. 1/2020 prot. 683 del 30/01/2020

Nel giorno 30 gennaio 2020 alle ore 11:10 presso il palazzo comunale del Comune di Marano Marchesato, il Nucleo di Valutazione nelle persone sotto indicate

COMPONENTI		Presente	Assente
Rag. Giorgio Zicarelli	Segretario - Presidente	X	
Dott.ssa Romina Mirabelli	Componente		
Dott. Gerardo Ciconte	Componente		

si è riunito sul seguente ordine del giorno,;

Oggetto: Valutazione dei Responsabili dei Servizi di Posizione Organizzativa anno 2019:

- 1) - SETTORE Primo Affari Generali- SERVIZIO Amministrativo.
- 2)- SETTORE Secondo Finanziario SERVIZIO Finanza e Tributi.
- 3)- SETTORE Terzo Tecnico - SERVIZIO Urbanistica, Suap, Commercio Pubblicità e Manutenzione.
- 4)- SETTORE Quarto Tecnico - SERVIZIO Lavori pubblici;
- 5)- SETTORE Quinto Pubblica Sicurezza - SERVIZIO Viabilità e Vigilanza.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Si prende atto che i Responsabili di servizio del Comune sono stati nominati per l'anno 2019 nelle persone di:

A-SERVIZIO Affari generali- Settore primo: ufficio Amministrativo, affidato alla dipendente **Lorenza Cartaginese**, Categoria D/1.

Con decreto sindacale n. 1 del 17/01/2019 è stata concessa l'indennità di posizione per euro **7.746,85** fino al 30 aprile 2019;

Con decreto sindacale n. 2 del 29/04/2019 è stata prorogata l'indennità di posizione per euro **7.746,85**;

Con decreto sindacale n. 4 del 02/08/2019 è stata concessa l'indennità di posizione per euro **8.000/00**;

Periodo di valutazione dal **01/01/2019** al **31/12/2019**.

Relazione del Nucleo sulla Valutazione dei Responsabili dei Servizi di Posizione Organizzativa.



B-SERVIZIO Economico finanziario - Settore secondo: ufficio Economico finanziario, affidato al dipendente **Salvatore Spizzirri**, Categoria D/1.

Con decreto sindacale n. 1 del 17/01/2019 è stata concessa l'indennità di posizione per euro **7.746,85** fino al 30 aprile 2019;

Con decreto sindacale n. 2 del 29/04/2019 è stata prorogata l'indennità di posizione per euro **7.746,85** fino alla data del collocamento a riposo del dipendente verificatasi il 31/07/2019.

Periodo di valutazione dal **01/01/2019** al **31/07/2019**.

Con decreto sindacale n. 4 del 02/08/2019, prorogato sempre con decreto sindacale n. 5 del 05/09/2019, la responsabilità del servizio è stata affidata alla dottoressa Daniela Goffredo Segretario Comunale nelle more di definizione della procedura di nomina del nuovo responsabile finanziario.

Con decreto sindacale n. 6 del 10/09/2019 è stato nominato il dott. **Emilio Dante Martino** per mesi 12 responsabile del settore finanziario ai sensi dell'art. 110 comma 1 del TUEL e concessa l'indennità di posizione nella misura del **50%** di quella spettante al precedente responsabile.

Periodo di valutazione dal **01/09/2019** al **31/12/2019**.

C-SERVIZIO Tecnico- Settore terzo: ufficio urbanistica, Manutenzione Patrimonio, affidato alle cure del geometra **Salvatore Barbuto**, Categoria D/4.

Con decreto sindacale n. 1 del 17/01/2019 è stata concessa l'indennità di posizione per euro **7.746,85** fino al 30 aprile 2019;

Con decreto sindacale n. 2 del 29/04/2019 è stata prorogata l'indennità di posizione per euro **7.746,85** fino alla data del collocamento a riposo del dipendente verificatasi il 31/07/2019.

Periodo di valutazione dal **01/01/2019** al **31/07/2019**.

Con decreto sindacale n. 4 del 02/08/2019 è stata conferito l'incarico di responsabile del Settore Tecnico Terzo al geometra **Francesco Armieri**, con concessione di **indennità di posizione per euro 12.000/00 complessiva**, compresa l'indennità di posizione per il Settore Tecnico Quarto;

Periodo di valutazione dal **01/08/2019** al **31/12/2019**.

D-SERVIZIO Tecnico- Settore quarto: ufficio Lavori Pubblici, affidato alle cure del geometra **Francesco Armieri**. Categoria cat. D/4 con decreto sindacale n. 1 del 17/01/2019 è stata concessa l'indennità di posizione per euro **7.746,85** fino al 30 aprile 2019; con decreto sindacale n. 2 del 29/04/2019 è stata prorogata l'indennità di posizione per euro **7.746,85**;

Periodo di valutazione dal **01/01/2019** al **31/12/2019**.

E-SERVIZIO Vigilanza-Settore quinto: ufficio Pubblica Sicurezza, Viabilità e Vigilanza, dopo il pensionamento del responsabile Vigile Vulnera Franchino, le funzioni sono state avocate dal Sindaco. È stato assunto temporaneamente per il servizio Vigilanza, il vigile urbano **Morello Maria Cattolica**, per i periodi dal **01/03/2019** al **31/05/2019**, dal **01/06/2019** al **31/08/2019**, e dal **01/09/2019** al **31/12/2019**.

I Contenuti del documento.

Il presente documento illustra gli elementi costitutivi e le modalità di funzionamento della metodologia di valutazione dei Responsabili delle unità produttive ovvero:

- Il processo di valutazione e gli attori.
- I Piani di Valutazione;
- Analisi costituzione Fondo Salario Accessorio e Risorse decentrate;
- Analisi corrispettivi ai Responsabili dei Servizi;
- Schede individuali dei Responsabili dei Servizi;
- Riepilogo attribuzioni delle delle indennità.



Il Processo di Valutazione.

Il Nucleo assumerà quali elementi di riferimento per la determinazione della retribuzione dei responsabili delle singole unità produttive gli atti posti in essere dall'Amministrazione:

Assegnazione Obiettivi dei Responsabili di Servizi

Gli obiettivi da assegnare faranno riferimento ai contenuti del Documento Unico Programmatico di cui alla deliberazione della CC n. 8 del 08/04/2019 con oggetto: Approvazione DUP programmazione 2019/2021.

Tali obiettivi riguardano il miglioramento della funzionalità e dell'efficienza della struttura mediante la semplificazione dei procedimenti amministrativi in uso, come da assegnazione di PEG anno 2019 con delibera di GM n. 51 del 18/04/2019.

In particolare viene stabilito in ordine all'attività gestionale del 2019 quanto di seguito elencato.

- 1- Ai Capi Settore individuati con rispettivi decreti sindacali sono assegnati:
 - gli obiettivi generali di gestione risultanti dalla Relazione Previsionale e programmatica e definiti con riguardo alle singole funzioni;
 - gli obiettivi specifici di gestione, coerenti con quelli individuati nella Relazione Previsionale e programmatica;
- 2- Relativamente alle risorse finanziarie i Capi Settore assegnatari hanno la responsabilità sia per le procedure di spesa che per l'acquisizione delle entrate di pertinenza;
- 3- E' attribuita al responsabile Settore tecnico la gestione delle risorse di cui al Titolo II^ della spesa relativa alle OO.PP. nonché le procedure di spesa relative. Lo stesso capo settore è autorizzato ad effettuare pagamenti fissi e/o obbligatori previsti da contratti o da leggi sui capitoli dei singoli servizi del bilancio;
- 4- E' attribuita altresì al Responsabile l'attività urbanistica, manutenzione e patrimonio la gestione delle risorse di cui al Titolo II^ della spesa relativa ai settori assegnati nonché le procedure di spesa relative alla manutenzione degli stabili e degli impianti;
- 5- E' attribuita al responsabile Settore Amministrativo la gestione delle risorse di cui al settore assegnato. Il responsabile del servizio è autorizzato ad effettuare pagamenti fissi e/o obbligatori previsti da contratti o da leggi sui capitoli dei singoli servizi del bilancio;
- 6- E' attribuita al Responsabile Settore Finanziario la gestione del Bilancio del Conto Consuntivo, dei residui, dei mandati e delle reversali, i rapporti con la Tesoreria Comunale, degli stipendi, dei tributi, dei ruoli e di tutte le entrate e le spese relative al settore assegnato. Il Responsabile è altresì autorizzato ad effettuare pagamenti fissi e/o obbligatori previsti da contratti o da leggi sui capitoli dei singoli servizi del bilancio;
- 7- Restano di competenza della Giunta Comunale le attribuzioni di contributi e benefici economici, non disciplinate da leggi speciali, nonché del patrocinio, a privati, enti associazioni, esenzioni in genere e assistenza soggetti portatori di handicap, ed, inoltre, l'individuazione di legali o consulenti ai cui formali incarichi ed impegni di spesa provvederanno successivamente i responsabili dei vari servizi con apposita determinazione.
- 8- I responsabili dei servizi dovranno, ai fini della liquidazione dell'indennità di risultato, relazionare in ordine all'attività svolta nell'anno in rapporto agli obiettivi assegnati, la quale sarà oggetto di valutazione ai sensi di legge.

I suddetti Responsabili dei Servizi hanno prodotto le relazioni richieste con le seguenti note:

Relazione del Nucleo sulla Valutazione dei Responsabili dei Servizi di Posizione Organizzativa.



Cartaginese prot. del 16/01/2020;
Armieri prot. del 13/01/2020;
Barbuto prot. del 17/01/2020;
Spizzirri prot. del 17/01/2020;
Martino prot. del 16/01/2020.

1. I Piani di Valutazione.

Il processo valutativo del Responsabile di posizione organizzativa, applicato secondo l'art. 8 del Regolamento, si articola in quattro step:

1) Fattori presupposto: attengono ad aspetti che riguardano l'adempimento di obblighi ineludibili o l'assenza di condizioni che non consentono l'avvio del processo valutativo;

2) Fattori di valutazione: che consistono nell'attribuzione di punteggi nelle seguenti percentuali:

- in ragione del 40% per il conseguimento di risultati definiti mediante l'assegnazione di obiettivi, che possono essere di struttura ed individuali,
- in ragione del 30% per i comportamenti organizzativi all'interno dell'Ente, nonché per le competenze professionali e manageriali,
- in ragione del 30% per la performance organizzativa/obiettivi generali strategici.

Il punteggio massimo attribuibile in base ai citati fattori è comunque non superiore a 100 punti;

3) Fattori di incremento: hanno lo scopo di valorizzare l'esercizio di responsabilità o le attività di rilievo che siano state svolte per fronteggiare l'emergenza, l'urgenza o la carenza nell'utilizzo degli strumenti di programmazione. Il punteggio massimo attribuibile è di 10 punti che si somma ai fattori sub 2 per un possibile totale di 110 con l'avvertenza che il superamento del valore "100" non determina incrementi di premialità (retribuzione di risultato e/o ulteriori).

4) Fattori di riduzione: che esprimono una "valutazione di tipo oggettivo" sul comportamento del responsabile, con riferimento al clima di lavoro, ai doveri di ufficio, nonché agli effetti che questi possano determinare nel contesto organizzativo e sul funzionamento complessivo dell'Amministrazione secondo quanto specificato nel prosieguo del presente regolamento e a seguito di contestazione formale e tempestiva che consenta al responsabile di produrre osservazioni.

ANALISI COSTITUZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO E RISORSE DECENTRATE

Lo scrivente NDV non rileva dagli atti che sia stata effettuata la ripartizione del Fondo del personale dipendente Risorse decentrate per l'anno 2019 ai sensi di quanto contenuto nel C.C.N.L. vigente, con allegata scheda di costituzione del Fondo salario accessorio, le Risorse certe, stabili e continue di cui all'art. 31, comma 2, CCNL 22/01/2004 e relazione illustrativa tecnico finanziaria del responsabile, ma solo la costituzione con determina del Responsabile del Servizio Amministrativo n. 610/175 del 28/12/2018.

Si ricorda che, al fine della determinazione del fondo del salario accessorio del personale dipendente, così come previsto dall'articolo 31 del CCNL 2002/2005, occorre procedere alla determinazione delle c.d. risorse decentrate stabili, parte fissa, e per quanto concerne il finanziamento del fondo relativamente di parte variabile.



Non è stata rinvenuta agli atti la procedura di cui all'art. 40 comma 3 sexies del D.Lgs. n. 165/2001 circa:

1-la stesura della Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria all'ipotesi di contratto integrativo per l'annualità 2019.

Tale procedura va supportata dal parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 5 c. 3 del CCNL 1.4.1999 così come sostituito dall'art. 4 comma 3 del CCNL 22.2.2006 per il controllo circa la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri.

2-Il verbale della delegazione trattante di stipula del contratto definitivo.

3-La comunicazione all'ARAN agenzia per la rappresentanza negoziale delle Pubbliche Amministrazioni, di copia del contratto collettivo decentrato integrativo del personale per l'annualità di competenza.

ANALISI CORRISPETTIVI AI RESPONSABILI DI SERVIZIO

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato (art. 15 comma 2 e 4 del CCNL Personale Comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 approvato il 21/05/2018):

-Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL vigente.

-L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000/00 ad un massimo di € 16.000/00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna delle posizioni organizzative.

-L'importo minimo della retribuzione di risultato è uguale al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento, secondo i criteri stabiliti dall'Ente.

Suggerimenti:

-procedere alla ripartizione del Fondo Risorse decentrate per il gli anni 2019 ai sensi di quanto contenuto nel C.C.N.L. vigente, con allegata scheda di costituzione del Fondo salario accessorio dipendenti per i suddetti anni circa le Risorse certe, stabili e continue di cui all'art. 31, comma 2, CCNL 22/01/2004 e relazione illustrativa tecnico finanziaria.

- indire apposita riunione con i rappresentanti sindacali del Comune e con quelli a livello provinciale al fine di una contrattazione per stabilire la ripartizione del Fondo del personale dipendente.

Coefficiente di presenza:

Ai fini dell'attribuzione del premio il punteggio finale dovrà essere rimodulato dal coefficiente di presenza *, consistente nel rapporto tra il numero di giorni di presenza rispetto al totale dei giorni lavorativi (dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno considerato 2019).



Dal prospetto ferie predisposto dal Responsabile del Settore Amministrativo e trasmesso al Nucleo in data 16/01/2020 si evince che le ferie godute dai Responsabili nel 2019 afferiscono agli anni 2018 e 2019.

In merito il NDV, secondo il D.Lgs 66/2003, ricorda quanto segue.

Fruizione delle ferie.

Le ferie vanno godute nel corso dell'anno solare (da gennaio a dicembre), anche in modo frazionato, in relazione alle esigenze di servizio, ma non possono essere fruite ad ore. A richiesta del lavoratore dovranno essergli garantite almeno due settimane di ferie consecutive, solitamente nel periodo 1° giugno - 30 settembre.

Rinvio delle ferie.

~~Le ferie possono essere rinviate fino al 30 giugno dell'anno successivo nel caso che la mancata fruizione sia dipesa da motivate esigenze di servizio; fino al 30 aprile dell'anno successivo in caso di mancata fruizione per motivate esigenze del dipendente.~~

DIRIGENTE	Ferie	Permessi	Riposo	Malattia	Giorni Lavorati	Totale giorni lavorativi
SALVATORE BARBUTO	44				268	312
FRANCESCO ARMIERI	31			21	260	312
EMILIO DANTE MARTINO					312	312
SALVATORE SPIZZIRRI	59				253	312
LORENZA CARTAGINESE	16			10	286	312
TOTALI	150			31		

Il N.d.V. decide di soprassedere alla rimodulazione del punteggio in base alle presenze dei Responsabili oggetto della valutazione in quanto il coefficiente ottenuto è intorno allo 0,90 visto che le assenze usufruite sono quasi esclusivamente quelle spettanti da CCNL.

N.B.

Ove il coefficiente di presenza sia inferiore allo (1,50), si soprassiede per l'anno in questione alla valutazione del dipendente e conseguentemente all'erogazione dei premi collegati alla performance.

- nota.

Nel calcolare i giorni di effettiva presenza a tali fini, si sottraggono esclusivamente:

- i primi 10 giorni dei periodi di assenza per malattia di qualunque durata, con le eccezioni indicate dall'art. 71, comma 1, del d.l. n. 112/2008, convertito nella Legge n. 133/2008;



- le aspettative non retribuite ed i congedi non retribuiti (ai sensi dell'art. 9, 3° comma, d.lgs. n. 150/2009, ai fini della valutazione della performance individuale, il congedo parentale è sempre considerato effettiva presenza a prescindere dal regime retributivo applicato);
- sospensioni cautelari, sciopero, periodi di distacco sindacale.

Il Nucleo di Valutazione procede quindi alla valutazione dei Responsabili di Servizio attraverso le schede qui di seguito commentate e riportate.

Fattori di presupposto

Il NDV attesta che a carico dei soggetti valutati, **non si sono** verificate situazioni particolarmente gravi che hanno determinato almeno una delle seguenti condizioni:

- L'accertamento di gravi responsabilità relative al danno all'immagine dell'ente, in forza di pronunce della Corte dei Conti;
- Condanna per reati contro la pubblica amministrazione;
- Gravi e reiterate inadempienze relativamente alla prevenzione della corruzione o della trasparenza che hanno dato luogo alla comminazione di sanzioni disciplinari superiori alla multa, ovvero che abbiano comportato la sospensione dal servizio, anche cautelare;
- Violazione di obblighi comportamentali che abbiano comportato una sanzione disciplinare superiore alla Trattenuta stipendiale, ovvero, in alternativa, che abbiano comportato la sospensione dal servizio, anche cautelare;
- Violazione delle disposizioni contenute nell'articolo 7 del D. Lgs 165/2001, in materia di stipula di contratti di collaborazione (comma 5-bis, art. 7 del D. Lgs. 165/2001) 7

Fattori di valutazione della performance

Il NDV espone di seguito la valutazione della performance dei dirigenti dell'Ente, secondo l'art. 10 del Regolamento, individuando gli Obiettivi Generali di gestione e gli Obiettivi specifici di gestione come l'art. 3 del Regolamento, dai rispettivi decreti sindacali ed assegnando con la seguente tabella i pesi e il grado di attuazione.

Obiettivi generale di gestione	Peso	Obiettivi specifici di gestione	Grado di attuazione
insufficiente	1	insufficiente	1
sufficiente	2	sufficiente	2
buono	3	buono	3
discreto	4	discreto	4
ottimo	5	ottimo	5



Schede di valutazione dei Responsabili del Comune di Marano Marchesato

POSIZIONE

		Barbuto	Arneri	Spizzirri	Cartaginese	Arneri per settore 3	Martino	Cartaginese
Categoria PIANO DEGLI OBIETTIVI 2019								
Retribuzione di posizione		D/4	D/4	D1	D1	D1	D1	D1
		7746,85*	7746,85*	7746,85*	7746,85*	4253,20*	7746,85*	253,20*
A A - PERFORMANCE INDIVIDUALE (MAX 40 PUNTI)		fino al 31/07/2019		fino al 31/07/2019		dal 01/08/2019	dal 01/09/2019	dal 01/08/2019
4	VALORE PESO OBIETTIVI GENERALI	4	16	16	16			
4	VALORE PESO OBIETTIVI SPECIFICI	4	16	16	16			
4	VALORE PESO OBIETTIVI GENERALI	4				16	16	16
4	VALORE PESO OBIETTIVI SPECIFICI	4				16	16	16
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVO			32	32	32	32	32	32
B B - COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (MAX 30 PUNTI)								
	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	da 0 a 5	3	4	3	3	4	3
	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	da 0 a 5	5	4	5	5	4	5
	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	da 0 a 3	3	3	3	3	3	3
	Orientamento all'innovazione - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione	da 0 a 5	4	4	4	4	4	4
	Autonomia e flessibilità - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli	da 0 a 5	4	4	4	4	4	4
	Collaborazione - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attiva, in particolare con gli organi di governo, con i dirigenti, con i colleghi e con il personale	da 0 a 5	4	4	4	4	4	4
	Differenziazione - Capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori tenuto conto della diversa performance degli stessi	da 0 a 2	2	2	2	2	2	2
PUNTEGGIO TOTALE COMPETENZE			25	25	25	25	25	25
A C - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA OBIETTIVI GENERALI DELL'ENTE (MAX 30 PUNTI)								
	Fattori declinati nel piano della performance	da 0 a 20	19	19	19	19	19	19
	Valutazione della Performance organizzativa e individuale da parte degli utenti e/o derivante dagli obblighi in materia di trasparenza e anticorruzione	da 0 a 10	9	9	9	9	9	9
TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			28	28	28	28	28	28
TOTALE MAX 100 PUNTI			65	65	65	65	65	65

* VEDI DECRETI SINDACALI A PAGG. 1 E 2

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE INDIVIDUALE		32	32	32	32	32	32	32
COMPETENZE PROFESSIONALI MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI		25	25	25	25	25	25	25
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		28	28	28	28	28	28	28
TOTALE		65						

I Fattori di incremento

Il NDV ha identificato, nel prospetto che segue, secondo l'art. 11 del Regolamento, il punteggio "aggiuntivo" attribuito in relazione a particolari benefici per l'attività amministrativa o all'attuazione di attività, di particolare rilievo o impegno, non previste (né prevedibili) nella fase di programmazione.

Il punteggio dei "fattori di incremento" viene sommato a quello dei fattori di valutazione, avendo cura che il valore ottenuto non sia superiore a 110. La quota di punteggio superiore a 100 non dà titolo ad incrementi di premialità.

I Fattori di riduzione

Il NDV ha applicato secondo l'art. 12 del Regolamento, nel prospetto che segue, i punteggi negativi in corrispondenza di oggettive inadempienze o del mancato rispetto di obblighi comportamentali. L'applicazione dei fattori di riduzione viene effettuata riducendo il punteggio calcolato di un punto per ogni fattore. In caso di particolare gravità il punteggio attribuito al singolo fattore può essere di due punti.



POSIZIONE

	Barbuto	Armeri	Spizziri	Cartaginese	Armeri per il settore 3	Martino	Cartaginese
Categoria	D/4	D/4	D1	D1	D1	D1	D1
Retribuzione di posizione	7.746,85*	7.746,85*	7.746,85	7.746,85	4.253,20	7.746,85	253,20
TOTALI FATTORI DI VALUTAZIONE	85	85	85	85	85	85	85
- APPLICAZIONE FATTORI DI INCREMENTO E RIDUZIONE							
FATTORI DI INCREMENTO	Range di punteggio per ciascun fattore						
a) Eventuali ulteriori attività, di particolare rilevanza, prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione	da 0 a 2	2	2	1	2	1	1
b) Effettuazioni di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	da 0 a 3	1	1	1	1	1	1
c) Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati	da 0 a 5	2	2	3	2	3	3
TOTALE		5	5	5	5	5	5
FATTORI DI RIDUZIONE	Ricorrenza sino						
Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno in uno dei seguenti casi: a) Riscaldamento del danno b) Indennizzo c) Commissario ad Acta d) Mancata o tardiva emanazione del provvedimento (art. 2, comma 9 Legge 241/90)	NO						
Mancata attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa, non riconducibili a fattori presupposti	NO						
Mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (articolo 21, comma 1, decreto legislativo 165/2001)	NO						
Mancata attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa, non riconducibili a fattori presupposti	NO						
Inefficienze e incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (art. 55 sexies), accertate nel contesto della valutazione.	NO						
Rilevi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti	NO						
Indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa	NO						
Avere determinato colpevolmente debiti fuori bilancio	NO						
Rilevi da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio	NO						
TOTALI							
VALUTAZIONE COMPLESSIVA							
PUNTEGGIO RISULTANTE DALL'APPLICAZIONE DEI FATTORI DI VALUTAZIONE		85	85	85	85	85	85
FATTORI DI INCREMENTO		5	5	5	5	5	5
FATTORI DI RIDUZIONE							
PUNTEGGIO FINALE CONSEGUITO		90	90	90			90

Il totale dei punteggi sopra descritti dà titolo alla percentuale dell'indennità di risultato secondo le fasce sotto indicate, riportate nella scheda della performance approvata con il regolamento.

EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI RISULTATO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 15% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 61 a 64 punti: erogazione del 16% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 65 a 68 punti: erogazione del 17% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 69 a 72 punti: erogazione del 18% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 73 a 76 punti: erogazione del 19 % della retribuzione di posizione
- Punteggio da 77 a 80 punti: erogazione del 20 % della retribuzione di posizione



- Punteggio da 81 a 84 punti: erogazione del 21% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 85 a 87 punti: erogazione del 22 % della retribuzione di posizione
- Punteggio da 88 a 90 punti: erogazione del 23 % della retribuzione di posizione
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 24% della retribuzione di posizione
- Oltre 95 punti: erogazione del 25% della retribuzione di posizione

PUNTEGGIO E RELATIVO CALCOLO DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

SALVATORE BARBUTO				
POSIZIONE				
PUNTEGGIO OTTENUTO	a			90
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DA DECRETO SINDACALE	b	D4	Euro	7.746,85
PERIODO VALUTAZIONE DAL 01 GENNAIO AL 31 LUGLIO 2019	gg	365	213	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE SPETTANTE PER PERIODO			Euro	4.520,76
ORARIO TEMPO PIENO/PART TIME		%	100	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE EFFETTIVAMENTE PERCEPITA			Euro	4.520,76
RISULTATO				
PUNTEGGIO OTTENUTO	a			90
fascia spettante: da 88 a 90 punti il 23% dell'indennità assegnata per decreto				23
			Euro	1.781,78
PERIODO VALUTAZIONE DAL 01 GENNAIO AL 31 LUGLIO 2019	gg	365	213	1.039,78
ORARIO TEMPO PIENO/PART TIME		%	100	1.039,78

FRANCESCO ARMIERI				
POSIZIONE				
PUNTEGGIO OTTENUTO	a			90
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DA DECRETO SINDACALE	b	D4	Euro	7.746,85
PERIODO VALUTAZIONE DAL 01 GENNAIO AL 31 DICEMBRE 2019	gg	365	365	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE SPETTANTE PER PERIODO			Euro	7.746,85
ORARIO TEMPO PIENO/PART TIME		%	100	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE EFFETTIVAMENTE PERCEPITA			Euro	7.746,85
RISULTATO				
PUNTEGGIO OTTENUTO	a			90
fascia spettante: da 88 a 90 punti il 23% dell'indennità assegnata per decreto				23
			Euro	1.781,78
PERIODO VALUTAZIONE DAL 01 GENNAIO AL 31 DICEMBRE 2019	gg	365	365	1.781,78
ORARIO TEMPO PIENO/PART TIME		%	100	1.781,78



Comune di Marano Marchesato CS

SALVATORE SPIZZIRRI				
POSIZIONE				
PUNTEGGIO OTTENUTO	a			90
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DA DECRETO SINDACALE	b	D4	Euro	7.746,85
PERIODO VALUTAZIONE DAL 01 GENNAIO AL 31 LUGLIO 2019	gg	365	213	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE SPETTANTE PER PERIODO			Euro	4.520,76
ORARIO TEMPO PIENO/PART TIME		%	100	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE EFFETTIVAMENTE PERCEPITA			Euro	4.520,76
RISULTATO				
PUNTEGGIO OTTENUTO	a			90
fascia spettante: da 88 a 90 punti il 23% dell'indennità assegnata per decreto				23
			Euro	1.781,78
PERIODO VALUTAZIONE DAL 01 GENNAIO AL 31 LUGLIO 2019	gg	365	213	1.039,78
ORARIO TEMPO PIENO/PART TIME		%	100	1.039,78

LORENZA CARTAGINESE				
POSIZIONE				
PUNTEGGIO OTTENUTO	a			90
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DA DECRETO SINDACALE	b	D4	Euro	7.746,85
PERIODO VALUTAZIONE DAL 01 GENNAIO AL 31 DICEMBRE 2019	gg	365	365	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE SPETTANTE PER PERIODO			Euro	7.746,85
ORARIO TEMPO PIENO/PART TIME		%	100	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE EFFETTIVAMENTE PERCEPITA			Euro	7.746,85
RISULTATO				
PUNTEGGIO OTTENUTO	a			90
fascia spettante: da 88 a 90 punti il 23% dell'indennità assegnata per decreto				23
			Euro	1.781,78
PERIODO VALUTAZIONE DAL 01 GENNAIO AL 31 DICEMBRE 2019	gg	365	365	1.781,78
ORARIO TEMPO PIENO/PART TIME		%	100	1.781,78

FRANCESCO ARMIERI				
POSIZIONE				
PUNTEGGIO OTTENUTO	a			90
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DA DECRETO SINDACALE	b	D4	Euro	4.253,20
PERIODO VALUTAZIONE DAL 01 AGOSTO AL 31 DICEMBRE 2019	gg	365	153	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE SPETTANTE PER PERIODO			Euro	1.782,85
ORARIO TEMPO PIENO/PART TIME		%	100	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE EFFETTIVAMENTE PERCEPITA			Euro	1.782,85
RISULTATO				
PUNTEGGIO OTTENUTO	a			90
fascia spettante: da 88 a 90 punti il 23% dell'indennità assegnata per decreto				23
			Euro	978,24
PERIODO VALUTAZIONE DAL 01 AGOSTO AL 31 DICEMBRE 2019	gg	365	153	410,06
ORARIO TEMPO PIENO/PART TIME		%	100	410,06



Comune di Marano Marchesato C.S.

EMILIO DANTE MARTINO				
POSIZIONE				
PUNTEGGIO OTTENUTO	a			90
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DA DECRETO SINDACALE	b	D4	Euro	7.746,85
PERIODO VALUTAZIONE DAL 01 SETTEMBRE AL 31 DICEMBRE 2019	gg	365	122	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE SPETTANTE PER PERIODO			Euro	2.589,36
ORARIO TEMPO PIENO/PART TIME		%	50	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE EFFETTIVAMENTE PERCEPITA			Euro	1.294,68
RISULTATO				
PUNTEGGIO OTTENUTO	a			90
fascia spettante: da 88 a 90 punti il 23% dell'indennità assegnata per decreto				23
			Euro	1.781,78
PERIODO VALUTAZIONE DAL 01 SETTEMBRE AL 31 DICEMBRE 2019	gg	365	122	595,55
ORARIO TEMPO PIENO/PART TIME		%	50	297,78

LORENZA CARTAGINESE				
POSIZIONE				
PUNTEGGIO OTTENUTO	a			90
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DA DECRETO SINDACALE	b	D4	Euro	253,20
PERIODO VALUTAZIONE DAL 01 AGOSTO AL 31 DICEMBRE 2019	gg	365	153	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE SPETTANTE PER PERIODO			Euro	106,14
ORARIO TEMPO PIENO/PART TIME		%	100	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE EFFETTIVAMENTE PERCEPITA			Euro	106,14
RISULTATO				
PUNTEGGIO OTTENUTO	a			90
fascia spettante: da 88 a 90 punti il 23% dell'indennità assegnata per decreto				23
			Euro	58,24
PERIODO VALUTAZIONE DAL 01 AGOSTO AL 31 DICEMBRE 2019	gg	365	153	24,41
ORARIO TEMPO PIENO/PART TIME		%	100	24,41

Riepilogo indennità:

Nella seguente tabella, si riportano in sintesi, l'indennità di POSIZIONE e di RISULTATO spettante e da erogare, calcolata nei limiti imposti dalla normativa vigente, a ciascun Responsabile di posizione organizzativa dell'anno 2019 per il periodo effettivamente spettante:



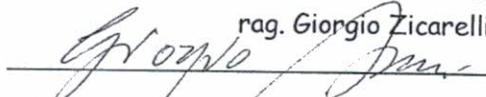
DIRIGENTE	indennità di posizione assegnata con decreto*	giornate del periodo effettivamente prestato	indennità di posizione spettante	percentuale per tempo pieno o parziale	indennità di posizione erogata *	percentuale indennità di risultato calcolata	indennità di risultato per intero anno	indennità di risultato da erogare per periodo effettivamente prestato	indennità di risultato erogata *	TOTALE INDENNITÀ posizione + risultato
SALVATORE BARBUTO	7.746,85	213	4.520,76	100	4.520,76	23	1.781,78	1.039,78	1.039,78	5.560,54
FRANCESCO ARMIERI	7.746,85	365	7.746,85	100	7.746,85	23	1.781,78	1.781,78	1.781,78	9.528,63
SALVATORE SPIZZIRRI	7.746,85	213	4.520,76	100	4.520,76	23	1.781,78	1.039,78	1.039,78	5.560,54
LORENZA CARTAGINESE	7.746,85	365	7.746,85	100	7.746,85	23	1.781,78	1.781,78	1.781,78	9.528,63
LORENZA CARTAGINESE	253,20	153	106,14	100	106,14	23	58,24	24,41	24,41	130,55
FRANCESCO ARMIERI	4.253,20	153	1.782,85	100	1.782,85	23	978,24	410,06	410,06	2.192,90
EMILIO DANTE MARTINO	7.746,85	122	2.589,36	50	1.294,68	23	1.781,78	595,55	297,78	1.592,46
TOTALI	43.240,65		29.013,57		27.718,89			6.673,12		34.094,24

N.B.

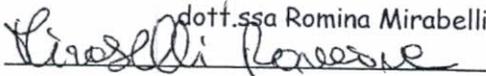
1-I relativi conteggi si riferiscono all'anno 2019 rapportati ai periodi di indennità come dai relativi decreti sindacali.

Marano Marchesato li 30/01/2020

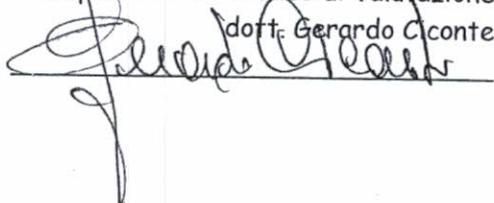
Il Presidente del Nucleo di Valutazione
rag. Giorgio Zicarelli



Componente del Nucleo di Valutazione
dott.ssa Romina Mirabelli



Componente del Nucleo di Valutazione
dott. Gerardo Cicone





Handwritten signature or name in cursive script.

C
B
E

1

1

1

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco
EDUARDO VIVACQUA



Il Segretario
DOTT.S DANIELA GOFFREDO

Pareri e controlli

Daniela Goffredo

Il sottoscritto Segretario, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione
E' divenuta immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000, n.267/2000 e
ss.ii.mm.;



Il Segretario
DOTT.S DANIELA GOFFREDO

Daniela Goffredo

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata per 15 giorni consecutivi all'Albo Pretorio

Il Messo Responsabile

Si attesta che la presente deliberazione è stata comunicata con lettera protocollo n. in data ai Signori Capigruppo Consiliari. (ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs n. 267/2000)