



Comune di Marano Marchesato C.S.

COMUNE DI MARANO MARCHESATO  
Protocollo n° 0001306  
del 19/02/2021 11:56:16



## Nucleo di Valutazione

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

SEDE

Verbale n. 1/2021 prot. 1306 del 19/02/2021

Nel giorno 19 febbraio 2021 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	<input checked="" type="checkbox"/>	
Dott.ssa Romina Mirabelli	Componente	<input checked="" type="checkbox"/>	
Dott. Gerardo Cicone	Componente	<input checked="" type="checkbox"/>	

si è riunito sul seguente ordine del giorno,:

**Oggetto: Valutazione dei Responsabili dei Servizi di Posizione Organizzativa anno 2020:**

- 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 2020 nelle persone di:

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

Con decreto sindacale n. 4 del 02/08/2019 è stata concessa l'indennità di posizione per euro 8.000/00 fino al 31/12/2020;

B-SERVIZIO Economico finanziario - Settore secondo: ufficio Economico finanziario.

Con decreto sindacale n. 4 del 09/09/2020 è stato prorogato il dott. **Emilio Dante Martino** per mesi 12 fino al 09/09/2021 nella nomina di Responsabile del settore finanziario ai sensi dell'art. 110 comma 1 del TUEL e concessa indennità di posizione nella misura del 50% di quella spettante al precedente responsabile.

C-SERVIZIO Tecnico- Settore terzo: ufficio urbanistica, Manutenzione Patrimonio e,

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



D-SERVIZIO Tecnico- Settore quarto: ufficio Lavori Pubblici:

Con decreto sindacale n. 4 del 02/08/2019 fino al 31/12/2020, è stato 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;

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 il periodo dal 01/01/2020 al 31/12/2020.

### 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. 18 del 31/07/2019 con oggetto: Approvazione DUP programmazione 2020/2022.

Tali obiettivi riguardano in sostanza il miglioramento della funzionalità e dell'efficienza della struttura mediante la semplificazione dei procedimenti amministrativi in uso.

Il NDV evidenzia la mancata assegnazione di PEG per anno 2020, che sarà oggetto di approfondimento nella relazione successiva.

In particolare viene stabilito in ordine all'attività gestionale del 2020 quanto di seguito elencato.

1- Ai Capi Settore individuati con rispettivi decreti sindacali sono assegnati:

-gli obiettivi generali di gestione risultanti dal *Piano degli Obiettivi* contenuti nel Documento Unico Programmatico e definiti con riguardo alle singole funzioni;

- gli obiettivi specifici di gestione, coerenti con quelli individuati dal *Piano degli Obiettivi* contenuti nel Documento Unico Programmatico;

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 servizio 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:

**Cartaginese** prot. 1198 del 17/02/2021 con schede valutazione personale ufficio;

**Armieri** prot. 985 del 09/02/2021 con schede valutazione personale ufficio;

**Martino** prot. 1186 del 16/02/2021 con schede valutazione personale ufficio.

### 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 costituzione e la ripartizione del Fondo del personale dipendente Risorse decentrate per l'anno 2020, come già rilevato negli anni precedenti, 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.

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 2020.

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.

**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 2020).

Dal prospetto ferie predisposto dal Responsabile del Settore Amministrativo e trasmesso al Nucleo in data 26/01/2021 si evince che le ferie godute dai Responsabili nel 2020 afferiscono agli anni 2018, 2019 e 2020.

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 fruito 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 2018	Ferie 2019	Ferie 2020	Permessi	Riposo	Malattia	Giorni Lavorati	Totale giorni lavorativi	Coefficiente
FRANCESCO ARMIERI	5	32	32			88	155	312	0,50
LORENZA CARTAGINESE	14	30	32				236	312	0,76
TOTALI	19	62	64			88			

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 0,70 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)

#### 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, Contenuti nel Piano degli Obiettivi del DUP e dai rispettivi decreti sindacali ed assegnando con la seguente tabella i pesi e il grado di attuazione.

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



**Schede di Valutazione Personali dei Responsabili del Comune di**

**Marano Marchesato**

		Armieri per settore 3	Cartaginese	Armieri per settore 4	Martino	
		D/4	D1	D1	D1	
		6.000,00	8.000,00	6.000,00	7746,85*	
<b>Categoria PIANO DEGLI OBIETTIVI 2020</b>						
<b>A A - PERFORMANCE INDIVIDUALE (MAX 40 PUNTI)</b>						
4	VALORE PESO OBIETTIVI GENERALI del Piano degli obiettivi contenuti nel DUP	4	16	16	16	
4	VALORE PESO OBIETTIVI SPECIFICI del Piano degli obiettivi contenuti nel DUP	4	16	16	16	
	VALORE PESO OBIETTIVI GENERALI					
	VALORE PESO OBIETTIVI SPECIFICI					
<b>PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVO</b>			<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	
<b>B B - COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (MAX 30 PUNTI)</b>						
	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	4	5	4	5
	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	5	5	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
	Orientamento all'innovazione - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione	da 0 a 5	5	4	5	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	5	5	5	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	da 0 a 5	5	5	5	5
	Differenziazione - Capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori tenuto conto della diversa performance degli stessi	da 0 a 2	2	2	2	2
<b>PUNTEGGIO TOTALE COMPETENZE</b>			<b>29</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>29</b>
<b>A C - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA OBIETTIVI GENERALI DELL'ENTE (MAX 30 PUNTI)</b>						
	Fattori declinati nel piano della performance	da 0 a 20	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
<b>TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>			<b>28</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>28</b>
<b>TOTALE MAX 100 PUNTI</b>			<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>

\* VEDI DECRETI SINDACALI A PAGG. 1 E 2

TABELLA RIASSUNTIVA DEI FATTORI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

PERFORMANCE INDIVIDUALE		32	32	32	32
COMPETENZE PROFESSIONALI MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI		29	29	29	29
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		28	28	28	28
<b>TOTALE FATTORI DELLA PERFORMANCE</b>		<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>

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.

**Scheda di valutazione Personale dei Responsabili del Comune di**

<b>Marano Marchesato</b>		Armieri per il settore 3	Cartaginese	Armieri per il settore 4	Martino	
		D/4	D1	D1	D1	
		6.000,00	8.000,00	6.000,00	7.746,85	
<b>FATTORI DI VALUTAZIONE totali</b>		89	89	89	89	
<b>- APPLICAZIONE FATTORI DI INCREMENTO E RIDUZIONE</b>						
<b>FATTORI DI INCREMENTO</b>	<b>Range di punteggio per ciascun fattore</b>					
a	Eventuali ulteriori attività, di particolare rilevanza, prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione	da 0 a 2	2	2	1	1
b	Effettuazioni di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	da 0 a 3	1	1	1	1
c	Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati	da 0 a 5	2	2	3	3
<b>TOTALE</b>			5	5	5	5
<b>FATTORI DI RIDUZIONE</b>	<b>Ricorrenza si/no</b>					
Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno in uno dei seguenti casi: a) Risarcimento del danno b) Indennizzo c) Commissario ad Acta d) Mancata o tardiva emanazione del provvedimento (art. 2, comma 9 Legge 241/90)	<b>NO</b>					
Mancata attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa, non riconducibili a fattori presupposti	<b>NO</b>					
Mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (articolo 21, comma 1, decreto legislativo 165/2001)	<b>NO</b>					
Mancata attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa, non riconducibili a fattori presupposti	<b>NO</b>					
Inefficienze e incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (art. 55 sexies), accertate nel contesto della valutazione.	<b>NO</b>					
Rilievi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti	<b>NO</b>					
Indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa	<b>NO</b>					
Avere determinato colpevolmente debiti fuori bilancio	<b>NO</b>					
Rilievi da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio	<b>NO</b>					
<b>TOTALI</b>						
<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA</b>						
PUNTEGGIO RISULTANTE DALL'APPLICAZIONE DEI FATTORI DI VALUTAZIONE		89	89	89	89	
FATTORI DI INCREMENTO		5	5	5	5	
FATTORI DI RIDUZIONE						
<b>PUNTEGGIO FINALE CONSEGUITO</b>		<b>94</b>	<b>94</b>	<b>94</b>	<b>94</b>	





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**

<b>FRANCESCO ARMIERI settore 3</b>				
<b>POSIZIONE</b>				
PUNTEGGIO OTTENUTO	a			<b>94</b>
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DA DECRETO SINDACALE	b	D4	Euro	<b>6.000,00</b>
PERIODO VALUTAZIONE DAL 01 GENNAIO AL 31 DICEMBRE 2020	gg	365	365	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE SPETTANTE PER PERIODO			Euro	<b>6.000,00</b>
ORARIO TEMPO PIENO/PART TIME		%	100	
<b>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE EFFETTIVAMENTE PERCEPITA</b>			Euro	<b>6.000,00</b>
<b>RISULTATO</b>				
PUNTEGGIO OTTENUTO	a			<b>94</b>
fascia spettante: da 91 a 95 punti il 24% dell'indennità assegnata per decreto				<b>24</b>
			Euro	<b>1.440,00</b>
PERIODO VALUTAZIONE DAL 01 GENNAIO AL 31 DICEMBRE 2020	gg	365	365	<b>1.440,00</b>
ORARIO TEMPO PIENO/PART TIME		%	100	<b>1.440,00</b>



<b>LORENZA CARTAGINESE</b>				
POSIZIONE				
PUNTEGGIO OTTENUTO	a			<b>94</b>
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DA DECRETO SINDACALE	b	D4	Euro	<b>8.000,00</b>
PERIODO VALUTAZIONE DAL 01 GENNAIO AL 31 DICEMBRE 2020	gg	365	365	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE SPETTANTE PER PERIODO			Euro	<b>8.000,00</b>
ORARIO TEMPO PIENO/PART TIME		%	100	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE EFFETTIVAMENTE PERCEPITA			Euro	<b>8.000,00</b>
RISULTATO				
PUNTEGGIO OTTENUTO	a			<b>94</b>
fascia spettante: da 91 a 95 punti il 24% dell'indennità assegnata per decreto				<b>24</b>
			Euro	<b>1.920,00</b>
PERIODO VALUTAZIONE DAL 01 GENNAIO AL 31 DICEMBRE 2020	gg	365	365	<b>1.920,00</b>
ORARIO TEMPO PIENO/PART TIME		%	100	<b>1.920,00</b>

<b>FRANCESCO ARMIERI settore 4</b>				
POSIZIONE				
PUNTEGGIO OTTENUTO	a			<b>94</b>
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DA DECRETO SINDACALE	b	D4	Euro	<b>6.000,00</b>
PERIODO VALUTAZIONE DAL 01 GENNAIO AL 31 DICEMBRE 2020	gg	365	365	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE SPETTANTE PER PERIODO			Euro	<b>6.000,00</b>
ORARIO TEMPO PIENO/PART TIME		%	100	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE EFFETTIVAMENTE PERCEPITA			Euro	<b>6.000,00</b>
RISULTATO				
PUNTEGGIO OTTENUTO	a			<b>94</b>
fascia spettante: da 91 a 95 punti il 24% dell'indennità assegnata per decreto				<b>24</b>
			Euro	<b>1.440,00</b>
PERIODO VALUTAZIONE DAL 01 AGOSTO AL 31 DICEMBRE 2020	gg	365	365	<b>1.440,00</b>
ORARIO TEMPO PIENO/PART TIME		%	100	<b>1.440,00</b>

<b>EMILIO DANTE MARTINO</b>				
POSIZIONE				
PUNTEGGIO OTTENUTO	a			<b>94</b>
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DA DECRETO SINDACALE	b	D4	Euro	<b>7.746,85</b>
PERIODO VALUTAZIONE DAL 01 GENNAIO AL 31 DICEMBRE 2020	gg	365	365	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE SPETTANTE PER PERIODO			Euro	<b>7.746,85</b>
ORARIO TEMPO PIENO/PART TIME		%	50	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE EFFETTIVAMENTE PERCEPITA			Euro	<b>3.873,43</b>
RISULTATO				
PUNTEGGIO OTTENUTO	a			<b>94</b>
fascia spettante: da 91 a 95 punti il 24% dell'indennità assegnata per decreto				<b>24</b>
			Euro	<b>1.859,24</b>
PERIODO VALUTAZIONE DAL 01 GENNAIO AL 31 DICEMBRE 2020	gg	365	365	<b>1.859,24</b>
ORARIO TEMPO PIENO/PART TIME		%	50	<b>929,62</b>



**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 2020 per il periodo effettivamente spettante:

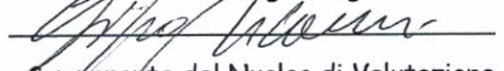
DIRIGENTE	indennità di posizione assegnata con decreto*	giornate del periodo effettivamente prestato	indennità di posizione spettante	percentuale per tempo pieno o parziale	indennità di posizione erogata *	percentuale indennità di risultato calcolata	indennità di risultato per intero anno	indennità di risultato da erogare per periodo effettivamente prestato	indennità di risultato erogata *	TOTALE INDENNITÀ posizione + risultato
FRANCESCO ARMIERI 3	6.000,00	365	6.000,00	100	6.000,00	24	1.440,00	1.440,00	1.440,00	7.440,00
LORENZA CARTAGINESE	8.000,00	365	8.000,00	100	8.000,00	24	1.920,00	1.920,00	1.920,00	9.920,00
FRANCESCO ARMIERI 4	6.000,00	365	6.000,00	100	6.000,00	24	1.440,00	1.440,00	1.440,00	7.440,00
EMILIO DANTE MARTINO	7.746,85	365	7.746,85	50	3.873,43	24	1.859,24	1.859,24	929,62	4.803,05
TOTALI	<b>27.746,85</b>		<b>27.746,85</b>		<b>23.873,43</b>			<b>6.659,24</b>		<b>29.603,05</b>

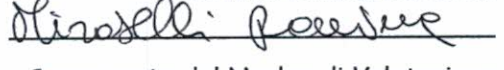
**N.B.**

1-I relativi conteggi si riferiscono all'anno 2020 rapportati ai periodi di indennità come dai relativi decreti sindacali.

Marano Marchesato li 19/02/2021

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