

COMUNITA' MONTANA "ALBURNI"  
CONTRONE (Salerno)



Spedizione	
Prot.n.	1738
Data	03 OTT. 2016

**ORIGINALE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA ESECUTIVA**

N. 56 del 3 ottobre 2016

OGGETTO: Misurazione, Valutazione, Integrità e Trasparenza delle Performance e del sistema premiante ai sensi del D.Lgs. 150/2009. Approvazione dei criteri di valutazione delle performance anno 2016, dei titolari di Posizione Organizzative.

L'anno duemilasedici il giorno 3 del mese di ottobre alle ore 17.30 nella sede della Comunità Montana.

La Giunta Esecutiva, legalmente convocata, si è radunata sotto la presidenza del Presidente, dott. Pino Palmieri, nelle persone dei Signori:

	Presenti	Assenti
1) PALMIERI Pino Presidente	x	
2) GIGLIELLO Nicola Antonio Vice Presidente	x	
3) ONNEMBO Vincenzo	x	

Assiste il Segretario Generale della Comunità Montana, dott. Fernando Antico incaricato della redazione del verbale.

IL PRESIDENTE

Constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

## LA GIUNTA ESECUTIVA

Premesso che:

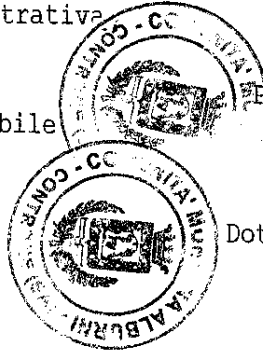
- La legge 4 marzo 2009, n.15, ha dato delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e all'efficienza e trasparenza delle pubbliche, nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio Nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei Conti;
- Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, reca attuazione della citata legge 4 marzo 2009, n.15;
- Con Decreto legislativo 01 agosto 2011, n. 141 sono state apportate modifiche e integrazioni al Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150;
- Nelle amministrazioni locali l'attuazione delle disposizioni in materia di "Misurazione, valutazione e trasparenza delle performance" (Titolo II) e in materia di "Merito e Premi" (Titolo III) recate dal Decreto legislativo n.150/2009 e ss.mm.ii. avviene mediante adeguamento degli ordinamenti locali ai relativi principi, in ossequio all'autonomia organizzativa e gestionale riconosciuta dalla Costituzione alle Province e ai Comuni, attraverso un'opera di revisione degli atti regolamentari e normativi ovvero di adozione della propria podestà normativa;
- Vista la nota n. 4477 del 22 settembre 2016, a firma della dott.ssa Nicoletta Agosto, nella qualità di Componente Unico di Valutazione, giusta nomina Presidenziale n. 1 del 15 gennaio 2015, con la quale ha trasmesso le schede di valutazione della "Performance" dei soggetti titolari di posizione Organizzativa per l'anno 2016, che si allegano al presente atto;
- Richiamato l'art. 10 del CCNL 31/03/199;
- Dato atto della necessità di dotarsi del metodo e criteri da rispettare nella valutazione dei titolari di posizione organizzativa, nonché di una scheda per la valutazione delle performance e dei comportamenti professionali dei titolari di posizione organizzativa;
- Che con nota del 22 settembre 2016, prot. n. 4477, la Dott.ssa Nicoletta Agosto, nella qualità di componente unico del Nucleo di Valutazione, ha predisposto la scheda dei "Metodi e criteri per la valutazione delle posizioni organizzative" e la scheda di valutazione delle P.O.;
- Viste le schede di valutazione allegata alla presente e ritenute meritevoli di approvazione;
- Visto il documento ad oggetto "metodo e criteri per la valutazione delle posizioni organizzative" allegato alla presente e ritenuto meritevole di approvazione;
- Vista la scheda di valutazione allegata alla presente e ritenuta meritevole di approvazione;

➤ Visto il D. Lgs. 267/2000;

Acquisiti i pareri favorevoli sensi dell'art.49 del D.Lgs. n°267/2000:

tecnico del Responsabile dell'Area Amministrativa

Contabile del Responsabile Dell'Area Contabile



IL RESPONSABILE

P.I. *Sergio Scarna*

IL RESPONSABILE

Dott. Serafino Pugliese

Con voti unanimi e palesi;

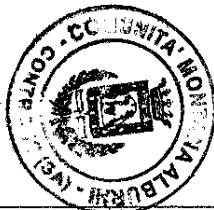
**DELIBERA**

1. **DI APPROVARE** il documento "metodo e criteri per la valutazione delle posizioni organizzative" allegato alla presente a farne parte integrante e sostanziale;
2. **DI APPROVARE** la scheda di valutazione delle performance e dei comportamenti organizzativi dei titolari di posizione organizzativa allegata alla presente a farne parte integrante e sostanziale;
2. Di dare comunicazione dell'avvenuta approvazione delle schede di valutazione e dei contenuti delle medesime ai titolari di posizione organizzativa interessati;
4. Dichiarare la presente, dopo apposita votazione unanime favorevole, immediatamente eseguibile.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente  
Dott. Pino Palmieri

Il Segretario Generale  
dott. Fernando Antico



RELATA DI PUBBLICAZIONE

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Il responsabile delle pubblicazioni attesta che la presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio il 04 OTT. 2016 n. 360 di cronologico e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

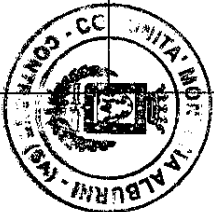
Controne, li 04 OTT. 2016

IL RESPONSABILE

Il sottoscritto Segretario Generale, su relazione del responsabile delle pubblicazioni, attesta che copia della suesata deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio, nella Sede di questo Ente, ai fini della pubblicazione dal 04 OTT. 2016 al 19 OTT. 2016 ai sensi e per gli effetti dell'art. 124, Comma 1, del Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n. 267 e s.m.i.

Controne, li 04 OTT. 2016

IL SEGRETARIO GENERALE

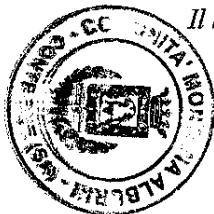


ESEGUIBILITA'

- Dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, c.4, D.Lgs. n.267/2000 e s.m.i.;

- Decorsi i termini ai sensi dell'Art.134, c.3, D.Lgs. n.267/2000 e s.m.i.;

Controne, li 04 OTT. 2016



Il Segretario Generale

## METODO E CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La valutazione complessiva di ciascun titolare di Posizione Organizzativa è determinata in funzione dei due elementi della valutazione:

- A) I risultati raggiunti in riferimento agli obiettivi assegnati;
- B) Le capacità organizzative del soggetto.

L'assegnazione della retribuzione di risultato ha luogo qualora i risultati raggiunti in riferimento agli obiettivi assegnati siano conseguiti nella misura minima del 50 %. In caso di mancato raggiungimento di tale soglia si dovrà tener conto delle disposizioni normative che prevedono la mancata attribuzione della retribuzione di risultato alle posizioni organizzative. Nell'ipotesi in cui il punteggio ottenuto dalla valutazione complessiva sia inferiore alla soglia del 50% del punteggio massimo ottenibile, si avrà la revoca dell'incarico di titolare della posizione organizzativa e conseguente inquadramento nella categoria di appartenenza con le funzioni di tale profilo. Nell'ipotesi in cui il punteggio ottenuto dalla valutazione complessiva sia superiore alla soglia minima del 50% del punteggio massimo ottenibile è corrisposto la retribuzione di risultato corrispondente.

Il procedimento valutativo si articola in più fasi.

### Fase 1 – Definizione degli obiettivi e dei fattori comportamentali assegnati alla posizione organizzativa.

Una volta stabiliti gli obiettivi, l'Amministrazione deve individuare quali sono i fattori comportamentali di valutazione e le capacità attese.

- elevate conoscenze specialistiche ed un rilevante grado di esperienza pluriennale, con capacità di individuare soluzioni a problemi di natura amministrativa, tecnico-contabile di elevata complessità;

- elevato grado di specializzazione, maturata anche in precedenti esperienze lavorative;
- esperienza specifica maturata nello svolgimento di attività complesse nell'ambito delle qualifiche originariamente possedute;
- autonomia decisionale nell'ambito di prescrizioni generali contenute in norme o procedure definite o in direttive di massima;
- elaborazione di piani, programmi e progetti complessi;
- predisposizione ed attuazione di programmi di attività di studio e ricerca, di particolare complessità, con significativa esperienza maturata;
- attitudine disponibilità e capacità al raggiungimento dei risultati oltre che nell'assunzione diretta della responsabilità di prodotto;
- assenza di procedimenti disciplinari in corso;
- coordinamento di altre figure professionali;
- responsabilità di più procedimenti attribuiti al settore di appartenenza, anche interconnessi tra loro;
- rendicontazione, dal punto di vista procedimentale, di specifici capitoli di spesa;
- capacità di relazione organizzativa interna nell'ambito della propria struttura di appartenenza, oltre che con gli utenti di natura diretta, anche complessa e negoziale;

## Fase 2 – Valutazione dei risultati conseguiti e dei comportamenti organizzativi

La valutazione è compiuta attraverso un confronto con l'interessato in modo da salvaguardarne anche il contraddittorio tra le parti. Per compiere una valutazione complessiva si procede alla verifica del conseguimento degli obiettivi assegnati e alla valutazione dei comportamenti organizzativi. Alla valutazione complessiva finale si giunge attraverso il calcolo di una media della valutazione condotta sui due elementi.

Elemento della valutazione	Esempio di Valutazione	Punteggio massimo ottenibile	Percentuale raggiunta	Valore complessivo della valutazione
Obiettivi raggiunti	Risultati raggiunti tra il 70% e l'80% =3  3x9=27	45	60%	
Capacità Organizzative	Tra il 51% ed il 80% =3  12x3=36	60	60%	
Totale	63	105		60%

**Fase 3 – Collocazione della Posizione Organizzativa nella corrispondente fascia di retribuzione di risultato.**

Una volta calcolato il valore definitivo della valutazione complessiva si va ad individuare la corrispondente fascia di retribuzione di risultato in modo da determinarne l'importo da liquidare. Le fasce di retribuzione di risultato (il cui valore è espresso ex art.10 del C.C.N.L. del 31/03/1999) possono essere così individuate:

1. Fino al 49% del punteggio massimo ottenibile revoca automatica dell'incarico e nessuna retribuzione di risultato;
2. Dal 50% al 69% del punteggio massimo ottenibile, abbinato al raggiungimento di un risultato nella misura minima del 50%, corrisponde retribuzione di risultato nella misura del 10% della retribuzione di posizione;
3. Dal 70% al 79% del punteggio massimo ottenibile, abbinato al raggiungimento di un risultato nella misura minima del 50%, corrisponde retribuzione di risultato nella misura del 15% della retribuzione di posizione;

4. Dal 80% al 89% del punteggio massimo ottenibile, abbinato al raggiungimento di un risultato nella misura minima del 50%, corresponsione retribuzione di risultato nella misura del 20% della retribuzione di posizione;
5. Dal 90% al 100% del punteggio massimo ottenibile, abbinato al raggiungimento di un risultato nella misura minima del 50%, corresponsione retribuzione di risultato nella misura del 25% della retribuzione di posizione;

3



## Scheda di Valutazione delle Posizioni Organizzative

Anno

Cognome

Nome

Grado di raggiungimento degli obiettivi	Indicatori	Valutazione
	Tra 0 e 30%	1
	Tra 31% e 50%	2
	Tra il 51% e 80%	3
	Tra 81% e 90%	4
	Tra 91% e 100%	5
<b>Obiettivi attesi</b>		
gli atti di gestione finanziaria, ivi compresa l'assunzione di impegni di spesa per il settore di competenza in conformità agli atti di programmazione adottati dall'organo politico e nei limiti della dotazione finanziaria assegnata		
la stipulazione nell'esclusivo interesse dell'Ente dei contratti rogati nella forma pubblica amministrativa del Segretario Generale, ovvero rogati nella forma pubblica da Notaio, nonché delle convenzioni per l'affidamento di attività o servizi di cui all'art. 42, comma 2 lett. E), T.U.E.L. approvato con D.Lgs n. 267/2000, delle scritture private e dei disciplinari d'incarico professionale		
gli atti di amministrazione e gestione del personale assegnato al proprio servizio (ferie, permessi, recuperi, autorizzazioni a lavoro straordinario e sanzioni disciplinari		
le attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni ed ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e di conoscenza		
l'adozione degli atti conclusivi del procedimento, relativi all'Area di competenza, e le determinazioni ad esso correlate		
l'avocazione degli atti o di sostituzione in caso di inadempienze, ritardi o inefficienze del personale assegnato alla propria struttura organizzativa		
attribuzione del trattamento economico accessorio con riferimento al personale assegnato alla propria area		
la partecipazione al processo istruttorio di formazione degli strumenti di programmazione, del bilancio e del piano esecutivo di gestione		
l'espressione del parere di regolarità tecnica su ogni		

proposta di deliberazione della Giunta Esecutiva e del Consiglio Generale, ad eccezione dei meri atti di indirizzo		
--	--	--

9

## Scheda di Valutazione delle Posizioni Organizzative

Anno

Cognome

Nome

Grado di raggiungimento delle capacità attese	Indicatori	Valutazione
	Tra 0 e 30%	1
	Tra 31% e 50%	2
	Tra il 51% e 80%	3
	Tra 81% e 90%	4
	Tra 91% e 100%	5
Capacità attese		
Elevate conoscenze specialistiche ed un rilevante grado di esperienza pluriennale, con capacità di individuare soluzioni a problemi di natura amministrativa, tecnico-contabile di elevata complessità		
elevato grado di specializzazione, maturata anche in precedenti esperienze lavorative		
esperienza specifica maturata nello svolgimento di attività complesse nell'ambito delle qualifiche originariamente possedute		
autonomia decisionale nell'ambito di prescrizioni generali contenute in norme o procedure definite o in direttive di massima		
elaborazione di piani, programmi e progetti complessi		
predisposizione ed attuazione di programmi di attività di studio e ricerca, di particolare complessità, con significativa esperienza maturata		
attitudine disponibilità e capacità al raggiungimento dei risultati oltre che nell'assunzione diretta della responsabilità di prodotto		
assenza di procedimenti disciplinari in corso		
coordinamento di altre figure professionali		
responsabilità di più procedimenti attribuiti al settore di appartenenza, anche interconnessi tra loro		
rendicontazione, dal punto di vista procedimentale, di specifici capitoli di spesa		
capacità di relazione organizzativa interna nell'ambito della propria struttura di appartenenza, oltre che con gli utenti di natura diretta, anche complessa e negoziale		