



**COMUNE DI SCICLI**  
*(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)*

\*\*\*\*\*

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

n. <u>93</u> del registro  data <u>18.08.2020</u>	<b>OGGETTO:</b> Approvazione regolamento nuovo Sistema di Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del Comune di Scicli.
--	---

L'anno duemilaventi addì dieciotto del mese di Agosto alle ore 12:00 e ss. nella sala delle adunanze del Comune, convocata ai sensi di legge, si è riunita

**LA GIUNTA COMUNALE**

con la presenza dei Signori:

COMPONENTI	Carica	Presente	Assente
GIANNONE Vincenzo	Sindaco		
RICCOTTI Caterina	V. Sindaco		
FIORILLA Ignazio	Assessore		
MIRABELLA Ignazio Bruno	Assessore		
PITROLO Viviana	Assessore		
ARRABITO Emilia	Assessore		

Partecipa il Vicesegretario Comunale Dott.ssa. **Maria Sgarlata.**

Assume la presidenza della seduta il Sindaco, il quale, accertato che l'odierna seduta è valida per il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la discussione ed invita i convocati a procedere alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 7 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Sistema di misurazione e valutazione della performance", aggiornato alle disposizioni contenute nel Dlgs. 74/2017, prevede:

- al comma 1. *Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano ((e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione,)) il Sistema di misurazione e valutazione della performance;*
- al comma 2. *La funzione di misurazione e valutazione delle performance e' svolta: a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonche' la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;*

### **Dato atto che:**

- con deliberazione della C.S. con i poteri della Giunta Comunale n. 114 del 24/11/2016 è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Scicli, aggiornato con successiva deliberazione della G.C. n. 196 del 31/12/2018;
- con determina sindacale n. 25 del 20/11/2019 è stato individuato e nominato l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV) in forma monocratica per il triennio 2019/2022;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 20/01/2020 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2020-2022;
- con deliberazione della G.C. n. 9 del 30/01/2020 è stato approvato il nuovo organigramma e funzionigramma dell'Ente e successivamente modificato con delibera di G.C. n. 73 del 01/07/2020;

**Rilevato** che ai sensi della normativa vigente, ogni amministrazione pubblica è tenuta a:

- misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, ai centri di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti;
- adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- adottare modalità e strumenti di comunicazione che garantiscano la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance;

### **Considerato che:**

- la misurazione e la valutazione della performance sono preordinate al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;
- il Sistema di misurazione della Performance è lo strumento per attuare l'organizzazione e per la gestione professionale della prestazione lavorativa e, come tale, è una specificazione del regolamento per la disciplina degli uffici e dei servizi;

**Rilevata** l'esigenza di provvedere ad adottare un regolamento sul sistema di valutazione, disciplinato tenendo conto della specifica natura di ente locale territoriale del Comune di Scicli, con riferimento alla misurazione e valutazione della performance intesa quale risultato di

miglioramento apprezzabile in relazione ad obiettivi e standard prestabiliti che assicurino il miglioramento della qualità dei servizi offerti, la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione di premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;

**Visto** lo schema del nuovo regolamento, condiviso dall'Amministrazione Comunale e dall'O.I.V., costituito da:

- a) **allegato 1:** “Sistema di misurazione della Performance e di Graduazione delle aree organizzative del Comune di Scicli”;
- b) **allegato 2:** “Criteri di Pesatura delle Posizioni Organizzative”;

**Dato atto** che con nota prot. n. 8065 del 03/03/2020 è stata data informativa alle OO.SS., e che su richiesta delle stesse, si è tenuto un confronto tra RSU e OO.SS. con l'Amministrazione Comunale;

**Vista** la legge 8/6/1990, n. 142, recepita in Sicilia con la L.R. 11/12/1991, n. 48;

**Vista** la legge regionale 3/12/1991, n. 44;

**Dato atto** che sull'argomento in esame è stato acquisito il parere favorevole sulla regolarità tecnica ai sensi e per gli effetti dell'art. 53 co. 1 L. n. 142/90 come recepito dalla L.R. 11.12.1991, n. 48, nel testo come modificato dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000 nonché ai sensi dell'art. 49 e del D.lgs. 267/2000 e s.m.i.;

**Dato atto**, altresì, che sull'argomento in esame è stato acquisito il parere favorevole espresso del Responsabile del Settore Finanziario in merito alla regolarità contabile ai sensi e per gli effetti dell'art. 53 co., 1 della L.n.142/90 come recepito dalla L.R. 11.12.1991, n. 48, nel testo come modificato dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000 nonché ai sensi dell'art. 49 e del D.lgs. 267/2000 e s.m.i, sulla regolarità contabile, l'esatta imputazione e la relativa capienza;

**Accertata** la competenza della Giunta Comunale in ordine all'adozione del presente provvedimento;

**Visto** il D.lgs.n. 267/2000 e s.m.i.

**Visto** il vigente O.R.EE.II ed il vigente Statuto Comunale;

**Tutto ciò premesso e considerato;**

**Con voti unanimi e palesi, espressi per alzata e seduta,**

## DELIBERA

**Per la causale in premessa,**

1. **Di approvare** il nuovo regolamento sul “Sistema di misurazione della Performance e di Graduazione delle aree organizzative del Comune di Scicli” (all. 1) e “Criteri di Pesatura delle Posizioni Organizzative” (all. 2), che allegati alla presente ne costituiscono parte integrante e sostanziale e segnatamente.
2. **Di precisare** che il nuovo regolamento sarà vigente a decorrere dal **1 febbraio 2020**, a seguito della modifica dell'assetto organizzativo dell'Ente approvato con deliberazione G.C. n. 9 del 30/01/2020 e successiva delibera di G.C. n. 73 del 01/07/2020.
3. **Dare atto** che ai sensi dell'art. 7, comma 1 del D. Lgs. n. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, l'Amministrazione comunale si riserva di effettuare, con cadenza annuale, previo

confronto con le rappresentanze sindacali e parere vincolante dell'OIV, gli aggiornamenti che si renderanno necessari in ordine alle modalità applicative e agli effetti prodotti dalla presente metodologia, nonché le integrazioni e/o le modifiche che si renderanno necessarie.

4. **Di trasmettere** la presente, via e-mail, al Segretario Comunale, ai Titolari di P.O., al Collegio dei Revisori dei Conti, all'OIV., alle OO.SS. ed alle R.S.U..
5. **Di pubblicare** il presente provvedimento all'Albo Pretorio "on line" per 15 giorni consecutivi, nonché renderlo noto nella sezione "*Amministrazione Trasparente*" sottosezione di primo livello "Performance".
6. **Di dare atto** che al presente provvedimento si allega l'unito foglio, quale parte integrante e sostanziale, contenente i pareri citati in premessa.

.....

Successivamente, con separata unanime votazione, espressa per alzata e seduta,

### **LA GIUNTA COMUNALE**

considerata l'urgenza di consentire l'assunzione degli atti conseguenti,

### **DELIBERA**

di dichiarare la presente deliberazione di immediata esecutività.



COMUNE DI SCICLI  
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

Via F.M.Penna, 2  
97018 SCICLI (RG)

CODICE FISCALE-PARTITA IVA: 00 080 070 881

---

## **REGOLAMENTO NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DEL COMUNE DI SCICLI**

Allegati:

- A) Sistema di misurazione della Performance e di Graduazione delle aree organizzative del Comune di Scicli
- B) Criteri di Pesatura delle Posizioni Organizzative

**(Approvato con delibera della G.C. n. \_\_\_ del \_\_\_\_\_)**



COMUNE DI SCICLI  
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

## **INDICE**

### ***TITOLO I***

#### ***SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE***

##### ***ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE***

- Art. 1 – Oggetto e finalità
- Art. 2 – Soggetti coinvolti nella programmazione e valutazione della performance
- Art. 3 – Fasi del ciclo della performance
- Art. 4 – Programmazione: Piano della Performance
- Art. 5 – Caratteristiche degli obiettivi operativi
- Art. 6 – Criteri per la costruzione degli indicatori degli obiettivi
- Art. 7 – Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale
- Art. 8 – Valutazione performance individuale dei titolari di P.O.
- Art. 9 – Valutazione del personale non apicale
- Art. 10 – Criteri per la ripartizione dei premi
- Art. 11 – Rilevamento del grado di soddisfazione dei cittadini (“customer”)
- Art. 12 – Performance organizzativa
- Art. 13 - Istanza di riesame ai fini conciliativi
- Art. 14 - Norme di rinvio

### ***TITOLO II***

#### ***CRITERI DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE***

- Art. 1 – Oggetto
- Art. 2 – Soggetti della graduazione
- Art. 3 – Criteri di graduazione
- Art. 4 – Fasce retributive delle posizioni organizzative
- Art. 5 – Variazioni della pesatura delle P.O.



COMUNE DI SCICLI  
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

ALL. 1)

*Sistema di misurazione della Performance e di Graduazione delle aree  
organizzative del Comune di Scicli*



COMUNE DI SCICLI  
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

## ***TITOLO I***

### **Sistema di Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale**

#### **Articolo 1 – Oggetto e finalità**

1. Il sistema di valutazione, di cui al presente regolamento, viene adottato ai sensi dell'art. 7 D.lgs. n. 150/2009 ed è aggiornato alle disposizioni contenute del D.lgs 74/2017, nell'ambito della autonoma potestà regolamentare dell'ente e viene disciplinato tenuto conto della specifica natura di ente locale territoriale del Comune di Scicli.
2. Il sistema di valutazione opera con riferimento alla misurazione e la valutazione della performance, intesa quale risultato di miglioramento apprezzabile in relazione ad obiettivi e standard prestabiliti che assicurino il miglioramento della qualità dei servizi offerti, la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
3. La performance è misurata e valutata con riferimento:
  - all'amministrazione nel suo complesso ed ai settori in cui si articola;
  - ai dipendenti apicali
  - ai singoli dipendenti.

#### **Articolo 2 - Soggetti coinvolti nella programmazione e valutazione della performance**

1. I soggetti coinvolti nell'ambito della programmazione e valutazione sono i seguenti:
  - a) il Sindaco:
    - nomina l'O.I.V.
  - b) Il Consiglio Comunale:
    - definisce, con l'approvazione del DUP gli obiettivi triennali e annuali dell'ente;
  - c) La Giunta Comunale:
    - approva il sistema di misurazione e valutazione;
    - adotta Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;





COMUNE DI SCICLI  
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

- approva il PEG e il Piano della Performance o il P.d.O. i quali possono essere integrati nel PEG o essere separati e indipendenti;

d) l' O.I.V.:

- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza, propone al Sindaco la valutazione annuale dei responsabili dei settori;
- promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui all'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.;
- esprime parere sul Sistema di Misurazione della Performance;
- elabora la proposta di graduazione delle posizioni organizzative a seguito di variazioni intervenute alla struttura;

e) i Responsabili di Posizione Organizzativa:

- effettuano la valutazione relativamente al personale assegnato al proprio settore;
- supportano in generale la Giunta Municipale nella fase di programmazione, individuando le eventuali criticità dei propri settori presentando inoltre delle proposte di obiettivi operativi entro il 31/12 dell'anno precedente a quello oggetto di programmazione. Sviluppano dettagliatamente e nel rispetto del presente regolamento gli obiettivi operativi di propria competenza, sia in base alle proprie proposte che a seguito delle indicazioni della Giunta Municipale.

### **Art. 3 - Fasi del ciclo della performance**

1. Il ciclo di gestione della performance, come indicato dal D.lgs 150/2009 si sviluppa nelle seguenti fasi:
  - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori entro il 31/01 dell'anno oggetto di programmazione, assicurando la congruità tra obiettivi e risorse;
  - b) monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi;
  - c) misurazione e valutazione a fine esercizio della performance organizzativa ed individuale;
  - d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;



COMUNE DI SCICLI  
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo ed ai cittadini, attraverso la predisposizione della “Relazione Annuale sulla Performance”.

#### **Art. 4 - Programmazione: Piano della Performance**

1. Gli atti di programmazione, sono propedeutici al corretto funzionamento del ciclo della performance.
2. Le linee programmatiche di mandato che si desumono dal contenuto del programma elettorale del Sindaco, il Bilancio, il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.), il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.), Il Piano Triennale delle opere pubbliche, Il Piano del Fabbisogno del Personale, Il PTPCT, contengono gli elementi che costituiscono il “Piano della Performance dell’Ente” nel quale vanno individuati gli obiettivi strategici dell’organo politico che andranno perseguiti attraverso gli obiettivi operativi assegnati ai settori.
3. Il Rendiconto di Gestione con l’allegata Relazione ed il consuntivo dei PEG dei settori, i risultati di performance e della “customer satisfaction” contengono gli elementi della “Relazione sulla Performance dell’Ente” oggetto di validazione da parte del O.I.V..
4. Ai fini della trasparenza, viene assicurata la pubblicazione sul sito istituzionale di un estratto dei documenti di programmazione di cui ai precedenti commi 2 e 3 che costituiscono il Piano della Performance e la Relazione sulla Performance.
5. I responsabili di settore definiscono la programmazione operativa di massima per i dipendenti sulla base delle linee programmatiche e di mandato adottate dall’organo di indirizzo politico-amministrativo.
6. I responsabili di settore propongono alla Giunta Municipale gli obiettivi operativi di propria pertinenza adeguatamente dettagliati, entro il 31/12 dell’anno precedente a quello oggetto di programmazione secondo le modalità di cui alla lettera e) dell’art. 2 del presente Regolamento.
7. Gli obiettivi operativi devono generalmente scaturire ed essere riconducibili agli obiettivi strategici dell’Ente e dovranno essere frutto di preventiva negoziazione tra la Giunta Municipale e i responsabili di settore.
8. Nel caso non vi sia accordo tra la G.M. e il Responsabile del settore, la G.M. provvede comunque ad assegnare gli obiettivi che ritiene necessario realizzare.



COMUNE DI SCICLI  
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

#### **Art. 5 - Caratteristiche degli obiettivi operativi**

1. Gli obiettivi operativi programmati dagli organi di indirizzo politico – amministrativo dovranno essere:
  - rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie della amministrazione;
  - delineati e riscontrabili in termini concreti e chiari;
  - tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati;
  - riferibili ad un arco temporale determinato;
  - commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o a comparazioni con amministrazioni omologhe;
  - confrontabili con dati relativi alla amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio;
  - correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.
2. Gli obiettivi operativi sono individuati nelle seguenti categorie:
  - Obiettivi di miglioramento dell'efficienza o efficacia dell'attività istituzionale ordinaria;
  - Obiettivi di sviluppo;
  - Obiettivi di promozione di maggiori livelli di trasparenza e prevenzione della corruzione (Art. 1 c. 8 D.lgs 190/12, art. 10 c. 3 D.lgs 33/2013)
3. Gli obiettivi operativi possono essere predisposti sulla base della scheda di cui all'allegato A) al presente regolamento, o con altre schede preventivamente concordate con l'OIV, e devono indicare:
  - a) l'area organizzativa e il responsabile della realizzazione
  - b) la descrizione delle principali azioni o fasi attuative
  - c) l'arco temporale della realizzazione;
  - d) gli eventuali budget finanziari assegnati;
  - e) le risorse umane assegnate;
  - f) gli indicatori di risultato ed eventuali target che consentano di verificarne il raggiungimento;
  - g) il peso in termini di punteggio al fine di determinarne l'importanza;



COMUNE DI SCICLI  
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

- h) la programmazione strategica di riferimento;
- i) un codice di riferimento.

Con riferimento al punto f) si precisa che nel caso in cui non fosse possibile determinare un indicatore di tipo numerico per la verifica del raggiungimento si potrà fare riferimento alla verifica dell'efficienza/efficacia e rispetto della tempistica delle sequenze operative previste dal cronoprogramma.

#### **Art. 6 . Criteri per la costruzione degli indicatori degli obiettivi**

1. Gli indicatori relativi agli obiettivi operativi sono misure relative, riferite a scale o ottenute come quozienti tra valori e/o quantità appositamente misurate. Sono espressi mediante parametri, numeri, rapporti, grandezze, che misurino ed esprimano una performance dell'organizzazione.
2. Gli indicatori sono individuati nelle seguenti tipologie:
  - a) Indicatori di Processo (Efficienza);**
  - b) Indicatori di Output;**
  - c) Indicatori di Outcome;**
  - a) Gli "indicatori di processo" misurano l'efficienza. E' una analisi orientata ai "mezzi", sono ad esempio i tempi medi di consegna di un certificato, il tempo medio di risposta a richieste di intervento, il tasso di utilizzo di una struttura, il costo medio per unità di prodotto. Richiedono rilevazioni tipo carichi di lavoro, contabilità dei costi, sono in genere riscontrabili dal Sistema dei Controlli.
  - b) Gli "indicatori di "ouput" (prodotto) misurano la capacità dell'ente di raggiungere gli obiettivi operativi che si è dato.
  - c) Gli "indicatori di outcome" rilevano l'effetto o l'impatto provocato sulla comunità amministrata, sugli utenti, sull'ambiente esterno. Misurano la percezione dell'utilità sociale creata. Non rappresentano ciò che è stato fatto ma le conseguenze generate. Sono molto influenzati da variabili esterne. Sono da inserire negli obiettivi strategici e nei programmi triennali del DUP e sono in genere connessi con la "customer satisfaction".



COMUNE DI SCICLI  
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

3. Nella definizione degli obiettivi, ove possibile, deve essere espresso il target, cioè il livello di raggiungimento di quell'indicatore (es. +10% di posti offerti; es. + 10 % accertamenti ai fini IMU; etc.).

In tutti i casi in cui gli indicatori siano già definiti da normative specifiche, standard regionali o di altri organismi che ne abbiano stabilito il contenuto, dovrà farsene uso, indicandone la fonte.

Gli indicatori, in una logica di continuo miglioramento della performance, devono essere storicizzati, cioè letti come serie storica ed utilizzati come parametro di riferimento per gli anni successivi.

#### **Art. 7 Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale**

L'articolo 9 del Decreto 150/2009 ha introdotto gli indicatori ai quali collegare la misurazione e la valutazione della performance individuale, determinando:

- a) per il personale apicale
  - gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
  - il raggiungimento di specifici obiettivi individuali
  - la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
  - la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- b) per il personale inquadrato nelle diverse categorie professionali
  - il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
  - la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, e competenze dimostrate ed i comportamenti professionali e organizzativi.

#### **Art. 8 Valutazione performance individuale dei titolari di P.O.**

L'O.I.V. annualmente effettua la valutazione della performance individuale dei titolari di Posizione Organizzativa.

1. La valutazione dei titolari di P.O. è basata su due componenti:



COMUNE DI SCICLI  
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

- a) il conseguimento degli obiettivi operativi individuati nel Piano della Performance, ovvero la **valutazione del rendimento (Componente M.B.O. Management by objectives)**, alla quale è attribuito un peso pari a 2/3 della valutazione complessiva;
- b) i comportamenti tenuti dal titolare di P.O. allo scopo di ottenere i risultati prefissati, ovvero la **valutazione del comportamento (Componente SKILL)**, alla quale è attribuito un peso pari 1/3 della valutazione complessiva.

2. Modalità della valutazione

La valutazione avviene attraverso l'attribuzione di punteggi.

Il punteggio massimo attribuito ai diversi fattori valutativi è il seguente:

<b>Fattori valutativi</b>	<b>Punteggio massimo</b>
Raggiungimento degli obiettivi (MBO)	100
Comportamenti (SKILL)	50
<b>TOTALE attribuibile</b>	<b>150</b>

2.1. Modalità di valutazione del conseguimento degli obiettivi (componente MBO)

Il punteggio complessivamente riservato alla valutazione degli obiettivi è compreso **da 0 a 100** è ripartito tra i singoli obiettivi assegnati in relazione al peso ad essi preventivamente attribuito in sede di programmazione.

Entro il 28/2 dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione i titolari di P.O. predispongono e trasmettono all'O.I.V. una relazione sull'attività svolta con allegate "evidenze" documentali in riscontro ai contenuti della relazione.

L'O.I.V. potrà altresì acquisire ogni altro utile elemento di valutazione documentale e non, ivi compresi colloqui, interviste e questionari svolti con la P.O., il Sindaco, gli Assessori, il Segretario Comunale, altre P.O. e dipendenti assegnati; nel corso dell'anno potrà essere effettuato un monitoraggio intermedio.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi è rilevato nella scheda di cui all'allegato B)

2.2 Modalità di valutazione del comportamento (componente SKILL)

Per la valutazione della componente **SKILL**, l'OIV può essere supportato dal Segretario Comunale e dall'Assessore al Personale. Ad essa è attribuito un **punteggio da 0 a 50** è basata sui seguenti elementi di valutazione:



COMUNE DI SCICLI  
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

- a) organizzazione, direzione e rispetto delle scadenze;
- b) innovazione e semplificazione;
- c) integrazione e collaborazione con altri soggetti;
- d) capacità di valutazione dei dipendenti;
- e) attività di prevenzione della corruzione.

**a) Organizzazione, direzione e rispetto delle scadenze:** (max punti 8)

Capacità dimostrata di individuare le criticità, e di declinare obiettivi e piani di azione, di organizzare gli uffici favorendo la condivisione o rotazione delle mansioni, garantendo e agevolando altresì il rispetto delle scadenze programmate o di legge.

0-2: (Bassa) comportamento lavorativo concentrato non sulla programmazione, ma sulla risoluzione dei singoli problemi all'atto della loro manifestazione e sulle urgenze, scarso rispetto delle scadenze;

3-5: (Media) comportamento lavorativo concentrato sulla programmazione dell'attività in relazione alle priorità ed importanza delle problematiche;

6-8: (Alta) comportamento lavorativo rivolto alla programmazione del proprio settore attraverso circolari, documenti programmatici, riunioni periodiche, scadenziari e in genere alla formalizzazione di un adeguato assetto organizzativo; elevata attitudine a rispettare le scadenze .

**b) Innovazione e semplificazione:** (max punti 8)

Capacità dimostrata di stimolare e approfondire in modo costruttivo le innovazioni e i cambiamenti già attivati o da attivarsi a livello tecnologico / organizzativo / procedurale / informatico / giuridico, favorendo l'intraprendenza e la formazione dei collaboratori.

0-2: (bassa) comportamento indifferente rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti;

3-5 (media) comportamento realizzativo di interventi innovativi proposti da altri;

6-8 (alta) comportamento propositivo ed attuativo di interventi innovativi nell'ambito del proprio settore in ambito tecnologico, informatico, organizzativo e formativo.



COMUNE DI SCICLI  
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

**c ) Integrazione, collaborazione con altri soggetti:** (max punti 8)

Capacità di anticipare o rispondere attivamente alle esigenze di organi di governo, organi di controllo e valutazione, responsabili e dipendenti inseriti in altri settori o enti, al fine di agevolare l'attività di programmazione e gestione operativa dell'ente.

0-2: (bassa) comportamento indifferente rispetto all'integrazione ed alla collaborazione;

3-5: (media) comportamento partecipativo all'integrazione ed alla collaborazione richiesta da altri;

6-8: (alta) comportamento sollecitativo dell'integrazione e della collaborazione e in generale propositivo (ad es. evidenzia criticità, propone incontri ai fini della programmazione e definisce in modo chiaro l'attività operativa).

**d) Capacità di Valutazione dei dipendenti:** (max punti 10)

Capacità di utilizzo dello strumento valutativo nei confronti dei propri collaboratori anche in considerazione del livello di differenziazione dei giudizi.

0-3: (bassa) comportamento tendente alla valutazione uniforme dei propri collaboratori.

4-7: (media) comportamento orientato alla valutazione critica del comportamento dei propri collaboratori;

8-10 (alta) comportamento propositivo degli interventi gestionali da intraprendere a seguito delle valutazioni dei propri collaboratori, attività di valutazione molto dettagliata e documentata.

**e) Attività di prevenzione della corruzione:** (max punti 8)

Livello di cura dimostrato nelle modalità, contenuti e tempistica di pubblicazione dei dati di propria competenza; ricettività e rispetto degli adempimenti previsti dal PTPCT; livello di partecipazione alla formazione del PTPCT attraverso la predisposizione di proposte concrete e realizzabili e l'individuazione di criticità.

0-2 (bassa) tendenza a svolgere in modo formale l'attività di prevenzione della corruzione, non adeguatezza nella pubblicazione dei dati di propria competenza;

4-7 (media) svolgimento dell'attività in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione in modo accurato e sostanziale;





COMUNE DI SCICLI  
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

8-10 (alta) atteggiamento collaborativo e propositivo nell'attività in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.

La valutazione della componente "SKILL" è effettuata con l'ausilio della scheda di cui all'allegato C) del presente regolamento.

3. Modalità di attribuzione dell'indennità di risultato.

L'indennità di risultato compete solo ai titolari di P.O. che abbiano conseguito complessivamente almeno 75 punti, a condizione che ne abbiano riportati:

- a) almeno 50 nella valutazione del rendimento;
- b) almeno 25 nella valutazione del comportamento;

Ai titolari di P.O. che abbiano ottenuto la soglia minima di punteggio come sopra indicato, l'indennità di risultato è erogata nella percentuale ottenuta in base alla seguente formula:

$$\text{(Punteggio ottenuto / 150 ) x 100 = punteggio \%}$$

- 4. L'importo della retribuzione di risultato verrà determinato applicando il valore percentuale ottenuto alla massima indennità attribuibile al soggetto valutato.
- 5. Le risorse assegnate alla retribuzione di risultato sono in misura non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative come previsto dal CCNL di comparto del 21/05/2018.
- 6. L'indennità di risultato massima attribuibile ad ogni titolare di P.O. sarà pari ad una quota parte delle risorse di cui al punto precedente, proporzionale al rapporto tra il valore dell'indennità di posizione e la somma delle indennità di posizione erogate.

ESEMPIO: Se la retribuzione di risultato teorica massima di tutti i titolari di P.O. è pari a euro 10.000,00 la quota da destinare sarà proporzionata alla distribuzione della retribuzione di posizione:

<i>Titolari di P.O.</i>	<i>Retribuzione di posizione</i>	<i>% retribuzione di posizione</i>	<i>Retribuzione di risultato max teorica</i>
Titolare 1	16.000,00	50%	5.000,00
Titolare 2	9.600,00	30%	3.000,00
Titolare 3	6.400,00	20%	2.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>32.000,00</b>	<b>100%</b>	<b>10.000,00</b>





COMUNE DI SCICLI  
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

**c) Comportamenti professionali – punti 21**

I comportamenti professionali si concretizzano nelle modalità con le quali il dipendente svolge i compiti e gli obiettivi assegnati.

Il criterio si articola pertanto nei seguenti:

- affidabilità	punti	7
- tempestività	punti	7
- flessibilità	punti	7

I punteggi sono attribuiti nel modo seguente per ognuno dei sottocriteri individuati:

- livello insufficiente o scarso	punti	0
- livello sufficiente	punti	2
- livello discreto	punti	3
- livello buono	punti	5
- livello ottimo	punti	7

**d) Comportamenti organizzativi e relazionali – punti 20**

I comportamenti organizzativi si concretano nella capacità di organizzarsi autonomamente nell'esercizio dei propri compiti, di gestire in modo corretto ed efficace, sotto ogni profilo, le relazioni con colleghi, superiori ed utenti.

Il criterio si articola pertanto nei seguenti:

- capacità di esercitare i compiti in autonomia	punti	5
- capacità di gestire le relazioni con i superiori	punti	5
- capacità di gestire le relazioni con i colleghi	punti	5
- capacità di gestire le relazioni con gli utenti	punti	5

Le valutazioni sono assegnate per ognuno dei sottocriteri, come segue:

- livello insufficiente o scarso	punti	0
- livello sufficiente	punti	1
- livello discreto	punti	2
- livello buono	punti	3
- livello ottimo	punti	5

**Art. 10 - Criteri per la ripartizione dei premi**

Allo scopo di premiare e valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance, l'esito della valutazione della performance organizzativa ed individuale costituisce riferimento e presupposto esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei premi di performance individuale secondo quanto stabilito nei CCNL e nel CCDI.



COMUNE DI SCICLI  
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

L'ammontare complessivo del Fondo destinato ai "trattamenti accessori di produttività", è calcolato in base al numero di dipendenti presenti al primo gennaio dell'anno di riferimento e al loro coefficiente retributivo, determinando così un premio individuale annuo teorico massimo. I coefficienti retributivi sono calcolati in proporzione allo stipendio tabellare in vigore al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Nella distribuzione delle risorse decentrate destinate alla produttività, si tiene conto, per ciascuna categoria, del principio di differenziazione con gli indici seguenti:

Categoria A parametro 100  
Categoria B parametro 106  
Categoria B3 parametro 112  
Categoria C parametro 118  
Categoria D parametro 130

Il valore monetario punto del compenso effettivo spettante a ciascun dipendente, sarà determinato come segue:

**(budget assegnato alla Cat./totale punteggi riportati per Cat.) x punteggio individuale**

Ai fini della valutazione positiva si prevede:

- valutazione minima 51/100; -
- presenza lavorativa di almeno 6 mesi nel corso dell'anno, senza tener conto delle fattispecie previste dal D. Lgs. n. 150/09 e ss.mm.ii.

#### **Art. 11 - Rilevamento del grado di soddisfazione dei cittadini ("customer")**

Il Comune di Scicli rileva il grado di soddisfazione dei cittadini e degli utenti, il quale ha rilevanza ai fini valutativi, e ne cura la pubblicazione dell'esito con cadenza almeno annuale, sulla sezione "Amministrazione Trasparente del sito".

Gli esiti della rilevazione di "customer" determinano un coefficiente complessivo dell'ente compreso tra 0,8 e 1, il quale verrà rapportato ed inciderà esclusivamente sul punteggio MBO di cui al punto 2.1 dell'art. 7 del presente regolamento, raggiunto dai titolari di P.O..

Nelle more di adeguare il presente regolamento alle linee guida n.4/2019 in materia di "valutazione partecipativa nelle P.A., emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per la valutazione della Performance, le indagini di "customer" saranno svolte secondo modalità previste annualmente nel Piano della Performance, o in apposito regolamento indipendente e dovranno essere riconducibili ad ogni settore.



COMUNE DI SCICLI  
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

Affinchè il coefficiente di “customer” possa incidere sulla valutazione finale è necessario che venga stabilito un valore minimo di “significatività” dell’indagine svolta.

Le segnalazioni anonime e le segnalazioni con valutazioni negative prive di motivazione non saranno considerate valide ai fini valutativi.

#### **Art. 12 - Performance organizzativa**

1. Per performance organizzativa si intendono soprattutto, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato, nel DUP e negli altri documenti di pianificazione, i risultati raggiunti in termini di miglioramento della qualità dei servizi erogati alla utenza; di innalzamento degli standard che misurano l’attività dell’Amministrazione in termini di efficienza, efficacia ed economicità; di soddisfazione dei bisogni della collettività.
2. La performance organizzativa è direttamente collegata alla performance dei singoli settori, e dei responsabili e agli esiti della “customer” di cui all.art. 10 del presente regolamento e al grado di attuazione del PTPCT.

#### **Art. 13 - Istanza di riesame ai fini conciliativi**

##### ***a) Personale non apicale:***

Entro 10 giorni dalla presa visione della scheda di valutazione, il valutato può chiedere il riesame, presentando all'O.I.V. per iscritto le proprie osservazioni che devono essere precise, dettagliate, circostanziate e devono riportare esplicitamente i motivi per i quali il dipendente contesta totalmente o parzialmente la propria scheda di valutazione. Per l'esame delle controdeduzioni l'O.I.V. può essere supportato dal Segretario Comunale. Qualora ritenesse le osservazioni fondate, propone al Titolare di P.O. valutatore, la revisione della scheda di valutazione.

Il procedimento di riesame verrà concluso dall'O.I.V. entro i 20 giorni successivi alla presentazione dell'istanza.

##### ***b) Titolari di P.O.:***

Entro 10 giorni dalla presa visione della scheda di valutazione, il titolare di P.O. può chiedere all'O.I.V. il riesame, presentando per iscritto le proprie osservazioni precise, dettagliate,



COMUNE DI SCICLI  
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

circostanziate che devono riportare esplicitamente i motivi per i quali si contesta totalmente o parzialmente la propria scheda di valutazione. L'O.I.V. qualora lo ritenesse opportuno, può convocare l'interessato per sentire le ragioni del dissenso. Nel caso il dissenso riguardi il punteggio attribuito nel grado di supporto all'organo politico, l'O.I.V., prima del giudizio finale, sentirà il Sindaco. Il procedimento di riesame verrà concluso entro i 20 giorni successivi alla presentazione dell'istanza.

#### **Art. 14 – Norme di rinvio**

1. Per quanto non previsto nel presente regolamento si fa riferimento al D.lgs 150/2009 aggiornato dal D.lgs 74/2017, al D.lgs 33/2013, alla Legge 190/2012, alle linee guida e altra documentazione esplicativa in materia di “performance” emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica o in via residuale dalla Civit e dall'ANAC.

<b>SETTORE</b>		<b>RESPONSABILE</b>	
<b>Obiettivo Operativo</b>	<b>Descrizione:</b>		
	1.1		Codice Obiettivo 1.1
			Area + id obiettivo
<b>Obiettivo Strategico di riferimento</b>			
<b>Risorse assegnate</b>	Personale n°	Servizi esterni / altri settori	Bilancio Altro

Fase	Descrizione attività	2020		2021	2022	Riscontro O.I.V.	
		1 Semestre	2 Semestre			Non Completata	Completata
1		X					
2			X				
3			X				
4				X			

2020			
Peso Obiettivo	Indicatore di performance	Valore di riferimento Iniziale	Risultato Atteso

<b>SETTORE</b>		<b>RESPONSABILE</b>	
Descrizione generale			
<b>Obiettivo Operativo</b>	<b>Descrizione:</b>		
	1.1	Codice Obiettivo	
Area + id obiettivo			
<b>Obiettivo Strategico di riferimento</b>		Area + id obiettivo	
Descrizione			
<b>Risorse assegnate</b>		Personale n°	Altro
		Servizi esterni / altri settori	Bilancio

Dettaglio attività prevista									
Fase	Descrizione attività	2020		2021		2022		Riscontro O.I.V.	
		1 Semestre	2 Semestre					Non Completata	Completata

Dati valutazione		
Peso Obiettivo	2020	
	Indicatore di performance	Target
Valore di riferimento iniziale		Risultato Atteso







Comune di Scicli - Schede di Valutazione 2020

ALLEGATO B - Scheda di verifica raggiungimento obiettivi (MBO)

Settore xx

Responsabile xx

Codice	Obiettivi Descrizione	Peso obiettivo assegnato	Grado di raggiungimento obiettivo				Valutazione O.I.V. obiettivo	Evidenze / Annotazioni	
			Non raggiunto	Non regg. per cause esterne al servizio	Parzialmente raggiunto	Regolament raggiunto			
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
		0					Totale	0	
							Esiti Customer	0,8 - 1	

Comune di Scicli - Schede di Valutazione 2020

Totale finale	0
---------------	---

ALLEGATO C - Scheda di valutazione Comportamenti (SKILL)

Settore xx \_\_\_\_\_ Responsabile 0 \_\_\_\_\_

Elementi di valutazione	Punteggio attribuibile			Punteggio assegnato in sede di valutazione
	Bassa	Media	Alta	
a) Organizzazione e direzione	0-3	4-7	8-10	
b) innovazione e semplificazione	0-3	4-7	8-10	
c) integrazione	0-3	4-7	8-10	
d) Capacità di valutazione	0-3	4-7	8-10	
e) Attività di Prevenzione della Corruzione	0-3	4-7	8-10	
	<b>Totale</b>			<b>0</b>

ALLEGATO B / ALLEGATO C - Valutazione complessiva

Fattori valutativi	Punteggio conseguito
Raggiungimento Obiettivi ALL. B	0
Comportamenti ALL. C	0
<b>TOTALE (max 150)</b>	<b>0</b>



COMUNE DI SCICLI  
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

ALL. 2)

*Criteri di Pesatura delle Posizioni Organizzative*



COMUNE DI SCICLI  
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

### **Art. 1 - Oggetto**

1. 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, secondo la disciplina del CCNL relativo al personale del comparto delle Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 del 21/05/2018.
2. Secondo l'art. 15 del CCNL ciascun ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione, *"...sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa..."*.
3. L'importo della retribuzione di posizione dei dipendenti di categoria "D" titolari di posizioni organizzative, varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, secondo le modalità di graduazione stabilite dal presente regolamento;

### **Art. 2 – Soggetti della graduazione**

1. La graduazione delle posizioni è elaborata e proposta in prima istanza dall'O.I.V. sulla base dei criteri fissati dal presente regolamento, e approvata in seconda istanza dall'organo politico che definisce l'ammontare di retribuzione da associare ai singoli punteggi o alle fasce di punteggi

### **Art. 3 – Criteri di graduazione**

1. La pesatura delle posizioni organizzative tiene conto esclusivamente della complessità, delle competenze e della rilevanza delle responsabilità necessarie per la gestione dell'area o settore, e avviene attraverso la elaborazione dei seguenti criteri:
  - 1) professionalità;
  - 2) responsabilità;
  - 3) complessità attività
  - 4) strategicità

**Il punteggio massimo complessivo attribuibile è pari a 100.**



COMUNE DI SCICLI  
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

Per ciascun criterio sono identificati i punteggi massimi ai fini di pesatura nel modo seguente:

**Criterio 1. Professionalità:** punteggio massimo **24 punti**;

**Criterio 2. Responsabilità:** punteggio massimo **36 punti**;

**Criterio 3. Complessità attività :** punteggio massimo **30 punti**;

**Criterio 4. Strategicità:** punteggio massimo **10 punti**.

Le categorie sono articolate in ulteriori elementi specifici, nei seguenti termini:

### **1. Professionalità – 24 punti**

Nel criterio della professionalità si tiene conto delle conoscenze tecnico-giuridiche e gestionali necessarie per lo svolgimento dell'incarico. Ad esso viene attribuito il punteggio massimo di 24 punti nel seguente modo:

- Al grado di **conoscenze tecnico giuridiche** necessarie per la direzione del settore viene attribuito un punteggio massimo di **12 punti** nel seguente modo:
  - Grado A: punti 0 – 4, sono richieste conoscenze giuridiche o conoscenze tecniche di base o standard;
  - Grado B: punti 5 – 8, Sono richieste conoscenze giuridiche o conoscenze tecniche riferite a più ambiti;
  - Grado C: punti 9 – 12, sono richieste contestualmente elevate e trasversali conoscenze tecniche e giuridiche soggette a rapidi aggiornamenti e modifiche.
- Alle **conoscenze gestionali** viene attribuito un punteggio massimo di **12 punti** nel seguente modo:
  - Grado A: punti 0 – 4 , sono richieste conoscenze gestionali di base o standard;
  - Grado B: punti 5 – 8, sono richieste discrete conoscenze gestionali;
  - Grado C: punti 9 -12, sono richieste elevate e trasversali conoscenze gestionali, e capacità di coordinamento e programmazione.

### **2. Responsabilità – 36 punti**

Il fattore in oggetto tiene conto delle responsabilità organizzative (persone alle dipendenze) della responsabilità giuridica e grado di rischio (entità dei controlli esterni, poteri di firma etc) e della



COMUNE DI SCICLI  
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

responsabilità economica (intesa come risorse finanziarie assegnate); ad esso viene attribuito il punteggio massimo di 36 punti nel seguente modo:

- Alla **responsabilità organizzativa** viene attribuito un punteggio massimo di **12 punti** nel seguente modo:
  - Grado A: punti 0 – 4, ridotto numero di personale alle dipendenze;
  - Grado B: punti 5 – 8, medio numero di personale alle dipendenze;
  - Grado C: punti 9 – 12, consistente numero di personale alle dipendenze.
- Alla **Responsabilità giuridica grado e rischio** viene attribuito un punteggio massimo di **12 punti** nel seguente modo:
  - Grado A: punti 0 – 4, responsabilità prevalente verso l'interno;
  - Grado B: punti 5 – 8, responsabilità esterna media con possibili ricadute dei procedimenti verso la magistratura ordinaria e contabile;
  - Grado C: punti 9 – 12, responsabilità con alta esposizione verso la magistratura ordinaria e contabile. Attività soggetta ad un costante e frequente controllo da parte degli organi esterni preposti, o con un alto grado di visibilità.
- Alla **Responsabilità economica** viene attribuito un punteggio massimo di **12 punti** nel seguente modo:
  - Grado A: punti 0 – 4, entità ridotta di spese ed entrate assegnate nel Peg;
  - Grado B : punti 5 – 8, entità media di spese ed entrate assegnate nel Peg;
  - Grado C : punti 9 – 12, entità consistenti di spese ed entrate assegnate nel Peg.

### **3. Complessità- 30 punti**

Il fattore di complessità tiene conto dell'articolazione e del numero delle attività e servizi gestiti e dell'entità e tipologia delle relazioni interne ed esterne; ad esso viene attribuito il punteggio massimo di 30 punti nel seguente modo:

- All'**articolazione delle attività** viene attribuito un punteggio massimo di **10 punti** nel seguente modo:
  - Grado A : punti 0 – 3, ridotto numero di servizi gestiti;
  - Grado B: punti 4 – 7, medio numero di servizi gestiti;
  - Grado C: punti 8 – 10, consistente numero di servizi gestiti.





COMUNE DI SCICLI  
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

- Al fattore valutazione **Relazioni interne** viene attribuito il punteggio massimo di **10 punti** nel seguente modo:
  - Grado A: punti 0 – 3, standard relative al procedimento o processo;
  - Grado B: punti 4 – 7, presenze significative di relazioni di tipo collaborativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi;
  - Grado C: punti 8 – 10, presenza significativa di relazioni propositive in cui la posizione interviene con un ruolo attivo sia con le altre posizioni che con l'organo politico.
- Al fattore valutazione **Relazioni esterne** ovvero con altre istituzioni o con i destinatari delle prestazioni viene attribuito il punteggio massimo di **10 punti** nel seguente modo:
  - Grado A: punti 0 – 3, standard relative al procedimento o processo;
  - Grado B: punti 4 – 7, presenze significative di relazioni di tipo collaborativo finalizzate alla risoluzione di problemi;
  - Grado C: punti 8 – 10, presenza significativa di relazioni propositive in cui la posizione interviene con un ruolo attivo.

#### **4. Strategicità – 10 punti**

Il fattore di valutazione strategicità è inteso come il grado di importanza, prestigio e immagine rivestito dall'attività del settore nonché dal livello di connessione con l'organo politico; ad esso viene attribuito il punteggio massimo di **10 punti** nel seguente modo:

- Grado A: punti 0 – 3, attività caratterizzata da un grado di strategicità contenuto;
- Grado B: punti 4 – 7, attività caratterizzata da un medio grado di strategicità per prestigio e consenso sociale;
- Grado C: punti 8 – 10, attività caratterizzata da un elevato grado di strategicità svolta in supporto dell'organo politico e da una elevata ricaduta a livello mediatico e sociale.

#### **Art. 4 Fasce retributive delle posizioni organizzative**

L'individuazione del valore economico di ciascuna posizione, avviene in base al punteggio ottenuto dalla somma di punteggi relativi ai parametri caratterizzanti le posizioni, scaturente dalla scheda di pesatura (**allegato D**).



COMUNE DI SCICLI  
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

In base al punteggio ottenuto, qualora il fondo per il trattamento accessorio presenti adeguata disponibilità, l'indennità di posizione sarà commisurata agli importi corrispondenti alle fasce individuate nella seguente tabella.

**Personale categoria D**

<b>Punteggio totale</b>	<b>Retribuzione di Posizione Annuia</b>
Fino a 40	Euro 5.000,00
Da 41 a 50	Euro 7.000,00
Da 51 a 60	Euro 8.500,00
Da 61 a 70	Euro 10.000,00
Da 71 a 80	Euro 12.000,00
Da 81 a 88	Euro 13.500,00
Da 89 a 93	Euro 15.500,00
Da 94 a 100	Euro 16.000,00



COMUNE DI SCICLI  
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

In caso di incapienza o di limitazioni derivanti da disposizioni normative del fondo per il trattamento accessorio, rispetto ai valori previsti dal CCNL, il punteggio ottenuto verrà parametrato alle disponibilità del fondo secondo la seguente modalità:

FD = fondo disponibile per il trattamento accessorio indennità di posizione

VP = valore punto

P = punteggio ottenuto dalle singole direzioni

SP = somma dei punteggi delle singole direzioni

IP = Indennità di posizione attribuibile

$$FD / SP = VP$$

$$VP \times P = IP$$

**N.B:** nel caso di graduazione riferita a categorie contrattuali "C", e quindi a diversi massimali, è necessario procedere preventivamente alla conversione proporzionale del punteggio ottenuto con il coefficiente  $9.500/16.000 = 0,593$

#### **Art. 5 Variazioni della pesatura delle P.O.**

La pesatura delle posizioni apicali va interamente rideterminata nel suo complesso qualora si verificano:

- modificazioni della struttura organizzativa intervenute a seguito di variazioni del sistema delle competenze;
- variazioni significative delle funzioni assegnate alla singola posizione, ivi comprese eventuali incarichi temporanei, tra le quali si richiamano a titolo esemplificativo:
  - la responsabilità ad interim di due settori;
  - la funzione di vice segretario.
- variazioni in qualsiasi parametro di valutazione.



COMUNE DI SCICLI  
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

ALLEGATO D - SCHEDA DI PESATURA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE  
SETTORE \_\_\_\_\_

Categoria	Fattore di valutazione	Indicatore	Punteggio attribuibile	Punteggio attribuito	
<b>Professionalità</b> (massimo 24 pt.)	Grado Conoscenze tecnico giuridiche richieste	Standard	0-4		
		Riferite a più ambiti	5-8		
		Elevate / rilevanti	9-12		
	Grado di Conoscenze gestionali organizzative richieste	Standard	0-4		
		Medie	5-8		
		Elevate / rilevanti	9-12		
<b>Responsabilità</b> (massimo 36 pt.)	Responsabilità organizzativa (personale gestito)	Ridotto numero di personale	0-4		
		Medio numero di personale	5-8		
		Consistente numero personale	9-12		
	Responsabilità giuridica grado e rischio	Responsabilità prevalente verso l'interno	0-4		
		Responsabilità esterna media	5-8		
		Responsabilità esterna con alta esposizione	9-12		
	Responsabilità economica - Risorse assegnate nel Peg	Ridotte	0-4		
		Medie	5-8		
		Elevate	9-12		
	<b>Complessità</b> (massimo 30 pt.)	Articolazione delle attività (numero servizi)	Ridotta	0-3	
			Media	4-7	
			Consistente	8-10	
Complessità relazioni interne		Standard	0-3		
		Medie	4-7		
		Elevate /rilevanti	8-10		
Complessità relazioni esterne		Standard	0-3		
		Medie	4-7		
		Elevate /rilevanti	8-10		
<b>Strategicità</b> (massimo 10 pt.)	Ruolo strategico dell'attività svolta e grado di supporto all'organo politico	Standard	0-3		
		Apprezzabile	4-7		
		Elevato / rilevante	8-10		
<b>Punteggio conseguito</b>				<b>00</b>	

DATA \_\_\_\_\_



**COMUNE DI SCICLI**  
*Libero Consorzio Comunale di Ragusa*



Allegato alla delibera di G.C. n° \_\_\_ del \_\_\_\_\_

**OGGETTO:** Approvazione regolamento nuovo Sistema di Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del Comune di Scicli.

---

**PARERE ART. 1, COMMA 1, LETT. i) L.R. N. 48/91 E ART. 53 L. 142/1990 ED AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS N° 267/2000 E SS.MM.II..**

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Per quanto concerne la regolarità tecnica si esprime **PARERE FAVOREVOLE**

Scicli, li \_\_\_\_\_

**Il Vicesegretario Comunale**  
*(Dott.ssa Maria Sgarlata)*

---

**PARERE ART. 1, COMMA 1, LETT. i) L.R. N. 48/91 E ART. 53 L. 142/1990 ED AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS N° 267/2000 E SS.MM.II..**

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

Per quanto concerne la regolarità contabile si esprime **PARERE FAVOREVOLE**

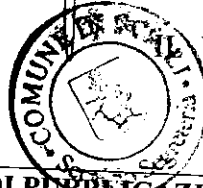
Scicli, li **18 AGO. 2020**

**Il Capo Settore III Finanze**  
*(Dott.ssa Grazia Maria Galanti)*

Letto, confermato e sottoscritto:

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SINDACO - PRESIDENTE



VICISEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Maria Sgarlata

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

(Art. 11 L.R. 3/12/1991, n. 44 e s.m.i. e art. 32 Legge 69/2009)

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti di ufficio e su conforme attestazione dell'addetto alla pubblicazione sull'albo on-line,

**a t t e s t a**

che il presente provvedimento, è stato pubblicato per quindici giorni consecutivi all'Albo Pretorio on-line istituito ai sensi e per gli effetti di cui all'art.11 della L.R. n. 44/1991 nonché dell'articolo 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69 nell'albo pretorio on line dell'Ente prot. n. \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Dalla residenza municipale, li

L'Addetto alla Pubblicazione dell'Albo on line  
(Sig.ra Arrabito Carmela)

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,  
attesta

che la presente deliberazione:

è diventata esecutiva il 18-8-20

- perché dichiarata di immediata esecutività (art. 12, comma 2, della L.R. 44/91)
- decorsi dieci giorni dalla data della pubblicazione (art. 12, comma 2, L.R. 44/91);
- non essendo soggetta a controllo, in quanto meramente esecutiva di altra deliberazione (art. 4, comma 5).



**IL VICISEGRETARIO COMUNALE**

Dott.ssa Maria Sgarlata