



ORIGINAL



COMUNE DI SCICLI
(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

<u>n. 28</u> del registro data <u>09.04.2021</u>	OGGETTO: Aggiornamento 2021 del Regolamento Sistema di Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del Comune di Scicli.
--	---

L'anno *duemilaventuno* addì 9 *NOVE* del mese di Aprile alle ore 13:00 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		
PITROLO Viviana	Assessore		
ALECCI Antonino	Assessore		
MIRABELLA Ignazio Bruno	Assessore		
SCIMONELLO Guglielmo	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

Premesso che con delibera di G.C. n. 93 del 18/08/2020 è stato approvato il Regolamento sul Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa e individuale del Comune di Scicli, in attuazione del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, aggiornato alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 74/2017;

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;*

Visto il verbale n. 1/2021 dell'O.I.V., Dott. Alessando Cavalli, avente ad oggetto, tra l'altro, l'aggiornamento 2021 con inserimento di sezione dedicata alle alte professionalità, del Regolamento nuovo Sistema di Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del Comune di Scicli, approvato con la suindicata deliberazione G.C. n. 93/2020;

Ritenuto di provvedere all'integrazione ed aggiornamento del predetto regolamento della Performance mediante inserimento dell'art. 8 bis nell'allegato e 3 bis, così come proposto dell'O.I.V.;

Dato atto che con nota prot. n.11911 del 23/03/2021 è stata data informativa alle OO.SS. ed alle R.S.U.;

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 sono stati acquisiti i pareri sulla regolarità tecnica e contabile 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.;

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** l'allegato Regolamento sul "Sistema di misurazione e valutazione della Performance organizzativa e individuale del Comune di Scicli", così come integrato ed aggiornato dall'O.I.V. dell'Ente, con inserimento di sezione dedicata alle alte professionalità come segue:

- art. 8 bis all'allegato 1) "Sistema di misurazione della performance e di graduazione delle aree organizzative del Comune di Scicli",
- art. 3 bis all'allegato 2) "Criteri di pesatura delle posizioni organizzative".

2. **Di 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, nonchè le integrazioni e/o le modifiche che si renderanno necessarie.
3. **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..
4. **Di pubblicare** il presente provvedimento all'Albo Pretorio "on line" per 15 giorni consecutivi, nonchè renderlo noto nella sezione "*Amministrazione Trasparente*" sottosezione di primo livello "Performance".
5. **Di dare atto** che al presente provvedimento si allega l'unito foglio, quale parte integrante e sostanziale, contenente i pareri citati in premessa.

.....



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:

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

(Approvato con delibera della G.C. n. ____ del _____ aggiornamento 2021)



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. 8bis – Disposizioni specifiche per la valutazione della performance individuale dei titolari di P.O. con ruoli di “alta professionalità”
- 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 assegnatarie di unità organizzative complesse
- Art. 3bis – Criteri di graduazione per titolari di P.O. con ruoli di “alta professionalità”
- 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;
 - 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;



COMUNE DI SCICLI
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

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;
 - 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.

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;



COMUNE DI SCICLI
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

- 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;
 - 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.



COMUNE DI SCICLI
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

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 “output” (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”.

3. Nella definizione degli obiettivi, ove possibile, deve essere espresso il target, cioè il livello di raggiungimento di quell’indicatore in termini assoluti, o in riferimento ad un valore predeterminato riferito ad annualità precedenti (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 abbiamo 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;



COMUNE DI SCICLI
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

- 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:
 - 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:

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

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.



COMUNE DI SCICLI
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

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:

- 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 10)

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.

0-3: (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;

4-6: (Media) comportamento lavorativo concentrato sulla programmazione dell'attività in relazione alle priorità ed importanza delle problematiche;

7-10: (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 10)

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.

0-3: (bassa) comportamento indifferente rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti;

4-5 (media) comportamento realizzativo di interventi innovativi proposti da altri;

7-10 (alta) comportamento propositivo ed attuativo di interventi innovativi nell'ambito del proprio settore in ambito tecnologico, informatico, organizzativo e formativo.

c) Integrazione, collaborazione con altri soggetti: (max punti 10)

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.

0-3: (bassa) comportamento indifferente rispetto all'integrazione ed alla collaborazione;

4-6: (media) comportamento partecipativo all'integrazione ed alla collaborazione richiesta da altri;

7-10: (alta) comportamento sollecitativo dell'integrazione e della collaborazione e in generale propositivo (ad es. evidenza 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 e delle modalità di programmazione.

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

4-6: (media) comportamento orientato alla valutazione critica del comportamento dei propri collaboratori;

7-10 (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 10)

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.

0-3 (bassa) tendenza a svolgere in modo formale l'attività di prevenzione della corruzione, non adeguatezza nella pubblicazione dei dati di propria competenza;

4-6 (media) svolgimento dell'attività in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione in modo accurato e sostanziale;

7-10 (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.



COMUNE DI SCICLI
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

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
TOTALE	32.000,00	100%	10.000,00

Art. 8 bis Disposizioni specifiche per la valutazione della performance individuale dei titolari di P.O. con ruoli di “alta professionalità”

La valutazione dei titolari di P.O. di cui all’art.13 lett. b) del CCNL 21/05/2018, ai quali sono attribuite attività con contenuti di **alta professionalità** comprese quelle comportanti anche l’iscrizione ad albi professionali, pur in assenza di assegnazione di unità organizzative complesse, avviene con le stesse modalità di cui al punto 2 dell’art. 8, ad eccezione della componente SKILL.

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

Fattori valutativi	Punteggio massimo
Raggiungimento degli obiettivi (MBO)	80
Comportamenti (SKILL)	70
TOTALE attribuibile	150

Gli elementi da tenere in considerazione per la valutazione della componente SKILL, sono i seguenti, come da scheda di cui all’**allegato Cbis** “Alta professionalità” del presente regolamento.:

- a) innovazione e semplificazione (punti 15);
- b) integrazione e collaborazione con altri soggetti (punti 20);
- c) attività di prevenzione della corruzione (punti 10);
- d) formazione e aggiornamento professionale periodica specifica per il ruolo di alta professionalità (punti 25);

Art. 9 Valutazione del personale non apicale

I titolari di Posizione Organizzativa annualmente effettuano la valutazione del personale assegnato al proprio settore.

1. La performance individuale del singolo dipendente è misurata sulla base dei seguenti criteri:



- a) livello di conseguimento degli obiettivi individuali assegnati;
- b) competenze dimostrate;
- c) comportamenti professionali;
- d) comportamenti organizzativi.

Il punteggio massimo attribuibile è pari a 100.

a) Obiettivi individuali – max punti 29

Gli obiettivi sono definiti per iscritto entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento, previo confronto con i dipendenti interessati ed illustrati in apposita riunione.

Gli obiettivi possono essere oggetto di modifica, adeguamento ed integrazione in qualunque momento nel corso dell'anno, con le stesse procedure previste per la loro definizione.

In caso di conseguimento dell'obiettivo in misura pari ad almeno il 70% è attribuito un punteggio compreso tra 16 e 29 punti.

1 - pari al 70%	punti 16
2 - superiore al 70% ma inferiore al 100%	punti 22
3 - pari al 100%	punti 29

b) Competenze dimostrate – max punti 30

Le competenze di cui al presente punto si riferiscono al livello di competenze possedute e dimostrate dal dipendente, in ordine all'applicazione di norme e conoscenze tecnico specialistiche e informatiche.

Più in particolare i punteggi sono così graduati:

1. competenze insufficienti o scarse in relazione al livello di inquadramento, e alle mansioni	punti 0
2. competenze sufficienti	punti 1-10
3. competenze discrete	punti 11-15
4. competenze buone	punti 16-20
5. competenze ottime	punti 21-30

c) Comportamenti professionali – max 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 0-7
- tempestività	punti 0-7
- flessibilità	punti 0-7



COMUNE DI SCICLI
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

d) Comportamenti organizzativi e relazionali – max 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	0-5
- capacità di gestire le relazioni con i superiori	punti	0-5
- capacità di gestire le relazioni con i colleghi	punti	0-5
- capacità di gestire le relazioni con gli utenti	punti	0-5

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.

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 compreso tra 0,8 e 1, il quale verrà rapportato ed inciderà esclusivamente sul punteggio MBO di cui al punto 2.1 dell’art. 8 del presente regolamento, raggiunto dai titolari di P.O..

Affinchè il coefficiente di “customer” possa incidere sulla valutazione finale è necessario che venga stabilita un’adeguata “significatività” dell’indagine svolta, in caso contrario lo stesso non verrà applicato.

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

Art. 12 - Performance organizzativa

2. 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.
3. 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.



COMUNE DI SCICLI
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

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, 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.

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.



COMUNE DI SCICLI
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

ALL. 2)

Criteri di Pesatura delle Posizioni Organizzative



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 assegnatarie di unità organizzative complesse

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.

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 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.
- 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. 3bis -Criteri di graduazione dei titolari di P.O. con ruoli di “alta professionalità”

La graduazione dei titolari di P.O. di cui all'art.13 lett. b) del CCNL 21/05/2018, ai quali sono attribuite attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, pur in assenza di assegnazione di unità organizzative complesse avviene con criteri specifici, rimodulati nei contenuti e nei punteggi secondo la scheda allegato E al presente regolamento.

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**) e per le posizioni organizzative con ruoli di Alta Professionalità (**allegato E**).

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.



COMUNE DI SCICLI
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

Personale categoria D

Punteggio totale	Retribuzione di Posizione Annu
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 incapacienza 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

Comune di Scicli - Schede di Valutazione 2020

ALLEGATO B - Scheda di verifica raggiungimento obiettivi (MBO)

Settore xx

Responsabile xx

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



ALLEGATO C - Scheda di valutazione Comportamenti (SKILL)

Settore

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	
	Totale			0

ALLEGATO B / ALLEGATO C – Cbis - Valutazione complessiva

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



COMUNE DI SCICLI
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

ALLEGATO C/Bis - Scheda di valutazione Comportamenti (SKILL) - "Alte professionalità"

Extrasettore _____

Responsabile _____

Elementi di valutazione	Punteggio attribuibile			Punteggio assegnato in sede di valutazione
	Bassa	Media	Alta	
A)Innovazione e semplificazione	0-5	6-10	11-15	Max 15
b) Integrazione e collaborazione con altri soggetti	0-6	7-14	15-20	Max 20
c) Attività di Prevenzione della Corruzione	0-3	4-7	8-10	Max 10
d) Formazione ed aggiornamento professionale periodica specifica per il ruolo di alta professionalità	0-8	9-18	19-25	Max 25
	Totale			0





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
Professionalità (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	
Responsabilità (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	
	Complessità (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	
Strategicità (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	
Punteggio conseguito				00

DATA _____



COMUNE DI SCICLI
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

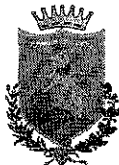
ALLEGATO E - SCHEDA DI PESATURA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE CON RUOLI DI ALTA PROFESSIONALITA' - art. 3 bis del regolamento

SETTORE _____

Categoria	Fattore di valutazione	Indicatore	Punteggio attribuibile	Punteggio attribuito
Professionalità (massimo 30 pt.)	Grado Conoscenze tecnico giuridiche richieste pt.15	Standard / medie	0 - 7	
		Molto elevate	8 - 15	
	Grado di aggiornamento tecnico/normativo richiesto pt.15	Standard /medio	0 - 7	
		Molto frequente	8 - 15	
Responsabilità (massimo 30 pt.)	Responsabilità organizzativa (personale gestito) pt.20	Ridotto	0-9	
		Consistente	10-20	
	Responsabilità giuridica grado e rischio pt. 10	Responsabilità prevalente verso l'interno	0 - 5	
		Responsabilità esterna con alta esposizione	6-10	
Complessità (massimo 30 pt.)	Complessità relazioni interne pt.15	Standard	0 - 8	
		Elevate /rilevanti	6 - 15	
	Complessità relazioni esterne pt.15	Standard	0 - 8	
		Elevate /rilevanti	6 - 15	
Strategicità (massimo 10 pt.)	Ruolo strategico dell'attività svolta e grado di supporto all'organo politico	Standard	0-6	
		Elevato / rilevante	7-10	
Punteggio conseguito				00

DATA _____

10/10/10



COMUNE DI SCICLI

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA



SETTORE I AFFARI GENERALI

Allegato alla delibera della G.C. n° 28 del 9-4-2021

OGGETTO: Aggiornamento 2021 del Regolamento 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 08/04/2021

IL CAPO SETTORE

(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 08/04/2021

IL CAPO SETTORE FINANZE

(Dott.ssa Grazia Maria Galanti)



Letto, confermato e sottoscritto:

IL SINDACO - PRESIDENTE

L'ASSESSORE ANZIANO

IL VICESEGRETARIO 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 _____:

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 VICESEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Maria Sgarlata