# Comune di Salice Salentino

**Provincia di Lecce**

# PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE ANNO 2015

## MISURE ORGANIZZATIVE PER LA

***"VALUTAZIONE DEL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI AI FINI DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO"***

# METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DEL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEFINITI NEL PDO AI FINI DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

**Ciascun Responsabile di Settore è tenuto a garantire il corretto funzionamento dei servizi a esso affidati nel rispetto dei criteri di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa e nell'erogazione dei servizi ai cittadini, nel rispetto dei vincoli e delle prescrizioni dettate da norme di legge e dai regolamenti comunali.**

Tutti gli obiettivi specificati nel PdO, sia se riferiti alla ordinaria attività degli uffici comunali, sia se individuati dalla Giunta comunale come strategici e fondamentali (obiettivi di sviluppo) in relazione al Programma amministrativo da attuare, sono sottoposti a valutazione da parte del Nucleo di Valutazione.

Costituisce, comunque, **fattore di riduzione della valutazione** ottenuta il mancato rispetto degli adempimenti e degli obblighi di legge che regolano l'attività dell'ufficio nelle materie di propria competenza.

Costituiscono **fattori di esclusione della valutazione** del raggiungimento degli obiettivi assegnati **con la conseguente impossibilità di erogare l'indennità di risultato e trattamenti accessori** comunque denominati:

- il reiterato mancato rispetto delle direttive e degli atti di indirizzo provenienti dal Sindaco e dalla Giunta Comunale;
- il reiterato mancato rispetto delle direttive del Responsabile per la prevenzione della corruzione;
- la reiterata inosservanza del Codice di comportamento;
- il mancato assolvimento degli obblighi di trasparenza imposti al proprio ufficio dal D.lgs. n. 33/2013 e dal Piano Triennale per l'Integrità e la Trasparenza;
- sanzioni ovvero azioni disciplinari a carico del valutato, fino alla loro definizione;
- condanne per reati contro la pubblica amministrazione, relativamente agli anni in cui i fatti siano stati commessi.

Ogni titolare di P.O. ha a disposizione il punteggio max di 100/100 di cui 50/100 vengono assegnati a seguito di valutazione dei c.d. **comportamenti organizzativi** e 50/100 a seguito di valutazione del **raggiungimento degli obiettivi** assegnati annualmente dalla Giunta Comunale.

Il conseguimento di una valutazione inferiore al punteggio minimo di 51/100 esclude il titolare di P.O. dalla erogazione della retribuzione di risultato e obbliga il soggetto preposto alla valutazione a promuovere, presso gli uffici competenti, una verifica delle eventuali responsabilità di tipo amministrativo e disciplinare.

Al fine di assicurare funzionalità all'Amministrazione, per garantire la stretta rispondenza tra l'attività di programmazione e gli atti gestionali, in considerazione di situazioni contingenti o comunque non prevedibili, nel corso dell'anno gli obiettivi possono essere integrati, modificati o revocati.

Qualora nel corso dell'anno si sia registrato lo svolgimento di attività caratterizzate da innovazioni contingenti o emergenze che hanno determinato una diversa organizzazione del lavoro o dell'utilizzo delle risorse a disposizione, tali attività volte a dare esecuzione a direttive estemporanee o urgenti (non presenti nel piano) troveranno riconoscimento in sede di valutazione dei comportamenti organizzativi.

## RAPPORTO TRA VALUTAZIONE OTTENUTA E INDENNITA' DI RISULTATO E ACCESSORI EROGABILI LEGATI ALLA PERFORMANCE

L'indennità di risultato viene erogata sulla base della valutazione ottenuta da ciascun titolare di P.O.. La valutazione si compone di due parametri: **comportamenti organizzativi (max 50 punti)** e **performance organizzativa (max 50 punti).**

Si dà atto che ai dipendenti comunali titolari di P.O. sarà attribuita l'indennità di risultato cosi come segue:
a) fino al raggiungimento di punti **50/100** non compete l'indennità di risultato;
b) da punti **51/100** a punti **60/100** si assegna l'indennità di risultato pari al 5% del massimo assegnabile commisurato all'indennità di posizione attribuito con decreto del Sindaco;
c) da punti **61/100** a punti **70/100** si assegna l'indennità di risultato pari al 10% del massimo assegnabile commisurato all'indennità di posizione attribuito con decreto del Sindaco ;
d) da punti **71/100** a punti **80/100** si assegna l'indennità di risultato pari al 15% del massimo assegnabile commisurato all'indennità di posizione stabilita con decreto del Sindaco ;
e) da punti **81/100** a punti **90/100** si assegna l'indennità di risultato pari al 20% del massimo assegnabile commisurato all'indennità di posizione stabilita con decreto del Sindaco ;
f) da punti **91/100** si assegna il 25% dell'indennità di posizione conferita con decreto del Sindaco.

### *SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA*

| | | | |
|---|---|---|---|
| **COGNOME** | | **NOME** | |
| SETTORE | | SERVIZIO | |
| CATEGORIA | | P. E. | |
| PROFILO PROFESSIONALE | | | |

**ELEMENTI DI VALUTAZIONE: PUNTEGGIO ASSEGNATO**

| | |
|---|---|
| 1. Responsabilità | da 0 a 5 |
| 2. Impegno Lavorativo | da 0 a 5 |
| 3. Flessibilità | da 0 a 5 |
| 4. Relazioni con il gruppo di lavoro | da 0 a 5 |
| 5. Rapporti con l'utenza (interna ed esterna) | da 0 a 5 |
| 6. Orientamento al Risultato | da 0 a 5 |
| 7. Collaborazione e partecipazione | da 0 a 5 |
| 8. Capacità direttiva ed autonomia | da 0 a 5 |
| 9. Affidabilità | da 0 a 5 |
| 10. Competenza | da 0 a 5 |
| **TOTALE** | **50** |

**GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI AL SETTORE – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (CERTIFICATO DAL NUCLEO DI VALUTAZIONE)**

Un punteggio di max 50 punti è attribuito al titolare di P.O. al fine di misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi (assegnati al Settore in uno al presente atto) ed è rilevante anche per

la performance collettiva dei dipendenti di ciascun settore, tenuti a collaborare con il Responsabile per il raggiungimento degli obiettivi.
Per quanto riguarda la valutazione della performance collettiva dei dipendenti assegnati al settore, va precisato che il budget di produttività spettante terrà conto dei risultati conseguiti, così come certificati dal Nucleo di Valutazione.
Per cui, a titolo di esempio, se il risultato finale è pari a 40/50, il budget di spettanza verrà rapportato a tale punteggio.
La valutazione della performance collettiva dei dipendenti assegnati al settore non incide sulla valutazione del singolo dipendente effettuata dal titolare di P.O. e sulle indennità a tal titolo spettanti, per le quali continuano ad applicarsi le schede di valutazioni ad oggi in vigore nel Comune di Salice Salentino.