

vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
3. Nel caso di delega delle funzioni come previsto dall'art.16 del D. Lgs 81/2008 e per gli obblighi in capo al preposto di cui all'art. 19, la contrattazione decentrata valuterà se tale attività rientri nella tipologia delle funzioni di responsabilità previste dal presente CCDI.
4. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio
5. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

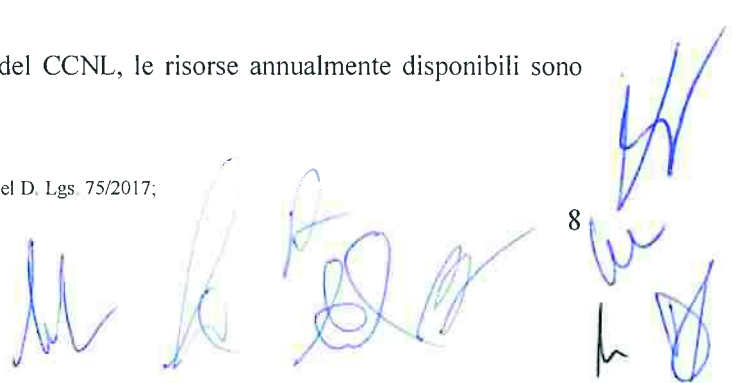
Art. 11 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 3 del presente CCDI.
3. Secondo quanto previsto dall'art.67, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate parte stabile, viene integrato con il risparmio effettuato. Nel caso l'ente intendesse aumentare l'ammontare delle risorse da destinare alle posizioni organizzative (per es. nuovo assetto, nuova pesatura etc) è necessario l'accordo con le parti sindacali, in quanto tali incrementi comportano la necessità di ridurre il fondo nel tetto dell'anno 2016 ai sensi della previsione contenuta nell'art. 7 comma 4 lett. u) del CCNL 21.05.2018 che richiama l'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017⁵

Art. 12 – Utilizzo del Fondo Risorse decentrate

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68 comma 1 del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

⁵ cfr. art. 7 comma 4 lett. u) e il rinvio in esso contenuto all'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017;



8

- a) premi correlati alla performance organizzative;
 - b) premi correlati alla performance individuale
 - c) indennità condizioni di lavoro;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24 comma 1 del CCNL 14.09.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 56 *sexies* ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 *quinques* del CCNL 21.05.2019 per il personale di polizia locale;
 - g) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL, ivi compresi i compensi Istat;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. f)⁶;
 - i) progressioni economiche;
 - j) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011);
2. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 1, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 c.d. parte variabile con esclusione delle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge, f) messi notificatori e g) personale case da gioco);

Art. 13 – Produttività miglioramento ed incremento dei servizi

1. La contrattazione del presente articolo definisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. Il sistema si basa sulla misurazione e valutazione di due componenti:
- i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati
 - i comportamenti organizzativi tenuti, ossia le competenze dimostrate nelle prestazioni
- Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "**Performance organizzativa**" e "**Performance individuale**" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale), suddividendo la disponibilità per budget.
2. La modalità di determinazione del budget per settore è la seguente:
Annualmente il Servizio Personale suddivide il fondo destinato alla produttività in due quote:
- **una quota pari al 70% (A)** è destinato a premiare la performance organizzativa per la cui quantificazione si tiene conto della presenza in servizio (assunzioni e cessazione in corso d'anno, della tipologia di rapporto di lavoro (t. pieno e p. time) e non si tiene conto della categoria di appartenenza;
 - **una quota pari al 30% (B)** è destinato a premiare la performance individuale per la cui quantificazione si tiene conto della presenza in servizio (assunzioni e cessazione in corso d'anno, della tipologia di rapporto di lavoro (t. pieno e p. time) e della categoria di appartenenza secondo i seguenti indicatori: **cat. A 1,00 – cat. B 1,15 - cat. C 1,30 - cat. D 1,45;**

⁶ secondo la disciplina dell'art. 54 CCNL 14.9.2000: gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.

9

La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Ai fini della determinazione del budget per settori si tiene conto della media del personale in servizio al 01.01 e al 31.12 dell'anno di riferimento per singoli settori.

Valore performance organizzativa = **70% della produttività / n. medio dipendenti**

Budget di settore = V.P.O. x n. medio dipendenti singoli settori x % raggiungimento obiettivi

Premio performance organizzativa = budget di settore / Σ coefficienti individuali dipendenti del settore x coefficiente individuale

Coefficiente individuale = presenza su 365 gg x (% rapporto di lavoro) x (valutazione individuale)

Valore performance individuale = **30% produttività⁷ / 365 x ((nn. dip. cat. A x 1,00)+(nn. dip. cat. B x 1,15) + (nn. dip. cat. C x 1,30) + (nn. dip. cat. D x 1,45)**

Budget di settore = (Y * 365 *n. dip. di settore cat. A * 1,00) + (Y * 365 *n. dip. di settore cat. B * 1,15) + (Y * 365 *n. dip. di settore cat. C * 1,30) + (Y * 365 *n. dip. di settore cat. D * 1,45)

Premio performance individuale = budget di settore / Σ coefficienti individuali dipendenti del settore x coefficiente individuale

Coefficiente individuale = presenza su 365 gg x (% rapporto di lavoro) x (valutazione individuale) x (categoria)

3. La modalità di erogazione dei premi collegati alla **performance organizzativa**, viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente (per settore/servizio), con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano della Performance. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato secondo le tabelle sottostanti:

Indicatori di performance	Sufficiente raggiungimento degli obiettivi	Soddisfacente raggiungimento degli obiettivi	Pieno raggiungimento degli obiettivi
Percentuale di raggiungimento degli obiettivi	da 51% a 65%	da 65% a 80%	da 81% a 100%
Quota percentuale di produttività organizzativa	80%	90%	100%

⁷ Più le economie da performance organizzativa

erogata			
---------	--	--	--

Le eventuali risorse di performance organizzativa che per effetto della valutazione non vengono distribuite e che pertanto producono un risparmio, vengono destinate al budget complessivo della performance individuale

4. Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della **performance individuale** si prevede un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente individui i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze dell'individuo. Si valuta il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi nell'ambito del settore organizzativo di riferimento. Per il personale dipendente, non titolare di un'indennità di posizione, i rapporti tra la componente "risultati" e i comportamenti organizzativi si modificano e il grado di apporto individuale assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ha un peso percentuale diverso a seconda della categoria di appartenenza come da schede;

I valutatori di ciascun Settore, in sede di conferenza dei servizi, stabiliscono dei criteri per l'attribuzione dei punteggi assicurando il principio dell'omogeneità di valutazione tra le aree.

5. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a:

- infortunio sul lavoro
- congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse
- congedo di maternità/paternità (ex astensione obbligatoria) e interdizione anticipata per maternità
- terapie salvavita ed altre assimilabili,
- permessi retribuiti per donatori di sangue o permessi retribuiti per donatori di midollo osseo
- permessi per funzioni elettorali
- permessi per lutto
- permessi per citazioni a testimoniare
- assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001
- permessi legge 104/92
- recupero di prestazioni di lavoro straordinario
- permessi sindacali retribuiti
- congedi per le donne vittime di violenza.

Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.

6. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato, con contratto di lavoro superiore a mesi sei (6), concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo. Il personale assunto in corso d'anno a tempo

indeterminato concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati in caso di periodo di lavoro non inferiore a 120 giorni.

7. La quota di premio individuale è calcolata sommando valutazione ricevuta, presenza in servizio (intesa come assunzione e cessazione in corso d'anno) , tipologia di rapporto di lavoro e categoria che costituisce il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
8. La valutazione individuale è determinata secondo le schede di valutazione allegate.

Art. 14 – Differenziazione premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art.68 comma 2 lett b)⁸, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La maggiorazione deve corrispondere ad un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite assegnato a ciascuna categoria tenuto conto della presenza in servizio e del tipo di rapporto di lavoro in essere (tempo pieno – part time);
3. Il sistema viene applicato per Settore. Il personale di ciascuna categoria (associando personale cat. A con cat. B) che consegue annualmente la valutazione più elevata va riconosciuta una maggiorazione del premio correlata alla performance individuale (a parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente). La metodologia si articola nelle seguenti fasi:
 - a) definire in sede di contrattazione integrativa decentrata quanti dipendenti avranno diritto alla maggiorazione (1 per settore);
 - b) per determinare l'effettivo ammontare del premio correlato alla performance individuale ai dipendenti con valutazione più elevata viene applicata la maggiorazione del 30%;

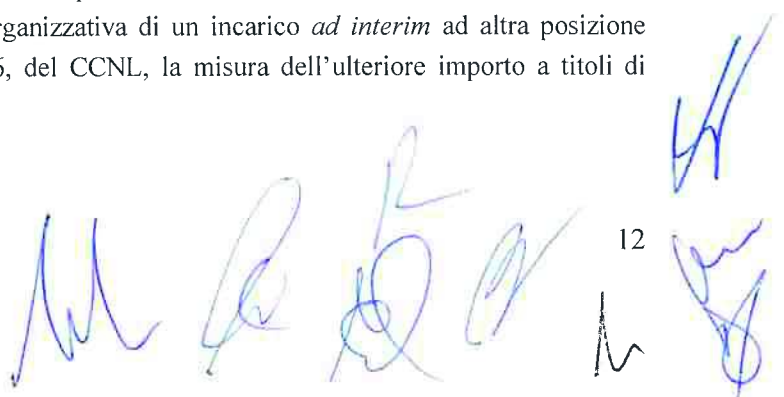
CAPO II – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 15 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione organizzativa

1. Con deliberazione di G.C. n. 264 del 15.11.2018 di approvazione del regolamento per l'area delle posizioni organizzative sono stati adottati i criteri e il sistema di valutazione per l'erogazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa;
2. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota non inferiore al 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente
3. L'effettiva misura della retribuzione di risultato da corrispondere dipende dall'esito della valutazione effettuata dal dirigente come da scheda allegata alla deliberazione sopra nominata, da erogarsi secondo le tempistiche di erogazione della produttività area dipendenti⁹;
4. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico *ad interim* ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titoli di

⁸ b) premi correlati alla performance individuale;

⁹ cfr. G.C. n. 264/2018



12

SCHEMA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE

PERIODO VALUTATO

COGNOME E NOME

DATA ASSUNZIONE

CAT. E PROFILO PROFESSIONALE

A – ESECUTORE

POSIZIONE ECONOMICA

SETTORE

scala di valutazione:

fino a 2 = scarso	3 = sufficiente	4 = buono	5 = ottimo
-------------------	-----------------	-----------	------------

Fattori di valutazione	Valutazione da 1 a 5	Peso %	Punteggio
- Capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione di cambiamenti organizzativi		100%	
	Totale Punti		

formula punteggio = valutazione x peso/5

Contributo del dipendente al raggiungimento degli obiettivi	Valutazione da 1 a 5	Peso %	Punteggio
		100%	

formula punteggio = valutazione x peso/5

PESATURA	Punteggio	Peso %	Punteggio
<i>Punteggio fattori di valutazione</i>		95%	
<i>Contributo del dipendente al raggiungimento degli obiettivi</i>		5%	
PUNTEGGIO FINALE			

**formula = punteggio fattori di valutazione / 100 x peso
contributo / 100 x peso**

data e firma _____

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE

PERIODO VALUTATO

COGNOME E NOME

DATA ASSUNZIONE

CAT. E PROFILO PROFESSIONALE B - COLLABORATORE

POSIZIONE ECONOMICA

SETTORE

scala di valutazione:

fino a 2 = scarso	3 = sufficiente	4 = buono	5 = ottimo
-------------------	-----------------	-----------	------------

Fattori di valutazione	Valutazione da 1 a 5	Peso %	Punteggio
- Precisione e qualità delle prestazioni svolte		50%	
- Capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione di cambiamenti organizzativi		20%	
- Orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici		30%	
	Totale Punt		

formula punteggio = valutazione x peso/5

Contributo del dipendente al raggiungimento degli obiettivi	Valutazione da 1 a 5	Peso %	Punteggio
		100%	

formula punteggio = valutazione x peso/5

PESATURA	Punteggio	Peso %	Punteggio
<i>Punteggio fattori di valutazione</i>		90%	
<i>Contributo del dipendente al raggiungimento degli obiettivi</i>		10%	
PUNTEGGIO FINALE			

**formula = punteggio fattori di valutazione / 100 x peso
contributo / 100 x peso**

data e firma _____

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE

PERIODO VALUTATO

COGNOME E NOME

DATA ASSUNZIONE

CAT. E PROFILO PROFESSIONALE

POSIZIONE ECONOMICA

SETTORE

scala di valutazione:

fino a 2 = scarso	3 = sufficiente	4 = buono	5 = ottimo
-------------------	-----------------	-----------	------------

Fattori di valutazione	Valutazione da 1 a 5	Peso %	Punteggio
- Precisione e qualità delle prestazioni svolte		50%	
- Capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione di cambiamenti organizzativi		15%	
- Orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici		25%	
- Capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali		10%	
	Totale Punt		

formula punteggio = valutazione x peso/5

Contributo del dipendente al raggiungimento degli obiettivi	Valutazione da 1 a 5	Peso %	Punteggio
		100%	

formula punteggio = valutazione x peso/5

PESATURA	Punteggio	Peso %	Punteggio
<i>Punteggio fattori di valutazione</i>		80%	
<i>Contributo del dipendente al raggiungimento degli obiettivi</i>		20%	
PUNTEGGIO FINALE			

**formula = punteggio fattori di valutazione / 100 x peso
contributo / 100 x peso**

data e firma _____

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE

PERIODO VALUTATO

COGNOME E NOME

DATA ASSUNZIONE

CAT. E PROFILO PROFESSIONALE

POSIZIONE ECONOMICA

SETTORE

scala di valutazione:

fino a 2 = scarso	3 = sufficiente	4 = buono	5 = ottimo
-------------------	-----------------	-----------	------------

Fattori di valutazione	Valutazione da 1 a 5	Peso %	Punteggio
- Precisione e qualità delle prestazioni svolte		40%	
- Capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione di cambiamenti organizzativi		10%	
- Orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici		10%	
- Capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali		40%	
	Totale Punti		

formula punteggio = valutazione x peso/5

Contributo del dipendente al raggiungimento degli obiettivi	Valutazione da 1 a 5	Peso %	Punteggio
		100%	

formula punteggio = valutazione x peso/5

PESATURA	Punteggio	Peso %	Punteggio
<i>Punteggio fattori di valutazione</i>		70%	
<i>Contributo del dipendente al raggiungimento degli obiettivi</i>		30%	
PUNTEGGIO FINALE			

**formula = punteggio fattori di valutazione / 100 x peso
contributo / 100 x peso**

data e firma _____

SETTORE: _____

POSIZIONE ORGANIZZATIVA: _____

IL DIRIGENTE

Premesso

- che con deliberazione di G. C. n. del l'ente ha istituito l'area delle P.O., della loro pesatura e valutazione al fine della corresponsione dell'indennità di risultato;
- che la valutazione delle aree delle posizioni organizzative avviene tenendo conto sia del grado di realizzazione degli obiettivi posti con gli strumenti di programmazione adottati che delle attività assegnate alla posizione organizzativa e che tali obiettivi sono valutati in relazione all'espletamento delle funzioni assegnate ai sensi del regolamento di istituzione di tale posizioni di lavoro ed in particolare in relazione all'attività esplicitata negli atti di affidamento dei relativi incarichi;
- che la corresponsione della retribuzione di risultato rappresenta una conseguenza della valutazione dell'attività svolta dal personale incaricato di tali posizioni lavorative:
 - a) dei criteri di valutazione dei risultati, ovvero sulla base di una verifica dell'attività degli stessi, sia sotto il profilo della qualità della prestazione, sia sotto il profilo del positivo contributo dato all'amministrazione al perseguimento degli obiettivi;
 - b) delle funzioni assegnate ai soggetti incaricati;
- che il metodo di valutazione adottato attribuisce uno specifico valore quantitativo nell'ambito di un complessivo plafond di punteggio conseguibile pari a 100, al quale corrisponde un proporzionale grado di raggiungimento dell'indennità di risultato e che ogni singolo elemento sottoposto a valutazione prevede un punteggio attribuibile di punti 25 per ogni singola funzione valutata (n. funzioni valutate pari a 4) e un parametro di pesatura e di valutazione del 25%;
- che nell'attribuire i singoli punteggi si valuta l'azione svolta dal soggetto titolare dell'incarico avendo cura di verificare se l'attività è stata svolta ponendo al centro le finalità dell'azione amministrativa, operando con una logica orientata al risultato, gestendo l'organizzazione dell'attività in modo flessibile coinvolgendo e valorizzando le risorse umane disponibili nel rispetto dell'organizzazione adottata dall'ente;

Vista la valutazione del dirigente _____

a) Partecipazione per attività di supporto e/o consulenza in funzione degli obiettivi organizzativi e dei compiti assegnati

Peso 25%

Punteggio massimo attribuibile: punti 25

Parametri di Valutazione:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
scarso	5
largamente migliorabile	10

sufficiente	15
buono	20
ottimo	25

b) Capacità di relazionarsi con soggetti esterni e/o interni

Peso 25%

Punteggio massimo attribuibile: punti 25

Parametri di Valutazione:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
scarso	5
largamente migliorabile	10
sufficiente	15
buono	20
ottimo	25

c) Attività programmatica

Peso 25%

Punteggio massimo attribuibile: punti 25

Parametri di Valutazione:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
scarso	5
largamente migliorabile	10
sufficiente	15
buono	20
ottimo	25

d) Attività di amministrazione e gestione del personale assegnato

Peso 25%

Punteggio massimo attribuibile: punti 25

Parametri di Valutazione:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
scarso	5
largamente migliorabile	10
sufficiente	15
buono	20
ottimo	25

CONSIDERATO

che la valutazione dell'attività svolta in relazione alle singole funzioni svolte dall'incaricato della posizione di lavoro denominata e incardinata nel settore per il periodo dal..... al è la seguente(somma dei punteggi parziali)

che gli obiettivi gestionali assegnati con gli strumenti di programmazione adottati sono stati i seguenti:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

che il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'incaricato di posizione organizzativa del settore è pari al (in centesimi);

che la media tra il punteggio ottenuto per la valutazione delle funzioni ed il grado di raggiungimento degli obiettivi è stato pari a (in centesimi);

DETERMINA

- di attribuire all'incaricato della posizione di lavoro denominata, incardinata nel settore per il periodo dal al, la votazione finale di (in centesimi) della retribuzione di risultato di cui al presente regolamento;
- di disporre che la presente venga trasmessa all'incaricato di posizione organizzativa del settore che può presentare eventuali controdeduzioni entro 10 giorni dal ricevimento del presente atto, nonché al servizio personale per la predisposizione degli atti propedeutici alla liquidazione dell'indennità di risultato.

San Michele al T.To,

Il Dirigente



Comune di San Michele al Tagliamento

CITTÀ METROPOLITANA DI VENEZIA

Oggetto: Valutazione del _____, dirigente del settore _____, per il periodo dal _____ al _____, in ordine alla corresponsione della retribuzione di risultato, di cui agli articoli 27 e 20 del contratto collettivo di lavoro 23.12.1999 Dirigenza area II.

IL SINDACO

Premesso che:

- con deliberazione di G.C. n. 326/2014 l'Ente ha adottato un sistema di valutazione dell'attività svolta dai dirigenti finalizzato alla determinazione dell'indennità di risultato così come prevista dagli artt. 27 e 28 del CCNL AREA II Dirigenza;
- la valutazione dei dirigenti avviene tenendo conto sia della realizzazione degli obiettivi posti con il PEG, il quale comprende anche il piano annuale delle performance, che degli incarichi conferiti in conformità all'art. 107 del DLGS. n. 267/2000;
- che tali obiettivi devono essere valutati in relazione all'espletamento delle funzioni assegnate ai dirigenti che ai sensi dell'art. 107 già citato, e che sono:
 1. la presidenza delle commissioni di gara e di concorso;
 2. la responsabilità delle procedure d'appalto e di concorso;
 3. la stipulazione dei contratti;
 4. gli atti di gestione finanziaria, ivi compresa l'assunzione di impegni di spesa;
 5. gli atti di amministrazione e gestione del personale;
 6. i provvedimenti di autorizzazione, concessione o analoghi, il cui rilascio presupponga accertamenti e valutazioni, anche di natura discrezionale, nel rispetto di criteri predeterminati dalla legge, dai regolamenti, da atti generali di indirizzo, ivi comprese le autorizzazioni e le concessioni edilizie;
 7. tutti i provvedimenti di sospensione dei lavori, abbattimento e riduzione in pristino di competenza comunale, nonché i poteri di vigilanza edilizia e di irrogazione delle sanzioni amministrative previsti dalla vigente legislazione statale e regionale in materia di prevenzione e repressione dell'abusivismo edilizio e paesaggistico-ambientale;
 8. le attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni ed ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e di conoscenza;
 9. gli atti ad essi attribuiti dallo statuto e dai regolamenti o, in base a questi, delegati dal sindaco.
 10. l'espressione dei pareri di cui all'art. 49 del DLGS. 267/2000;
- che la valutazione finale dei Dirigenti compete al Sindaco, in virtù del rapporto di dipendenza funzionale in essere, sulla base di una relazione dell'Organismo di valutazione o, in assenza di detta relazione, sulla base di apposite relazioni dei dirigenti tenendo conto dei parametri sotto elencati;
- che la corresponsione della retribuzione di risultato sopra determinata rappresenta una conseguenza della valutazione dell'attività svolta dai dirigenti secondo:
 - a) criteri di valutazione dei risultati, ovvero sulla base di una verifica dell'attività dagli stessi, sia sotto il profilo della qualità della prestazione, sia sotto il profilo del positivo contributo dato all'amministrazione al perseguimento dei propri obiettivi;



Comune di San Michele al Tagliamento

CITTÀ METROPOLITANA DI VENEZIA

- b) funzioni proprie dei dirigenti comunali oggetto di valutazione che sono preventivamente individuate in:
1. Funzioni inerenti le procedure di gara, appalto e concorsi
 2. Funzioni inerenti gli atti di gestione dei contratti ivi inclusa l'attività necessaria all'assunzione degli impegni di spesa;
 3. Funzione di amministrazione e gestione del personale assegnato;
 4. Funzione inerenti il rilascio di provvedimenti di autorizzazione, concessione o analoghi, sospensione lavori, attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali autorizzazioni ed ogni altro atto costituente manifestazioni di giudizio o conoscenza;
- che il metodo di valutazione adottato attribuisce uno specifico valore quantitativo nell'ambito di un complessivo plafond di punteggio conseguibile pari a 100, al quale corrisponde un proporzionale grado di raggiungimento dell'indennità di risultato, e che ad ogni singolo elemento sottoposto a valutazione prevede un punteggio massimo attribuibile di punti 25 per ogni singola funzione valutate (n. funzioni valutate pari a 4) e un parametro di pesatura e di valutazione del 25% così come di seguito riportato;
- che nell'attribuire il singolo punteggio per le funzioni dirigenziali svolte, si valuta se nella propria azione il dirigente: ha posto il "cittadino" al centro delle scelte organizzative, ha operato secondo una logica di risultato, ha gestito l'organizzazione cui è preposto in modo flessibile per processi, ha coinvolto e valorizzato tutte le risorse umane disponibili così come richiesto dal sistema di valutazione;

VISTO il verbale dell'Organismo di valutazione dell'ente _____, depositato agli atti dell'ufficio personale;

RITENUTO di fare proprie le valutazioni dall'Organismo medesimo espresse;

ACCERTATA, pertanto, la propria competenza in ordine alla valutazione di che trattasi, si effettua la seguente valutazione:

a) Funzioni inerenti le procedure di gara, appalto e concorsi

Peso: 25%.

Punteggio massimo attribuibile: punti 25

Parametri di valutazione:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
Scarso	5



Comune di San Michele al Tagliamento

CITTÀ METROPOLITANA DI VENEZIA

Largamente migliorabile	10
Sufficiente	15
Buono	20
Ottimo	25

b) Funzioni inerenti gli atti di gestione dei contratti ivi inclusa l'attività necessaria all'assunzione degli impegni di spesa.

Peso: 25%.

Punteggio massimo attribuibile: punti 25

Parametri di valutazione:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
Scarso	5
Largamente migliorabile	10
Sufficiente	15
Buono	20
Ottimo	25

c) Funzione di amministrazione e gestione del personale assegnato.

Peso: 25%.

Punteggio massimo attribuibile: 25

Parametri di valutazione:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
Scarso	5
Largamente migliorabile	10
Sufficiente	15
Buono	20
Ottimo	25



Comune di San Michele al Tagliamento

CITTÀ METROPOLITANA DI VENEZIA

d) funzione inerenti il rilascio di provvedimenti di autorizzazione, concessione o analoghi ecc.

Peso: 25%.

Punteggio massimo attribuibile: punti 25

Parametri di valutazione:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
Scarso	5
Largamente migliorabile	10
Sufficiente	15
Buono	20
Ottimo	25

CONSIDERATO che la valutazione dell'attività svolta in relazione alle singole funzioni dal dirigente del settore _____ per il periodo dal _____ al _____ è la seguente:

Funzioni svolte	Peso	Punteggio parziale massimo ottenibile	Punteggio parziale ottenuto
Procedure gara	25 %		
Atti gestione contratti	25 %		
Gestione personale	25%		
Rilascio provvedimenti	25 %		
Totale punteggio			

I totali n. ____ obiettivi gestionali assegnati con il PEG al Settore _____, e riportati nella relazione del dott./ssa _____, così come verificati dall'ODV in sede di verifica effettuata in data _____ e risultanti dal verbale della seduta, sono stati suddivisi per servizi assegnati al settore e sono risultati tutti raggiunti al ____%.

La media tra il punteggio ottenuto per la valutazione delle funzioni ed il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati è pari a ____ /100;

DECRETA

Comune di San Michele al Tagliamento
Piazza della Libertà, 2
30028 San Michele al Tagliamento (VE)
Tel. Centralino: +39 0431 516311
Fax: +39 0431 516312
Sito: www.comunesanmichele.it
Certificata (PEC):
comune.sanmichelealtagliamento.ve@pecveneto.it

Dati Fiscali Ente
C.F./P.IVA 00325190270
Codice Fatturazione Elettronica: UF5BPT
IBAN: IT71M0533636290000030134753

Servizio Segreteria AA. GG. e LL.
Tel. +39 0431 516345
Fax +39 0431 516312
E-mail: segreteria@comunesanmichele.it

Orario Apertura al Pubblico
Dal lunedì al venerdì: 09.00 - 12.00
Martedì: 16.00 - 17.30
Giovedì: Solo su appuntamento





Comune di San Michele al Tagliamento

CITTÀ METROPOLITANA DI VENEZIA

- di attribuire al dirigente del settore _____ dott./ssa _____, per il periodo dal _____ al _____, la votazione finale di punti _____/100 al fine del calcolo dell'indennità di risultato attribuibile in base al CCDI ed al sistema di valutazione allegato;
- di disporre che la presente venga trasmessa al dirigente dott./ssa _____ che può presentare eventuali controdeduzioni entro 10 giorni dal ricevimento del presente provvedimento, nonché al responsabile del Settore personale affinché predisponga gli atti conseguenti per liquidazione dell'indennità di risultato.

San Michele al T.to, _____

IL SINDACO