



# COMUNE DI ASSORO

## Provincia Regionale di Enna

Allegato alla Delibera di G.M. n. del

### **METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI DEGLI INCARICATI DI P.O**

- 1) Oggetto della Valutazione
- 2) Grado di raggiungimento degli obiettivi ( P.D.O )
- 3) Comportamenti organizzativi degli Incaricati
- 4) Grado di osservanza e attuazione della normativa in materia di procedimento  
Amministrativo, di trasparenza e pubblicità

#### **ART. 1**

#### **OGGETTO DELLA VALUTAZIONE**

Costituiscono oggetto di valutazione :

- Il grado di raggiungimento degli obiettivi definiti nel P.D.O;
- I comportamenti organizzativi degli Incaricati di P.O ;
- Il grado di osservanza e puntuale attuazione della normativa in materia di procedimento amministrativo, trasparenza e pubblicità, di semplificazione, di eliminazione degli sprechi , nonché di pagamento dei debiti della P.A .

Ai fini della attribuzione della retribuzione di risultato, ai primi due fattori di valutazione sopra indicati viene assegnato rispettivamente peso 80 e peso 20.

Il terzo fattore di valutazione determinerà, invece, la riduzione della retribuzione di risultato complessivamente spettante nella misura indicata nell'apposita tabella riportata all'articolo 2.

## ART. 2

### **GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ( P.D.O )**

Gli obiettivi definiti nel P.D.O, e nelle sue eventuali variazioni, dovranno avere i requisiti e le caratteristiche previste dall'articolo 5, comma 2, del d.lgs n.150/2009 .

In particolare, ai fini della valutazione, dovranno essere “ *specifici e misurabili in termini concreti e chiari e tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi* “ .

Il raggiungimento di ogni singolo obiettivo definito nel P.D.O sarà valutato dal Nucleo di Valutazione sulla di :

- Una relazione documentata, che dovrà essere predisposta da ogni Incaricato di P.O , entro sessanta giorni dal termine dell'esercizio ;
- Indicatori numerici inseriti nelle singole schede del P.D.O .

Per ogni singolo obiettivo, e con specifico riferimento a quanto contenuto nel P.D.O , l'incaricato di P.O , dovrà fornire la documentata dimostrazione del suo raggiungimento o dal mancato/parziale raggiungimento.

Il Nucleo di Valutazione potrà richiedere o acquisire , direttamente, ulteriori elementi di valutazione.

Darà diritto all'intero trattamento accessorio, previsto per ciascun Incaricato di P.O , il raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati.

Nel caso di raggiungimento di una percentuale compresa tra il 90% e il 100% degli obiettivi assegnati, il trattamento previsto sarà attribuito nella misura del 100% ; nel caso di raggiungimento di una percentuale compresa tra il 51% e l'89% degli obiettivi assegnati, il trattamento previsto sarà attribuito nelle medesime percentuali.

Nessuna retribuzione potrà essere corrisposta se non risulterà raggiunta almeno la metà degli obiettivi assegnati.

<b>Obiettivi raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati</b>	<b>% di trattamento accessorio spettante</b>
<i>dal 90% al 100%</i>	<i>100</i>
<i>dal 51% al 89%</i>	<i>da 51 a 89</i>
<i>50% o meno del 50%</i>	<i>0</i>

Non sarà positivamente valutato il conseguimento parziale di qualsiasi obiettivo.

Nel caso di mancato conseguimento di un obiettivo, per causa non imputabile all'incaricato, che dimostri, comunque , di avere espletato tutta l'attività di sua competenza, lo stesso sarà considerato raggiunto.

### **ART.3**

#### ***COMPORAMENTI ORGANIZATIVI DEGLI INCARICATI***

Con riguardo ai comportamenti organizzativi degli incaricati di P.O., sarà oggetto di valutazione la capacità di gestione del personale assegnato.

In particolare , a conclusione dell'esercizio saranno valutate :

- a) La capacità di organizzazione del personale ;
- b) La capacità di valutazione .

Nel termine di sessanta ( 60 ) giorni , dalla chiusura dell'esercizio, ciascun incaricato dovrà predisporre e trasmettere al Nucleo di Valutazione :

- a) Un documento da cui emerga chiaramente l'organizzazione del proprio settore, nel corso dell'anno oggetto di valutazione, ed in particolare la chiara attribuzione ad ogni singolo dipendente assegnato ( incluso il personale precario e/o a tempo determinato ) di funzioni , deleghe e responsabilità all'interno della struttura . Vanno documentate , anche, le eventuali modifiche alla struttura organizzativa e le relative motivazioni.
- b) Copia delle valutazioni dei singoli dipendenti, operate relativamente all'esercizio precedente. Con riguardo a detti documenti, esclusa ogni considerazione del merito sull'operato dell'incaricato in sede di valutazione , sarà attenzionato esclusivamente
  - 1) Il rispetto delle norme di legge e di contratto in materia di valutazione;
  - 2) La capacità di motivare, adeguatamente, le valutazioni operate.

La mancanza , anche di uno soltanto degli elementi di valutazione , di cui ai punti a) e b) determinerà la non attribuzione della quota di retribuzione di risultato legata al presente fattore di valutazione.

### **ART. 4**

#### ***GRADO DI OSSERVANZA E PUNTUALE ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO, DI TRASPARENZA E PUBBLICITA', DI SEMPLIFICAZIONE, DI ELIMINAZIONE DEGLI SPRECHI , NONCHE' , DI PAGAMENTO DI DEBITI DELLA P.A.***

La violazione o l'inosservanza delle disposizioni in materia di procedimento amministrativo, di trasparenza e pubblicità , di semplificazione , di eliminazione degli sprechi, nonché di pagamento di debiti della P.A. , deve essere oggetto di valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

Si fa riferimento , a titolo indicativo :

- Gli articoli 43, comma 3 , e 46 del D.lgs n.33/2013 ;

- All'articolo 7/bis della legge n. 64/2013 ;
- All'articolo 32 , comma 1, della legge 69/2009 ;
- All'articolo 9, commi 7 e 9 , della legge n. 221/2012 ;
- All'articolo 2, comma 9 , della legge n. 241/1990

Ciò premesso , i casi di inosservanza o di violazione delle norme in argomento , segnalati al Nucleo di Valutazione dal Segretario Generale , dal responsabile per la prevenzione della corruzione, dal responsabile per la Trasparenza, dall'Organo di Revisione o riscontrati dal Nucleo di Valutazione nell'esercizio delle proprie funzioni , determineranno la riduzione della retribuzione di risultato , complessivamente spettante nella misura percentuale di seguito indicata :

<b>Numero casi annui di inosservanza/violazioni</b>	<b>Riduzione % della retribuzione di risultato spettante</b>
1	0
da 2 a 3	3
da 4 a 6	6
oltre 6	10