



COMUNE DI SOZZAGO

"Paese sulle strade delle risaie"
PROVINCIA DI NOVARA

Estratto Piano della Performance 2021-2023

Omissis

Sezione III – Determinazione dei pesi relativi alle responsabilità assegnate

Omissis

La procedura per la ripartizione delle risorse per le indennità di posizione (a valere a far data dalla scadenza degli incarichi in essere) e di risultato consta di due fasi:

- a) Determinazione del “peso” relativo delle responsabilità attribuite;
- b) Ripartizione delle risorse.

Fase a) - Determinazione del “peso” relativo delle responsabilità attribuite

Ad ogni responsabilità verrà attribuito un punteggio sulla base di seguenti elementi caratterizzanti:

1. Esperienza maturata in anni di servizio (punteggio massimo 50)

a) Anni di servizio presso una P.A.	Punteggio
Da 0 a 3 anni	0
Oltre 3 anni e fino a 10 anni	5
Oltre 10 anni e fino a 20 anni	10
Oltre 20 anni e fino a 30 anni	15
Oltre 30 anni	25

b) Anni di servizio presso il Comune di Sozzago	Punteggio
Da 0 a 3 anni	0
Oltre 3 anni e fino a 10 anni	5
Oltre 10 anni e fino a 20 anni	10
Oltre 20 anni e fino a 30 anni	15
Oltre 30 anni	25

Ai punteggi di cui al punto a) relativi ai servizi svolti presso una pubblica amministrazione (ivi compreso il Comune di Sozzago) si sommano i punteggi di cui al punto b) relativo al servizio svolto in qualità di dipendente del Comune di Sozzago (a tempo indeterminato o determinato).

2. Grado di complessità dei servizi assegnati (punteggio massimo 50)

Numero di determinazioni nell'anno precedente	Punteggio
Nessuna determinazione	0
Da 1 a 20 determinazioni	10
Oltre 20 determinazioni	20
Pareri su delibere (come responsabile del servizio e/o di ragioneria)	
Nessuna delibera	0
Da 1 a 10 delibere	10
Oltre 10 delibere	20
Numero di servizi fondamentali all'interno della funzione (stato civile – anagrafe – elettorale – ragioneria – tributi)	
Un solo servizio	5
Due o più servizi	10

Fase b) - Ripartizione delle risorse.

Ai sensi dell'art.15 comma 2 del CCNL relativo a personale del Comparto Funzioni Locali firmato in data 21 maggio 2018 l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.

Una volta "graduate" le posizioni organizzative e preso atto delle risorse annualmente stanziare a bilancio per le indennità di posizione e di risultato, si procederà secondo la seguente metodologia:

1. Destinazione ad ogni posizione organizzativa di almeno € 5.000,00 per indennità di posizione;
2. Destinazione delle residuali risorse destinate alle retribuzioni di posizioni proporzionalmente alla graduazione delle posizioni;
3. Destinazione delle risorse destinate alle retribuzioni di risultato proporzionalmente alle rispettive indennità di posizione attribuite.

Sezione IV – Valutazione delle performance individuali

Capo I – Segretario Comunale

Relativamente al Segretario Comunale si dà atto nel presente piano che attualmente l'incarico è svolto in forma di segreteria convenzionata con altro ente, Comune di Trecate, quale capoconvenzione, a cui spetta la valutazione della performance del Segretario, nonché, conseguentemente, l'attribuzione dell'indennità di risultato secondo quanto previsto dalla normativa contrattuale di categoria.

Ai fini della determinazione della partecipazione del Comune di Sozzago alla spesa per l'indennità di risultato del Segretario Comunale si ritiene, col presente piano, di fissare i seguenti indici di rendimento per la valutazione dell'operato del Segretario medesimo a favore del Comune di Sozzago.

1. Altri incarichi espletati nel corso dell'anno (punteggio massimo 4)

Incarichi assunti	Punteggio
Incarico RPCT – OIV – Responsabile di servizio	4
Incarico RPCT più altro incarico (es. OIV)	3
Incarico RPCT	2
Nessun incarico	1

2. Comportamenti organizzativi (punteggio massimo 4)

Valutazione delle due posizioni organizzative dipendenti	Punteggio
n. 2 P.O. con valutazione almeno buona	4
n.1 P.O. con valutazione almeno buona n.1 P.O. con valutazione sufficiente	3
n.2 P.O. con valutazione sufficiente	2
n.1 P.O. con valutazione sufficiente n.1 P.O. con valutazione insufficiente	1
n.2 P.O. con valutazione insufficiente	0

3. Partecipazione alle sedute degli organi comunali (punteggio massimo 2)

Presenze in Consiglio / Giunta	Punteggio
Oltre il 60 %	2
Dal 40 al 59 %	1
Fino al 40 %	0

4. Capacità programmatica e realizzativa (punteggio massimo 5)

Percentuale impegni su previsioni assestate nei capitoli titolo 1	Punteggio
Oltre 70 %	5
Da 60 a 70 %	4
Da 50 a 59 %	3
Da 40 a 49 %	2
Da 0 a 39 %	1

In merito ai suddetti indici di rendimento si precisa quanto segue:

- l'indice n.3 dovrà essere calcolato solo relativamente alle sedute convocate dal Sindaco con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi, escludendosi le sedute convocate d'urgenza;
- l'indice n.4 sarà oggetto di valutazione solo nel caso in cui l'amministrazione ritenesse di approvare il PEG (ad oggi facoltativo per i comuni inferiori a 5.000 abitanti).

In base ai punteggi acquisiti, la performance del Segretario Comunale si riterrà:

a) In caso di non approvazione del PEG, e conseguentemente vigenza solo degli indici 1-2-3, con punteggio massimo di 10:

Punteggio complessivo	Valutazione
Superiore a 8	Ottimo
Da 7 a 8	Buono
Da 6 a 6,99	Sufficiente
Inferiore a 6	Non sufficiente

b) In caso di approvazione del PEG, con punteggio massimo di 15:

Punteggio complessivo	Valutazione
Superiore a 13	Ottimo
Da 10 a 13	Buono
Da 8 a 9,99	Sufficiente
Inferiore a 8	Non sufficiente

In base alla valutazione ottenuta, sarà riconosciuta al Segretario Comunale la seguente percentuale di retribuzione di risultato rispetto al massimo consentito dalla legge:

Valutazione	Percentuale
Ottimo	100
Buono	80
Sufficiente	50
Non sufficiente	non erogata

I valori di cui sopra, saranno comunque sempre valutati unicamente come partecipazione alla spesa per l'indennità riconosciuta dal Comune di Trecate (capoconvenzione), ovvero, preso atto della valutazione del Comune di Trecate e della corrispondente indennità di risultato attribuita, la valutazione avrà unicamente l'effetto di determinare la partecipazione pro quota del Comune di Sozzago alla spesa se la valutazione sarà almeno pari a quella del comune capoconvenzione, in caso contrario si darà immediata comunicazione al Comune di Trecate per la riduzione della quota di partecipazione alla spesa per la retribuzione di risultato del Segretario Comunale nei limiti della valutazione ai sensi del presente piano.

Capo II – Dipendenti comunali

Definiti in sede di predisposizione ed approvazione del bilancio del triennio 2021-2023 le risorse complessivamente destinate alla retribuzione complessiva delle indennità di posizione e di risultato e alla loro attribuzione ai due responsabili in carica in ragione dei parametri definiti nella precedente Sezione III, si procederà alla valutazione individuale dei responsabili secondo i seguenti indici di rendimento.

1. Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro (punteggio massimo 4)

Procedure terminate oltre i termini massimi previsti dalla normativa di riferimento

Punteggio

Da 0 a 5 %	4
Oltre 5 fino a 10%	3
Oltre 10 fino a 20%	2
Oltre 20%	1

2. Precisione ed accuratezza nell'esecuzione dei compiti assegnati (punteggio massimo 4)

Atti annullati per errore	Punteggio
Da 0 a 5 %	4
Oltre 5 fino a 10%	3
Oltre 10 fino a 20%	2
Oltre 20%	1

3. Flessibilità operativa (punteggio massimo 4)

Settimane con orario superiore a 36 ore nell'anno	Punteggio
Oltre 5	4
Da 4 a 5	3
Da 2 a 3	2
Da 0 a 1	1

4. Spirito di collaborazione (punteggio massimo 3)

Ore dedicate all'istruttoria di atti di altro responsabile	Punteggio
Oltre 10	3
Da 5 a 10	2
Da 1 a 4	1
Nessuna	0

5. Capacità programmatica e realizzativa (punteggio massimo 5)

Percentuale impegni su previsioni assestate nei capitoli titolo 1	Punteggio
Oltre 70 %	5
Da 60 a 70 %	4
Da 50 a 59 %	3
Da 40 a 49 %	2
Da 0 a 39 %	1

In merito ai suddetti indici di rendimento si precisa quanto segue:

- l'indice n.4 dovrà essere indicato dal responsabile a cui la p.o. soggetta a valutazione ha prestato la propria collaborazione;
- l'indice n.5 sarà oggetto di valutazione solo nel caso in cui l'amministrazione ritenesse di approvare il PEG (ad oggi facoltativo per i comuni inferiori a 5.000 abitanti).

In base ai punteggi acquisiti, le performance delle due posizioni organizzative si riterranno:

c) In caso di non approvazione del PEG, e conseguentemente vigenza solo degli indici 1-2-3-4, con punteggio massimo di 15:

Punteggio complessivo	Valutazione
Superiore a 13	Ottimo
Da 10 a 13	Buono
Da 8 a 9,99	Sufficiente
Inferiore a 8	Non sufficiente

d) In caso di approvazione del PEG, con punteggio massimo di 20:

Punteggio complessivo	Valutazione
Superiore a 17	Ottimo
Da 14 a 17	Buono
Da 12 a 13,99	Sufficiente
Inferiore a 12	Non sufficiente

Ai titolari di posizione organizzativa verrà conseguentemente erogata una quota dell'indennità assegnata alla propria funzione secondo la seguente parametrizzazione:

Valutazione	Percentuale dell'indennità assegnata da erogare
Ottimo	100
Buono	80
Sufficiente	50
Non sufficiente	non erogata

Capo III – Dipendenti di altri enti

Viste le convenzioni in essere e la normativa contrattuale, le valutazioni delle performance dei dipendenti di altri enti è rimandata alla piena ed esclusiva competenza degli Organismi di Valutazione dei rispettivi enti di appartenenza; qualora richiesta una valutazione, potrà essere formulata sulla base dei criteri definiti nel capo II della presente Sezione.

omissis