

**ESTRATTO D.U.P. 2022-2024 APPROVATO DAL CONSIGLIO COMUNALE IN DATA 18.03.2022 CON DELIBERAZIONE N.9**

**Capitolo III – Piano della performance**

*omissis*

**Sezione 1 – 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 capo convenzione, 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 da applicare per la valutazione 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 3 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 criteri di cui sopra corrispondono al sistema di valutazione della performance del Segretario quale risultante anche dell'andamento e delle valutazioni performance complessive dell'ente, oltre ad

essere criterio utile per le determinazioni della spesa per l'indennità riconosciuta dal Comune di Treccate (capoconvenzione) al Segretario.

Sarà cura dell'ente comunicare tempestivamente al Comune capoconvenzione la valutazione ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato relativa alla performance presso il Comune di Sozzago.

## Sezione 2 – Dipendenti comunali

### **Capo I – Titolari di posizione organizzativa**

Relativamente ai dipendenti del Comune di Sozzago titolari di posizione organizzativa la valutazione della performance individuale avverrà secondo i seguenti parametri.

#### **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)**

Supporto quantificato in ore 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

Annualmente, effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) la valutazione della performance individuale si procederà ad assegnare ad ognuno di essi una retribuzione di risultato secondo la seguente parametrizzazione, definita come percentuale di indennità attribuita su quanto destinata allo scopo in sede di bilancio.

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

## Capo II – Non titolari di posizione organizzativa

Attualmente i due dipendenti in organico risultano titolari di posizione organizzativa, la programmazione triennale prevede l'assunzione di un'ulteriore unità.

Relativamente ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa, per i quali deve essere valutata non la performance ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato ma il livello di produttività, occorre definire parametri specifici, che in fase di prima applicazione si ritiene di indicare in modo sintetico, rinviando all'aggiornamento annuale del piano una definizione degli stessi maggiormente analitica.

In detta fase, pertanto, si individua un solo parametro di valutazione.

### Spirito di collaborazione

Numero di servizi in cui è stata prestata attività lavorativa in maniera significativa; la valutazione dovrà essere effettuata dai responsabili dei servizi in cui è stata prestata attività lavorativa, che predisporranno un report per l'OIV per la valutazione complessiva.

Ai fini della presente valutazione si considerano i seguenti servizi

- 1) Servizi Finanziari
- 2) Servizio Tributi
- 3) Servizi socio – culturali (per le attività non svolte dal Consorzio CISA Ovest Ticino)
- 4) Servizi Demografici (Anagrafe, Stato Civile, Elettorale, Leva)
- 5) Servizi cimiteriali
- 6) Servizio Tecnico

Servizi in cui si è prestato l'attività lavorativa  
in maniera significativa

Valutazione

Oltre 4	Ottimo
Da 3 a 4	Buono
Da 1 a 2	Sufficiente
Nessuno	Non sufficiente

Stabilito, in sede di contrattazione decentrata, l'importo da destinare alla produttività per il personale non titolare di posizione organizzativa, detto importo verrà suddiviso equamente fra i soggetti interessati e ad ognuno verrà assegnata una percentuale sull'importo assegnato in base alla valutazione secondo il seguente prospetto:

Valutazione	Percentuale dell'importo assegnato da erogare
Ottimo	100
Buono	70
Sufficiente	50
Non sufficiente	non erogata

### Sezione 3 – 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 la valutazione sarà formulata sulla base dei criteri definiti nella sezione 2 Capo I.

#### **Sezione 4 – Performance dell’ente**

Una volta proceduto alla valutazione della performance individuale dei responsabili di servizio e del Segretario comunale, si procederà alla valutazione della performance dell’ente, quale aggregazione delle singole performance così come valutate in ragione degli indicatori individuati nelle precedenti sezioni del presente piano.

A fini dell’aggregazione dei dati si considereranno i seguenti parametri:

- valutazione del singolo responsabile ottimo: punti 10
- valutazione del singolo responsabile buono: punti 8
- valutazione del singolo responsabile sufficiente: punti 6
- valutazione del singolo responsabile non sufficiente: punti 4

Dalla media delle tre valutazioni si individuerà il valore della performance dell’ente, che sarà definita:

- OTTIMA: con valutazione media maggiore di 9
- BUONA: con valutazione media maggiore di 7
- SUFFICIENTE: con valutazione media non inferiore a 6
- NON SUFFICIENTE: con valutazione media inferiore a 6

*omissis*