



CITTA' DI DARFO BOARIO TERME

(Provincia di Brescia)

NUCLEO DI VALUTAZIONE MONOCRATICO: VERBALE DELLA SEDUTA IN DATA 13/03/2019

Il giorno mercoledì 13 marzo 2019 alle ore 14,30 presso la sede comunale è convocata sessione del Nucleo di Valutazione Monocratico del Comune di Darfo Boario Terme.

A tale funzione è designato, ai sensi del decreto del Sindaco n. 10 del 13/11/2017, Maurilio Segalini Dirigente a tempo indeterminato del Comune di (omissis).

Svolge le funzioni di segretario verbalizzante (omissis), Responsabile del Settore Amministrativo Affari generali del Comune – Servizio Personale.

La seduta si svolge con il seguente ordine dei lavori:

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni

Il Nucleo di Valutazione ha elaborato e consegna la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. n. 150/2209, relativa all'anno 2018.

La Relazione sarà pubblicata sul sito dell'Amministrazione comunale, nella sezione "Amministrazione trasparente".

Nuovo assetto delle posizioni organizzative

Il Nucleo di Valutazione ha elaborato una proposta di criteri generali per l'area delle posizioni organizzative, che mette a disposizione dell'Amministrazione comunale e sulla quale intende confrontarsi con il Sindaco e il Segretario.

Secondo le previsioni del CCNL Funzioni Locali in data 21/05/2018 (artt. 14 e 15), infatti, gli enti devono definire i criteri generali per l'istituzione, il conferimento, la revoca e la pesatura, nonché i criteri generali per l'attribuzione della retribuzione di risultato, previo confronto con la parte sindacale; gli incarichi in atto possono infatti proseguire fino alla definizione del nuovo assetto e comunque non oltre un anno dalla sottoscrizione del CCNL.

Andrà assicurata l'informazione preventiva alla parte sindacale, nonché l'eventuale confronto se richiesto.

Nulla osta alla liquidazione incentivi per specifico progetto di performance

Il Nucleo di Valutazione dà atto del parere favorevole, già comunicato con e-mail in data 10/01/2019, alla liquidazione dell'incentivo correlato al progetto di accrescimento dei servizi "aggiornamento straordinario dati contribuenti" riguardante l'ufficio tributi, vista la valutazione finale espressa dal competente Responsabile di servizio.

Certificazione sugli incrementi risorse variabili Fondo risorse decentrate 2019

Il Nucleo di Valutazione rilascia in data odierna certificazione sulla sussistenza delle condizioni per applicare al Fondo Risorse Decentrate 2019 – parte variabile, gli incrementi:

- 1,2% monte salari anno 1997 (art. 67, comma 4 CCNL 21/05/2018), pari ad €. 20.137,58;
- fino ad € 18.000,00 per progetti di accrescimento dei servizi previsti nel piano della performance, ai sensi dell'art. 67, comma 5, del CCNL 21/05/2018.

Tali risorse sono destinabili all'incentivazione della qualità dei servizi, in coerenza con il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

Rendiconti 2018 dei Responsabili di servizio

Il Nucleo di Valutazione dà atto di aver ricevuto i rendiconti dei Responsabili di servizio, che sono in corso di esame.

Rilevazione “Griglia trasparenza” al 31/03/2019

Il Nucleo di Valutazione prende atto che l’ANAC ha pubblicato la delibera numero 141 del 27 febbraio 2019 concernente “Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2019”. Sarà pertanto sua cura assicurare la prevista rilevazione sulla base della griglia prevista dall’ANAC.

Confronto con Sindaco e Segretario Generale sui criteri dell’area delle posizioni organizzative

Il Nucleo incontra il Sindaco e il Segretario Generale per un confronto sui criteri per l’area delle posizioni organizzative, sulla base della proposta presentata.

In esito al confronto si dà mandato alla Responsabile del servizio personale di rivedere i documenti proposti secondo le risultanze emerse dall’incontro.

La seduta si conclude alle ore 17,30.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Nucleo di Valutazione

Il funzionario verbalizzante

COMUNE DI DARFO BOARIO TERME (BS)
SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI
(art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009).

Con riferimento a quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009, successivamente integrato dal D.Lgs. n. 74/2017, e a quanto indicato dagli atti regolamentari dell'ente, la presente relazione del Nucleo indipendente di valutazione ha lo scopo di rendicontare sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni. In particolare intende certificare che la performance dell'ente e di tutti i servizi che compongono la struttura è monitorata costantemente nella definizione dei suoi obiettivi strategici e operativi, nonché dei risultati raggiunti in relazione ai vari esercizi di bilancio.

Ai fini del rispetto delle disposizioni in materia di prevenzione e trasparenza, si premette che:

La legge 6 novembre 2012, n.190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione", ha introdotto nell'ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, articolato su due livelli, nazionale e decentrato.

A livello nazionale, dapprima il Dipartimento della Funzione Pubblica e successivamente l' Autorità Nazionale Anticorruzione - A.N.AC hanno predisposto il Piano Nazionale Anticorruzione ed i relativi aggiornamenti, a livello decentrato ogni amministrazione è tenuta annualmente a definire e pubblicare sul proprio sito istituzionale un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza in cui sono presenti, sulla base delle indicazioni nazionali, oltre ad una descrizione del contesto esterno ed interno, l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione, l'indicazione delle misure preventive e della loro pianificazione ed attuazione all'interno dell'ente.

Il percorso di costruzione del sistema a livello nazionale è stato interessato dai seguenti provvedimenti:

Deliberazione della C.I.V.I.T. (A.N.AC) n.72 del 11 settembre 2013 di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione.

Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione".

Deliberazione ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 "Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016".

Determinazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017 "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici".

Delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017 "Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione".

Delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018 "Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione".

Richiamata infine la Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato."

SI CERTIFICA CHE

1) Funzionamento del sistema di valutazione

L'organismo di valutazione, indicato come Nucleo indipendente di valutazione, ha garantito l'applicazione di quanto previsto dalle norme nazionali e dai regolamenti dell'ente, nell'ambito di

quanto previsto dai Contratti Collettivi di Lavoro e dai contratti decentrati integrativi, individuando gli strumenti idonei alla verifica del ciclo di gestione della performance.

Il lavoro svolto ha riguardato in particolare i temi generali della programmazione, della misurazione e della valutazione dei risultati di tutti i servizi dell'ente, fino a giungere alla misurazione e valutazione della performance individuale dei responsabili apicali delle varie strutture e di tutto il personale in servizio.

Il lavoro svolto è stato caratterizzato dalle seguenti fasi:

- ✓ Definizione ed assegnazione degli obiettivi strategici e operativi che l'Amministrazione intende raggiungere con ogni programmazione di bilancio.
- ✓ Individuazione degli indicatori di misurazione dei risultati attesi.
- ✓ Collegamento fra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse umane e strumentali.
- ✓ Monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi.
- ✓ Misurazione finale dei risultati raggiunti e valutazione organizzativa dell'ente.
- ✓ Valutazione finale della performance individuale dei responsabili apicali delle varie strutture organizzative.
- ✓ Controllo e verifica del funzionamento dei criteri adottati nei contratti decentrati integrativi circa la valutazione del personale e la corretta applicazione dei sistemi premianti secondo principi di valorizzazione del merito.
- ✓ Rendicontazione finale all'Amministrazione riguardo ai risultati raggiunti e alle diverse performance dei servizi e dei Responsabili apicali.

Nell'anno 2018 e in particolare a decorrere fin dall'esercizio 2010, l'esito del suddetto processo di valutazione ha consentito all'Amministrazione di rendersi conto quali possano essere i risultati positivi da valorizzare e quali invece rappresentino le criticità presenti internamente all'ente.

Gli organi di indirizzo politico-amministrativo hanno sempre svolto un ruolo attivo nel processo sopra indicato, assicurando il funzionamento del sistema di valutazione in atto e riflettendo costantemente sugli esiti della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale della struttura.

L'ufficio di supporto al Nucleo di valutazione è risultato sicuramente idoneo alla funzione svolta, fornendo puntualmente le indicazioni e la documentazione necessaria per l'assolvimento dei compiti previsti.

2) Monitoraggio e verifica degli obblighi di attuazione della trasparenza

Il Nucleo di valutazione dell'ente ha garantito anche la verifica che fossero applicate correttamente le disposizioni previste dal D.Lgs. n. 33/2013 e dal D.Lgs. n. 97/2016 in materia di trasparenza e di qualità dei servizi. Ciò è stato possibile attraverso un attento monitoraggio di quanto attuato dagli uffici competenti in attuazione degli obblighi di legge.

Il monitoraggio suddetto è stato garantito dall'ente attraverso l'utilizzo di un "format" di supporto prodotto dall'ANAC in materia di attestazione degli obblighi di trasparenza. Gli esiti del monitoraggio e le relative indicazioni del Nucleo di valutazione sono pubblicati sul sito dell'ente e in particolare nella sezione "amministrazione trasparente" che rappresenta uno strumento obbligatorio da aggiornate costantemente per una corretta e giusta informazione nei confronti della popolazione e della cittadinanza.

3) Integrità dei controlli interni

Il Nucleo indipendente di valutazione ha preso e prende periodicamente atto dell'integrità dei controlli interni, in particolare con riferimento a quelli di regolarità amministrativa. Ciò avviene attraverso l'esame delle relazioni periodiche predisposte dai vertici amministrativi dell'ente in ordine soprattutto ai controlli successivi effettuati sulla regolarità degli atti adottati. Ogni elemento rilevato diviene anche fattore di valutazione dei comportamenti organizzativi dei vari responsabili apicali dell'ente.

In tale ottica il Nucleo indipendente di valutazione collabora costantemente con il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione, in relazione all'applicazione delle normative in vigore e di nuova emanazione.

Li, 13 marzo 2019

Il Nucleo monocratico di valutazione

f.to Maurilio Segalini

**CRITERI GENERALI PER
L'ISTITUZIONE,
L'EVENTUALE REVOCA
E LA PESATURA
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
DELL'ENTE**

1. Criteri per l'istituzione delle posizioni organizzative

Dal punto di vista contrattuale si prevedono le seguenti possibili tipologie di posizioni organizzative, in linea col nuovo CCNL delle Funzioni Locali 2016-2018 (artt. 13, 14, 15, 17 e 18), ovvero posizioni caratterizzate da:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolari complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

L'elemento comune alle ipotesi sopra citate è costituito dalla **assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato**. Alla luce di queste considerazioni si assumono i seguenti criteri sottesi all'individuazione delle posizioni:

- la complessità
- la professionalità
- la strategicità rispetto all'entità, alla complessità, alla varietà delle funzioni dell'Ente ed agli indirizzi politico - strategici
- la responsabilità ed autonomia organizzativa e gestionale

L'identificazione delle posizioni organizzative deve quindi discendere dalla necessità di creare unità / strutture organizzative – che possiedano dette caratteristiche.

La complessità si considera riconducibile in particolare a:

- complessità del contesto delle relazioni (struttura del contesto e del quadro normativo, processi e caratteristiche quali-quantitative delle relazioni);
- disomogeneità e variabilità delle funzioni amministrative;
- quadro dei vincoli e delle responsabilità da governare;
- pressioni di carattere ambientale e legate alla dinamica della domanda.

La professionalità risponde:

- all'esigenza di presidio, da parte di una figura dotata di idonee competenze professionali necessarie per lo svolgimento del ruolo (competenze/ esperienze/ requisiti o titoli necessari per l'efficace copertura del ruolo).

La strategicità può essere ricondotta ai seguenti elementi, anche considerati disgiuntamente:

- il presidio da parte della posizione di aspetti prioritari del programma dell'amministrazione;
- l'influenza della posizione sui risultati complessivi dell'ente;
- il presidio da parte della posizione di obiettivi e funzioni innovative, tali da garantire la modernizzazione e il miglioramento qualitativo del funzionamento dell'ente;
- l'esercizio di un ruolo di rilievo all'interno di un sistema articolato di relazioni con interlocutori esterni qualificati.

La **responsabilità ed autonomia organizzativa e gestionale** è riconducibile a:

- numero ed eterogeneità di collaboratori da gestire;
- tipologia e ampiezza della delega.

2. La metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative

La pesatura delle posizioni organizzative viene effettuata mediante un metodo di valutazione strutturato. Il metodo di pesatura contribuisce a fare in modo che le decisioni collegate alla valutazione e basate sugli elementi costitutivi delle posizioni avvengano attraverso un percorso chiaro, trasparente ed esplicitato preventivamente.

Il metodo di pesatura delle posizioni prevede che ciascuna posizione organizzativa sia indirettamente comparata con le altre sulla base di una serie di riferimenti (categorie e fattori di valutazione) ritenuti idonei a rendere conto della criticità delle posizioni e quindi rilevanti ai fini delle graduazioni delle medesime.

In particolare, ciascuna categoria è articolata in fattori. Il peso di ciascun fattore viene graduato su cinque livelli (alto, medio-alto, medio, medio-basso, basso). A ciascun livello è quindi associato un peso; i pesi sono diversamente attribuiti ai vari fattori, secondo la rilevanza che si ritiene di attribuire a ciascuno di essi.

Ciascuna categoria ha inoltre associato un peso, al fine di calibrare, in ordine di rilevanza i vari fattori di pesatura considerati. Il peso assegnato ad alcune categorie è diversificato fra le due tipologie di PO (a e b), al fine di ponderare l'incidenza delle varie categorie di fattori.

La sommatoria dei pesi attribuiti alle varie categorie è sempre 50.

In analogia ai criteri identificativi delle posizioni organizzative, le categorie per la pesatura sono le seguenti:

- la complessità relativa al presidio della posizione
- la professionalità e le competenze ritenute necessarie per l'efficace copertura della posizione
- la strategicità della posizione
- la responsabilità organizzativa, gestionale, di firma.

Le categorie individuate vengono misurate rispetto ai seguenti fattori:

Categorie	Fattori	Peso categorie
Complessità relativa al presidio della posizione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quadro delle relazioni interne ed esterne 2. Quadro normativo e contesto di riferimento 3. Responsabilità civile, amministrativa e contabile 4. Disomogeneità delle funzioni 5. Caratteristiche dei processi operativi 	Peso 20
Professionalità	Competenze professionali necessarie per la copertura della posizione	Peso 5 Differenziazione del peso per le PO di tipologia b): 10
Strategicità della posizione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rilevanza istituzionale e tecnico – strategica 	Peso 10
Responsabilità organizzativa, gestionale, di firma	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perimetro della delega di funzioni attribuite 2. Delega di firma 3. Numero ed eterogeneità di collaboratori da gestire e loro profilo (nel caso di lavoro non dipendente, si considerano i collaboratori che sono gestiti nello svolgimento dei servizi resi); responsabilità della proposta di valutazione dei collaboratori 	Peso 15 Differenziazione del peso per le PO di tipologia b): 10

Il *grado di autonomia* delle posizioni organizzative è ritenuto un fattore di individuazione delle stesse e non rappresenta un elemento di differenziazione, in quanto ritenuto basilare e deve pertanto emergere da quanto indicato dal decreto di istituzione delle PO.

3. Il processo di definizione dei criteri, di analisi e pesatura delle posizioni organizzative

a) Definizione dei criteri

La Giunta Comunale approva i criteri generali di istituzione e revoca delle posizioni organizzative e il sistema di pesatura delle posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta ed elevata responsabilità.

b) Definizione dell'area delle posizioni organizzative

La Giunta Comunale, sentito il Segretario, procede ai sensi del Regolamento degli uffici e dei servizi all'istituzione dell'area delle posizioni organizzative, individuandone il numero complessivo e la collocazione nella struttura organizzativa.

c) Graduazione delle posizioni organizzative

La pesatura viene effettuata dal Nucleo di Valutazione supportato dal Segretario.

Per ciascuna categoria sopra riportata viene individuato il grado di riferimento per la posizione organizzativa in analisi, cui corrisponde il peso. La sommatoria dei pesi di tutte le categorie attribuirà a ciascuna posizione un punteggio che stabilirà la collocazione in una fascia di appartenenza predeterminata.

d) Collocazione in fasce per il riconoscimento dell'indennità di posizione

La definizione del valore economico corrispondente alle fasce viene proposto dal Nucleo di Valutazione, sulla base delle disponibilità economiche dell'ente, al Sindaco e alla Giunta Comunale.

In funzione degli attuali contenuti del CCNL in vigore è possibile individuare un'articolazione di fasce di graduazione cui possono corrispondono valori economici differenziati che ricoprono tutto il range possibile da un minimo di euro 5.000,00 ad un massimo di euro 16.000,00.

e) Conferimento degli incarichi

Gli incarichi sono conferiti con decreto del Sindaco controfirmato dal Segretario per un periodo massimo non superiore a tre anni, tenuto conto, in funzione della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali, delle attitudini, della professionalità ed esperienza del personale della categoria D, attraverso adeguate selezioni comparative e assegnando, successivamente, i progetti e le funzioni per il raggiungimento dei propri obiettivi.

4. I criteri per la revoca delle posizioni organizzative

Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato nei seguenti casi:

1. In seguito a modifiche organizzative e all'applicazione di un nuovo modello organizzativo con la connessa ricollocazione di funzioni (accorpamenti, divisione di funzioni, spostamenti di competenza) che incide sull'attività oggetto di posizione organizzativa;
2. in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale (ovvero non raggiungimento della soglia minima di accesso al sistema premiale);
3. nel caso di reiterata inosservanza delle direttive contenute nel provvedimento di conferimento dell'incarico;
4. in seguito alla soppressione o comunque al venir meno delle funzioni attribuite alla posizione.

La revoca dell'incarico, previo contraddittorio previsto dall'articolo 14 del CCNL 21 maggio 2018, comporta la perdita dell'indennità di posizione e la riassegnazione del dipendente alla funzione della categoria e del profilo di appartenenza.

Al fine del contraddittorio, è necessario che il dipendente:

- sia precedentemente informato della motivazione per la quale si intende revocare la posizione;
- sia formalmente convocato da parte del Sindaco e del Segretario con un congruo preavviso di almeno 15 giorni di calendario. In caso di giustificato impedimento il dipendente può chiedere un rinvio di non oltre 7 giorni.

Durante il contraddittorio si acquisiscono le dichiarazioni del dipendente, il quale può farsi assistere nella procedura da persona di sua fiducia.

CRITERI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

L'incarico di PO è conferito al personale dipendente a tempo indeterminato inquadrato in categoria D, impiegato a tempo pieno dal momento dell'eventuale conferimento dell'incarico, in possesso dei seguenti requisiti, anche alternativi:

- a. esperienza lavorativa **concernente la materia oggetto dell'incarico** maturata nell'ente oppure presso altri enti pubblici o privati, in posizioni di lavoro che richiedono un significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa e in possesso di capacità di gestione di gruppi di lavoro e di progetti con alto grado di coordinamento territoriale;
- b. preparazione culturale **concernente la materia oggetto dell'incarico** correlata a titoli accademici, altri titoli equivalenti e/o abilitazioni relative a materie concernenti l'incarico.

Pertanto, gli incarichi sono attribuiti dal Sindaco in base alla valutazione di:

- requisiti culturali e professionali posseduti attinenti all'incarico da espletare;
- attitudini e capacità professionale;
- esperienza e competenza specifica nelle materie da trattare.

L'assegnazione degli incarichi è preceduta dalla seguente fase istruttoria:

- pubblicazione sul sito intranet dell'ente di un avviso contenente la indicazione degli incarichi di PO che si intendono conferire, con invito ai soggetti interessati ed in possesso dei requisiti richiesti a presentare la propria candidatura;
- presentazione, nei termini prefissati, delle candidature, accompagnate dai curricula vitae;
- valutazione da parte del Sindaco e del Segretario dei curricula;

Il provvedimento del Sindaco, controfirmato dal Segretario, di assegnazione dell'incarico di PO dovrà essere adeguatamente motivato.

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito un incarico di Posizione Organizzativa sono valutati annualmente dal Sindaco sulla base di un referto redatto dal Nucleo indipendente di Valutazione. La retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative (che dovrà avere un valore complessivo non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato di tutte le posizioni organizzative istituite presso l'ente) è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'ente coerentemente ai seguenti ambiti:

- a) performance organizzativa di Ente, ovvero obiettivo/i validi per tutta l'Amministrazione;
- b) performance organizzativa del Settore (obiettivi individuali)
- c) comportamento organizzativo dell'incaricato

rispetto al quale si andrà a sviluppare una specifica scheda individuale.

a) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

Relativamente a tale fattore di valutazione - in una coerente visione unitaria del ciclo della performance - viene fatto riferimento al raggiungimento dell'obiettivo o degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione a tutto l'ente.

b) PERFORMANCE DI SETTORE (obiettivi individuali)

La performance individuale dell'incaricato di posizione organizzativa è valutata attraverso la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e degli indicatori di performance del settore.

Ai fini della misurazione della performance individuale verrà individuato dall'Amministrazione un numero di obiettivi correlati al Documento Unico di Programmazione e al PEG/Piano Performance.

Potranno essere, altresì, assegnati obiettivi gestionali riconducibili all'attività ordinaria, purché alimentati da indicatori e target di natura sfidante.

Ai fini della ponderazione preventiva dovranno essere individuate pesature degli obiettivi presentati attribuendo livelli di difficoltà identificati come:

- a) alto
- b) medio
- c) basso

Il Nucleo di Valutazione attiverà un'azione di verifica e monitoraggio rispetto ai criteri di graduazione e pesatura degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione.

c) COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO

Si tratta della valutazione inerente le competenze professionali e manageriali richieste per lo svolgimento delle funzioni assegnate.

E' basata sui seguenti elementi:

- 1) Sapere applicato: composto dallo sviluppo delle conoscenze necessarie e dall'applicazione delle conoscenze acquisite;
- 2) Competenze relazionali: qualità delle relazioni interne ed esterne;
- 3) Motivazione e valutazione dei collaboratori assegnati.

TABELLA PUNTEGGI DA ATTRIBUIRE

La valutazione di risultato sarà attribuita secondo le seguenti proporzionali:

- Performance organizzativa di ente: 20% del punteggio;
- Performance di Settore (individuale): 50% del punteggio;
- Comportamento organizzativo: 30% del punteggio.

Relativamente, infine, alle dinamiche inerenti le azioni in materia di Trasparenza e Anticorruzione, il Segretario Generale dell'ente dovrà segnalare eventuali criticità della posizione organizzativa rispetto al raggiungimento dei livelli di attuazione delle misure preventive in materia di anticorruzione e trasparenza, che potranno determinare una contrazione di punti sul risultato.

La quantificazione della retribuzione di risultato individuale degli incaricati di posizione organizzativa sarà definita, negli ambiti della spesa complessiva individuata, attraverso:

- a) un sistema direttamente proporzionale al punteggio acquisito, con utilizzo di un coefficiente economico unitario;
- b) con riferimento a classi di merito correlate alle valutazioni conseguite, con valori economici predefiniti.

La valutazione complessiva inferiore al valore di sufficienza (60/100), in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso l'Ente, non darà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.