



CITTÀ DI ERCOLANO
(PROVINCIA DI NAPOLI)

ESTRATTO
dal Registro degli Atti Originali della Giunta Municipale

Deliberazione N. 91

Oggetto: Valutazione dell'attività dei Dirigenti dell'Ente per l'anno 2015 ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato - I.E.

L'anno duemiladiciotto il giorno quindici del mese di febbraio alle ore 16,15 , nella sala delle adunanze del Comune suddetto, appositamente convocata si è riunita la Giunta Municipale nelle seguenti persone.

COMPONENTI	QUALIFICA	PRESENTI
BUONAJUTO CIRO	SINDACO-PRESIDENTE	SI
FIENGO LUIGI	VICESINDACO-PRESIDENTE	NO
DI FIORE GIULIANA	ASSESSORE	SI
DI STASIO IVANA	ASSESSORE	SI
IMPROTA CLAUDIA	ASSESSORE	NO
PERONE LUCIO	ASSESSORE	SI
MAURO PIETRO PAOLO	ASSESSORE	SI
PERNA GIAMPIERO	ASSESSORE	NO

Partecipa SEGRETARIO GENERALE del Comune: DOTT. FERDINANDO GUARRACINO .

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, invita la Giunta a deliberare sulla proposta numero 86 di cui all'oggetto sulla quale sono stati espressi i pareri così come previsto dall'art. 49 - Comma I - del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267;

LA GIUNTA

- Vista la proposta formulata dal Sindaco
- Dato atto che sulla proposta come sopra formulata sono stati espressi i pareri così come previsto dall'art. 49 – Comma I – del D.Lgs 18/08/2000, n. 267;
- Ritenuto di fare propria ed approvare la proposta in specie, disponendo che la medesima venga allegata al presente deliberato, per far parte integrante sostanziale sotto la lettera A);
- A voti unanimi favorevolmente espressi per alzata di mano;

DELIBERA

1. di **approvare e fare propria** la proposta allegata alla presente, disponendo che la medesima venga allegata al presente deliberato, per farne parte integrante sostanziale sotto la lettera A);
2. di **prendere atto** della valutazione del personale dirigente del Comune anno 2015 operata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, giusta nota prot. n. 57423 del 17.11.2017, allegata sub 1) alla presente, ad eccezione della valutazione riferita al Dott. Riccardo Roccasalva, quale Dirigente del Settore Servizi demografici oggetto di riesame richiesto dalla Giunta;
3. di **approvare** la valutazione delle prestazioni dirigenziali anno 2015, riportata nell'allegato sub 1) alla presente, dando atto che essa è stata effettuata applicando le direttive impartite con la deliberazione di Giunta n. 397 del 13.09.2016;
4. di **attribuire** al dirigente del Settore Finanza e Controllo le risorse economiche destinate nell'anno 2015 al finanziamento dell'indennità di risultato per i Dirigenti, pari ad € **46.248,72**, ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito con il CCDI area dirigenziale del 15.11.2002;
5. di **autorizzare** il dirigente del settore finanza e controllo, di concerto con il Dirigente del Settore Affari Generali e Pianificazione, ad assumere tutti i provvedimenti finalizzati alla erogazione agli aventi diritto dell'indennità di risultato anno 2015 nella misura derivante dalla valutazione operata dall'OIV e da questo Organo come riportato nella tabella che segue:

Posizione Dirigenziale	Incaricato funzione dirigenziale	Eventuale Cessazione	Note	Valore Indennità di posizione anno 2015	Valore massimo attribuibile indennità risultato (10% indennità di posizione)	Valore Risultato Definitivo Settoriale	Valori di risultato della performance individuale	%di performance: performance individuale/valore massimo performance Individualex100 C=(A/B)*100	Percentuale Indennità di risultato spettante	Importo dovuto indennità risultato anno 2015
Settore Servizi per l'Assetto ed il governo del territorio	Ing. Andrea Ripoli		Incaricato dal 01.12.2011	39.473,49	3.947,35	63	(63+36)/2=49,50	-21,15%	*2,12%	836,84
Settore Pianificazione Urbanistica	Arch. Olimpio Di Martino		Incaricato dal 01.12.2012	39.473,49	3.947,35	87	87	32,22%	3,22%	1.271,05
Settore Polizia Municipale	Dott. Francesco Zenti			39.473,49	3.947,35	129	(129+108+24)/3=87	39,01%	3,90%	1.539,47
Settore Attività Produttive	Dott. Riccardo Roccasalva	31.12.2015	Incaricato dal 31.12.2013 al 31.12.2015	33.895,75	3.389,58	64		25,70%	2,57%	871,12
Settore Affari Generali e Pianificazione	Dott. Francesco Zenti		Incaricato dal 16.01.2010	39.473,49	3.947,35	108			*0%	0,00
Settore Interventi per la Pubblica Istruzione, la Cultura ed il tempo libero	Dott.ssa Paola Tallarino		Incaricata dal 15.09.2010	39.473,49	3.947,35	211,2				0,00
Settore Servizi per la Tutela dei Diritti del Cittadino e Pubblica Istruzione	Dott. Francesco Zenti		Incaricato dal 01.07.2010 al 17.01.2016	39.473,49	3.947,35	24			0**	0,00
Settore Finanze e Controllo	Dott.ssa Paola Tallarino			45.102,87	4.501,29	105,6	(105,6+211,2)/2=158,40	65,59%	*6,56%	2.958,75
Settore Servizi Tecnici	Ing. Andrea Ripoli		Incaricato dal 19.01.2012	33.895,75	3.389,58	36			**0	0,00
Settore Affari Legali	Dott. Ferdinando Guarracino		incaricato dal 14.02.2011	45.102,85	4.510,29	243	243	93,10%	**9,31%	0,00
Totale										7.477,23

*Nota: l'ing. A. Ripoli, la dott.ssa Tallarino, il dott. Zenti e il dott. Roccasalva, nell'anno 2015, erano titolari di incarichi di direzione ad interim di più settori.

** Gli incarichi attribuiti al Segretario Generale dott. F. Guarracino non comportano attribuzione di indennità di risultato dirigenziale in quanto al Segretario è attribuita un'indennità a parte legata all'attività del profilo ricoperto.

6. di **allegare** alla presente la seguente documentazione:





CITTA' DI ERCOLANO

OGGETTO: Valutazione dell'attività dei Dirigenti dell'Ente per l'anno 2015 ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato –

IL FUNZIONARIO ISTRUTTORE


Catello Bambi

Relazione dell'ufficio – ISTRUTTORIA e/o PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

PREMESSO che:

- l'Organismo indipendente di valutazione della performance è stato istituito dal decreto legislativo 150 del 27 ottobre 2009 e sostituisce i servizi di controllo interno, previsti dal decreto legislativo 286 del 30 luglio 1999;
- ai sensi dell'art. 3 del citato decreto legislativo ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti. Sempre in base al citato decreto legislativo, le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e a tal fine adottano, con apposito provvedimento, il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- l'art. 18 del citato decreto legislativo 150/2009 vieta la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto;
- le amministrazioni pubbliche redigono annualmente:
 - a. entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della Performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;
 - b. un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato;
- in caso di mancata adozione del Piano della Performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- la funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:
 - dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice;
 - dai dirigenti di ciascuna amministrazione per gli altri dipendenti secondo quanto previsto dal decreto legislativo 165/2001;
- la Commissione Nazionale per la Valutazione, la trasparenza e l'integrità della P.A. (CIVIT), con la delibera 104/2010, adottata ai sensi degli articoli 13, comma 6, lett. d) e 30 del decreto legislativo n. 150/2009, ha definito:
 - 1. modalità e tempi di definizione ed adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'articolo 7 del decreto affinché lo stesso possa essere effettivamente operativo a decorrere dal 1° gennaio 2011 (articolo 30, comma 3, del decreto);
 - 2. principi del Sistema e relativi contenuti necessari che gli OIV devono definire entro il 30 settembre 2010 (articolo 30, comma 3, del decreto);
 - 3. processo di perfezionamento nell'adozione del Sistema;
- la Commissione Nazionale per la Valutazione, la trasparenza e l'integrità della P.A. (CIVIT), con la deliberazione n. 121/2010 ha fornito indirizzi in ordine alla struttura ed ai contenuti del Piano della Performance e precisamente: Presentazione del Piano ed indice; Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni (chi siamo, cosa facciamo, come operiamo); Identità (amministrazione in cifre, mandato istituzionale e missione, albero delle performance); Analisi del contesto (esterno ed interno); Obiettivi strategici; Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi (obiettivi assegnati ai dirigenti); Processo seguito ed azioni di miglioramento del ciclo di gestione delle performance (fasi,

- ciclo di gestione delle performance);
- l'ANCI ha fornito le proprie linee guida in materia di ciclo della Performance, indicando che, negli Enti Locali, affinché i documenti risultino coerenti con le prescrizioni legislative dettate per il Piano delle performance, è necessario che:
 - a. tutti i documenti dell'Ente, e non solo la Relazione previsionale e programmatica, abbiano una dimensione triennale;
 - b. gli obiettivi siano pianificati, nel rispetto dei vincoli fissati dal legislatore, su base triennale;
 - c. gli obiettivi siano distinti tra quelli individuati annualmente, raccordati con la pianificazione strategica pluriennale, e quelli strategici pluriennali, che devono essere "esplicitati nella loro declinazione annuale";
 - d. la programmazione operativa deve contenere gli obiettivi operativi, le "attività gestionali da gestire per raggiungere determinati target", gli "obiettivi collegati alle priorità strategiche", il "sistema di misurazione ed i relativi indicatori, con l'indicazione della misura/standard di partenza e la misura/target attesa", il "sistema di raccordo tra i risultati misurati e la struttura organizzativa", i "fattori/parametri di misurazione degli apporti individuali", gli "obiettivi ed i relativi indicatori coerenti con il piano dei conti e con il piano dei centri di costo/ricavo";
 - in questo Comune, con il Regolamento per il funzionamento dei controlli interni del Comune di Ercolano alla luce del D.L. 174/2012 convertito in L. 213/2012 e del D.Lgs. 150/2009, adottato con delibera del C.C. n. 06 del 06.03.2013, modificato con deliberazione del C.C. n. 07 del 11.02.2015 e con deliberazione n. 59 del 12.11.2015, esecutive ai sensi di legge, in attuazione della normativa citata è stato, tra l'altro istituito l'Organismo Indipendente di valutazione della Performance, che svolge le seguenti attività:
 1. *"L'organismo indipendente di valutazione (OIV) ha la finalità di monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione e della trasparenza e di garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale delle performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso. Più in dettaglio, l'OIV ha un ruolo di supporto delle decisioni, in termini di modalità di misurazione e di valutazione delle performance, del gruppo dirigente del Comune. Precisamente:*
 - a. *propone alla Giunta il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa elaborato con il contributo della struttura e delle organizzazioni sindacali, e le sue eventuali modifiche periodiche;*
 - b. *monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione e comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti in caso di danno patrimoniale;*
 - c. *garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del d.lgs. n. 150/2009, secondo quanto previsto dal decreto legislativo n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, e sulla base del sistema premiante, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;*
 - d. *propone, sulla base del sistema di misurazione, al Sindaco, la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del d.lgs. n. 150/2009;*
 - e. *promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;*
 - f. *verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;*
 - g. *cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale;*
 - h. *propone la metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali e i correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;*
 - i. *propone la metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative e i correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;*
 - j. *fornisce la consulenza in materia di valutazione del personale appartenente alle categorie A, B, C, D;*
 - k. *supporta il Sindaco nella graduazione delle posizioni dirigenziali effettuata sulla base della metodologia approvata dalla Giunta e delle risorse disponibili;*
 - l. *esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione del personale e della valutazione;*
 - m. *sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del D.Lgs n. 150/2009, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigente e del rimanente personale.*
 - n. *predispone la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. n. 150/2009 entro il mese di marzo e la trasmette alla Giunta affinché costituisca elemento della relazione al rendiconto della gestione da sottoporre annualmente al Consiglio Comunale. La mancata adozione della relazione o la sua adozione parziale comporta il divieto di erogare la retribuzione di risultato a quei dirigenti che ne siano stati causa per omissione e/o inerzia nell'adempimento dei propri compiti. Detta relazione viene pubblicata sul sito istituzionale dell'ente nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.*
 - o. *esegue ogni altro compito assegnato dalle leggi, statuti, regolamenti ed ulteriori competenze di volta in volta stabilite dal Sindaco o dalla Giunta Comunale.*";
 - il sistema di Misurazione e valutazione della Performance è stato approvato con deliberazione di Giunta n. 418 del

- Giunta n. 559 del 22.12.2016, esecutiva ai sensi di legge;
- il richiamato sistema presuppone che siano assegnati a tutti i settori dell'ente gli obiettivi per ciascun esercizio finanziario, in quanto prevede l'applicazione di coefficienti correttivi agli standard assegnati su di un risultato intermedio individuato;
- l'intero sistema di valutazione dei dirigenti si fonda su di un processo a cascata di correttivi da applicare a risultati intermedi via via determinati risultando praticamente applicabile per quei settori ai quali è stato assegnato almeno un obiettivo in modo da poter partire da un valore di risultato iniziale;
- tra i parametri per la valutazione della prestazione di comportamento, l'attuale sistema considera *"lo spirito di iniziativa e la partecipazione concreta dimostrata dal dirigente nei confronti dell'attività di programmazione e organizzazione dell'Ente"*.
- il grado partecipazione del dirigente all'attività di programmazione presuppone una verifica in itinere, quindi nel corso dell'esercizio finanziario di riferimento, considerato che la griglia del parametro richiamato impone un controllo concomitante;

ATTESO che:

- l'Amministrazione, con la deliberazione di Giunta n° 220 del 03.07.2012, esecutiva ai sensi di legge ebbe a stabilire, tra l'altro, che: *"in attuazione delle disposizioni del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150, cosiddetto "Decreto Brunetta", per il periodo dell'esercizio finanziario 2010 e 2011 la misurazione e la valutazione della "performance" di cui agli artt. 3 e seguenti del Decreto legislativo 27.10.2009, n. 150 sarà effettuata, per i Dirigenti, attraverso la verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissi dalla Amministrazione Comunale e contenuti nella Relazione Previsionale e Programmatica, nel Piano degli Obiettivi e nel Piano degli Standard degli anni oggetto di valutazione, tenuto conto dei risultati attestati nei Report della Gestione 2010 e 2011, applicando il sistema di valutazione allegato sub 1) a cura dell'Organismo indipendente di valutazione della performance - OIV di cui all'art. 14 del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150"*;
- sempre l'Amministrazione, con la deliberazione di Giunta n. 306 del 03.10.2013, esecutiva ai sensi di legge ha stabilito, tra l'altro, in attuazione delle disposizioni del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150, cosiddetto "Decreto Brunetta", per il periodo dell'esercizio finanziario 2012, che la misurazione e la valutazione della "performance" di cui agli artt. 3 e seguenti del Decreto legislativo 27.10.2009, n. 150 fosse effettuata, per i Dirigenti, attraverso la verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissi dalla Amministrazione Comunale e contenuti nella Relazione Previsionale e Programmatica, nel Piano degli Obiettivi e nel Piano degli Standard dell'anno oggetto di valutazione, tenuto conto dei risultati attestati nel Report della Gestione 2012, applicando il sistema di valutazione in vigore allegato alla delibera di Giunta n. 220 del 03.07.2012, esecutiva ai sensi di legge, a cura dell'Organismo indipendente di valutazione della performance - OIV di cui all'art. 14 del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150;
- con deliberazione di Giunta n. 80 del 12.03.2015, esecutiva ai sensi di legge, l'Amministrazione ha stabilito, tra l'altro, in attuazione delle disposizioni del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150, cosiddetto "Decreto Brunetta", che, per il periodo relativo all'esercizio finanziario 2014, la misurazione e la valutazione della "performance" di cui agli artt. 3 e seguenti del Decreto legislativo 27.10.2009, n. 150 sarà effettuata, per i Dirigenti, attraverso la verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissi dalla Amministrazione Comunale e contenuti nella Relazione Previsionale e Programmatica e nel Piano degli Standard dell'anno oggetto di valutazione, tenuto conto dei risultati attestati nel Report della Gestione dell'anno di riferimento, applicando il nuovo sistema di valutazione in vigore nell'Ente e, nel caso in cui esso fosse incompatibile con l'indirizzo di cui sopra, applicando il sistema di valutazione allegato alla delibera di Giunta n. 220 del 03.07.2012, esecutiva ai sensi di legge, a cura dell'Organismo indipendente di valutazione della performance - OIV di cui all'art. 14 del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150. Nel citato provvedimento è anche stabilito che quanto previsto al periodo che precede si applica anche alla valutazione degli incaricati di P.O., con valutazione da parte dei Dirigenti di assegnazione e validazione di essa a cura dell'O.I.V.;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance dell'Ente, con la comunicazione prot. n. 37361 del 29.07.2016, ha chiesto all'Amministrazione un indirizzo procedurale per la valutazione dei dirigenti per gli anni 2014, 2015 e 2016 che consenta sia di valutare la performance di risultato anche per quei settori risultanti non assegnatari di obiettivi gestionali, nonché di utilizzare un parametro alternativo per valutare la performance di comportamento, considerata l'impossibilità di applicare quella vigente relativa alla sensibilità del dirigente per le attività di programmazione. Nella comunicazione viene rappresentata la necessità di procedere quanto prima alla rivisitazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente;
- con ulteriore deliberazione di Giunta n. 397 del 13.09.2016, esecutiva ai sensi di legge, è stato previsto, tra l'altro: *"2. Di stabilire, in attuazione delle disposizioni del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150, cosiddetto "Decreto Brunetta", che, per il periodo relativo all'esercizio finanziario 2015 e 2016, la misurazione e la valutazione della "performance" di cui agli artt. 3 e seguenti del Decreto legislativo 27.10.2009, n. 150 sarà effettuata, per i Dirigenti, attraverso la verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissi dalla Amministrazione Comunale e contenuti nella Relazione Previsionale e Programmatica e nel Piano degli Standard dell'anno oggetto di valutazione, tenuto conto dei risultati attestati nel Report della Gestione dell'anno di riferimento, applicando il nuovo sistema di valutazione in vigore nell'Ente e, nel caso in cui esso fosse incompatibile con l'indirizzo di cui sopra, applicando il sistema di valutazione allegato alla delibera di Giunta n. 220 del 03.07.2012, esecutiva ai sensi di legge, a cura dell'Organismo indipendente di valutazione della performance - OIV di cui all'art. 14 del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150; 3. di stabilire che quanto previsto al periodo che precede si applica per gli anni 2015 e 2016 anche alla valutazione degli incaricati di P.O., con l'utilizzo della metodologia di valutazione preesistente all'entrata in vigore del,*



- cura dell'O.I.V.;"
- nell'anno 2015 il bilancio relativo a tale esercizio finanziario è stato approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 38 del 14.08.2015, esecutiva ai sensi di legge;
 - con deliberazione di Giunta n. 284 del 22.10.2015, esecutiva ai sensi di legge è stato approvato il Piano della Performance anno 2015;
 - il Piano della Performance assegna le risorse finanziarie e gli obiettivi che l'amministrazione intende perseguire nel corso dell'anno di riferimento;
 - dai documenti programmatici adottati dal Comune si rileva che nell'anno 2015 non tutti i settori dell'ente risultano assegnatari di obiettivi;
 - l'Organismo indipendente di valutazione della Performance di questo Ente ha provveduto alla valutazione dell'attività svolta dai Dirigenti dell'Ente nell'anno 2015 traendo le conclusioni che sono riportate nel documento prot. n. 57423 del 17/11/2017, allegato 1) alla presente, applicando le indicazioni di cui alla deliberazione di Giunta n. 379/2016;

DATO ATTO che:

- ai sensi e per gli effetti dell'articolo 43 del Regolamento per la Dirigenza, i dirigenti delle strutture che, a consuntivo delle attività assolte, conseguano un giudizio complessivamente positivo, formulato conformemente ai parametri di valutazione ed agli indicatori quali - quantitativi definiti ai sensi dell'articolo 38, hanno diritto a conseguire la retribuzione di risultato eventualmente prevista, ai sensi delle norme di legge e contrattuali collettive nel tempo in vigore. La retribuzione di risultato è attribuita nel rigoroso rispetto degli eventuali limiti di spesa complessivamente previsti e definiti dalla legge e dalla negoziazione collettiva nazionale. La quota di risorse economiche destinate ai fini remunerativi in parola è distribuita, tra gli aventi diritto, in funzione dei criteri di quantificazione e ripartizione della stessa definiti in apposito collegato al Piano esecutivo di gestione, ovvero in base ad ulteriori eventuali provvedimenti di organizzazione assunti dagli organi di governo. Il riconoscimento e l'assegnazione della retribuzione di risultato, così come l'adozione degli atti di organizzazione eventualmente necessari per la definizione delle modalità individuative ed erogative della stessa, rientrano nella competenza della Giunta, che vi provvede con l'assistenza tecnica del Servizio di controllo interno e/o Nucleo di valutazione (reclius OIV) ove non coincidenti;
- la somma accantonata per il finanziamento della corresponsione dell'indennità di risultato anno 2006 risulta essere di € 46.248,72, ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito con il CIA area dirigenziale del 15.11.2002, che non è stato più variato da tale data ad oggi;

EVIDENZIATO che dalla nota prot. n. 57423 del 17.11.2017, di valutazione della prestazione dirigenziale anno 2015 si rileva che il sistema di valutazione utilizzato dall'O.I.V. per analizzare le prestazioni dirigenziali per l'anno 2015 è il seguente:

- "i fattori parametrici utilizzati sono riconducibili sia alle prestazioni di risultato che alle prestazioni di comportamento. Si è partiti da una valutazione che scaturisce dal grado di raggiungimento degli obiettivi predefiniti e assegnati ai singoli dirigenti nel Piano dettagliato per l'anno 2015. In relazione all'importanza/difficoltà dell'obiettivo assegnato ai dirigenti nell'anno 2015, in fase di elaborazione del PDO sono stati fatti rientrare in una delle 3 tipologie la cui misura del valore, in ordine crescente di difficoltà ed importanza nel perseguirli, è stata attribuita dal nucleo di valutazione, ossia:
 - OBIETTIVO DI MANTENIMENTO (valore 10)
 - OBIETTIVO DI AMPLIAMENTO QUANTITATIVO O MIGLIORAMENTO QUALITATIVO OD ECONOMICO (valore 30)
 - OBIETTIVO DI INNOVAZIONE/SVILUPPO (valore 40)

Avendo ogni obiettivo un valore in termini assoluti, il prodotto tra il valore assegnato all'obiettivo e la misura del suo perseguimento costituisce il risultato DA OBIETTIVO.

$$\text{risultato DA OBIETTIVO} = \text{valore assegnato all'obiettivo} \times \% \text{ di conseguimento}$$

Il primo valore di risultato è dato dalla sommatoria dei risultati dei singoli obiettivi settoriali
 $1^{\circ} \text{ VALORE DI RISULTATO} = \text{somma risultati da obiettivi per settore}$

La prestazione di risultato scaturisce anche dalla componente che attiene al conseguimento degli standard assegnati ai singoli settori.

Lo standard presenta un valore corrispondente al medesimo valore attribuito agli obiettivi di mantenimento essendo considerato una richiesta di prestazione a cui deve tendere il dirigente e mantenerla nel tempo.

La griglia di conseguimento degli obiettivi e degli standard risulta dal report di gestione per l'anno 2015 elaborato dall'Organismo Indipendente del Controllo di Gestione (OICG).

Quindi il prodotto tra il valore dello standard e ed il fattore correttivo di cui alla tabella riportata costituisce il risultato DA STANDARD.

RISULTATO STANDARD	COEFFICIENTE CORRETTIVO
RAGGIUNTO	1,2

risultato DA STANDARD = valore dello standard X coefficiente correttivo

Il secondo valore di risultato è dato dalla somma dei risultati degli standard raggiunto da ciascun settore.

2° VALORE DI RISULTATO = Sommatoria dei risultati DA STANDARD PER SETTORE

La somma dei due valori di risultato costituisce il primo valore di risultato parziale.

VALORE DI RISULTATO PARZIALE= 1° VALORE DI RISULTATO + 2° VALORE DI RISULTATO

Alla voce valore di risultato scaturente dalla sola prestazione di risultato vengono applicati i seguenti parametri correttivi scaturente dalla prestazione di comportamento.

TABELLE E SCHEMI RIGUARDANTI LA COMPONENTE COMPORAMENTO

Ai fini del comportamento, è stato considerato il parametro concernente la sensibilità dimostrata dai dirigenti verso l'attività di controllo di gestione;

Quindi l'Amministrazione ritiene di basare la valutazione sulla partecipazione dimostrata dai dirigenti al processo di controllo di gestione in termini di rispetto dei tempi nella trasmissione dei report e di precisione nel contenuto dell'informazione trasmessa.

In particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi nella trasmissione delle schede soggette a compilazione la griglia di valutazione è la seguente:

	<i>coefficiente correttivo</i>
<i>Il dirigente risponde nei tempi alla trasmissione delle schede soggette a compilazione</i>	1,5
<i>Il dirigente risponde oltre i termini previsti, ma precedentemente all'invio di un sollecito</i>	0,9
<i>Il dirigente risponde dopo che siano stati inoltrati uno o più solleciti di richiesta di trasmissione delle schede soggette a compilazione</i>	0,6

Per quanto riguarda la precisione nell'informazione delle schede soggette a compilazione la griglia di valutazione è la seguente:

<i>Il dirigente è preciso e dettagliato. Indica gli estremi dei documenti dai quali si evince il raggiungimento degli obiettivi o i motivi e gli atti per i quali non sono stati raggiunti gli obiettivi.</i>	1,5
<i>Il dirigente è poco preciso e dettagliato. Indica sinteticamente di aver raggiunto o meno gli obiettivi</i>	0,9
<i>Il dirigente presenta delle schede confuse e compilate solo parzialmente.</i>	0,6

Il valore di risultato definitivo pertanto è il risultante del prodotto tra il valore di risultato parziale ed il correttivo finale derivante dalla valutazione della prestazione di comportamento. Per ciascun settore il correttivo relativo al comportamento da applicare al valore di risultato parziale risulta essere la media aritmetica semplice che emerge dalla griglia di valutazione allegata alla presente relazione.

VALORI DI RISULTATO COMPLESSIVI DEFINITIVI SETTORIALI

ATTIVITA' PRODUTTIVE	64
AVVOCATURA	243
POLIZIA MUNICIPALE	129
AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE	108*
CULTURA, TEMPO LIB., SPORT E TUR.	211,2
FINANZE E CONTROLLO	105,6
PIANIFICAZIONE URBANISTICA	87
SERVIZI SOCIALI	24
DEMOGRAFICI	**

SERVIZI TECNICI	36
ASSETTO E GOVERNO DEL TERRITORIO	63

SECRETI

*Con nota del 31.10.2017, l'O.I.C.G. ha rilevato come errore materiale l'indicazione dello standard n. 48 tra quelli non raggiunti e, pertanto, ha rettificato tale errore accertando e convalidando come raggiunto lo standard n. 48.

**il settore servizi demografici presenta un valore nullo in quanto non trasmette i dati per la verifica della performance organizzativa.

VALORI DI RISULTATO DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il valore della performance individuale dei dirigenti rispecchia il valore della performance organizzativa.

Nel caso di incarico ad interim il valore di risultato della performance individuale è frutto della media delle performance settoriali di competenza del singolo dirigente. E' stata utilizzata la media dei valori di risultato per evidenziare l'assegnazione di un medesimo peso di importanza a tutti i settori a prescindere che siano o meno assegnati ad interim.

DOTT. FERDINANDO GUARRACINO	243
DOTT. FRANCESCO ZENTI	$(129+108+24)/3= 87$
DOTT. RICCARDO ROCCASALVA	$(64+0)/2= 32$
DOTT.SSA PAOLA TALLARINO	$(105,6+211,2)/2= 158,40$
ARCH. OLIMPIO DI MARTINO	87
ING. ANDREA RIPOLI	$(63+36)/2= 49,50$

DETERMINAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO DA EROGARE

L'importo massimo di indennità di risultato erogabile a ciascun dirigente non può superare il 10% dell'indennità di posizione prevista.

Per tramutare il valore di risultato della performance individuale nella relativa indennità di risultato, si rapporta dapprima il valore di risultato della singola performance sul valore massimo raggiungibile della performance individuale; la percentuale così determinata va applicata alla percentuale massima (10%) di indennità prevista, determinando il valore percentuale ultimo da applicare all'indennità di posizione per il singolo dirigente.

	valore di risultato della performance individuale A	valore di risultato massimo della performance individuale B	% di performance: performance individuale/valore massimo performance individuale X 100 C=(A/B)*100	percentuale massima di indennità di posizione da erogare a titolo di indennità di risultato D	percentuale di indennità di posizione da erogare a titolo di indennità di risultato E=C*D*100
DOTT. FERDINANDO GUARRACINO	243	261	93,10%	10%	9,31%
DOTT. FRANCESCO ZENTI	87	223	39,01%	10%	3,90%
DOTT. RICCARDO ROCCASALVA	32	124,5	25,70%	10%	2,57%
DOTT.SSA PAOLA TALLARINO	158,4	241,50*	65,59%	10%	6,56%
ARCH. OLIMPIO DI MARTINO	87	270	32,22%	10%	3,22%
ING. ANDREA RIPOLI	49,5	234	21,15%	10%	2,12%

*l'OIV, sulla base delle informazioni e dei chiarimenti ricevuti dalla Dott.ssa Tallarino Paola, a mezzo nota prot. N. 2017/54946 del 06.11.2017, ha deciso di valutare "neutrale", invece di "non raggiunto", l'obiettivo n. 17 anno 2015 del settore Cultura Tempo Libero Sport e Turismo ("realizzazione di un sito internet turistico"). Nel caso in questione, l'obiettivo in questione non era finanziato; inoltre, tenuto conto che il PDO anno 2015 è stato approvato in data 22.10.2015 e pubblicato in data 26.10.2015, i tempi necessari per un'indagine di mercato per quantificarne la spesa e per proporre una variazione di bilancio di previsione non avrebbero mai consentito la realizzazione dell'obiettivo entro il termine dell'esercizio finanziario, anche in considerazione del fatto che all'interno del settore, e comunque dell'ente, non esistono professionalità tali da poterlo realizzare e che, quindi, era anche necessario allestire una gara per l'affidamento del servizio.

Posizione Dirigenziale	Incaricato funzione dirigenziale	Eventuale Cessazione	Note	Valore Indennità di posizione anno 2015	Valore massimo attribuibile indennità risultato (10% indennità di posizione)	Valore Risultato Settoriale	Valori di risultato della performance individuale	%di performance: performance Individuale/valore massimo performance individuale*100 C=(A/B)*100	Percentuale Indennità di risultato spettante	Importo dovuto indennità risultato anno 2015
Settore Servizi per l'Assetto ed il governo del territorio	Ing. Andrea Ripoli		Incaricato dal 01.12.2011	39.473,49	3.947,35	63	(63+36)/2=49,50	21,15%	*2,12%	836,84
Settore Pianificazione Urbanistica	Arch. Olimpio Di Martino		Incaricato dal 01.12.2012	39.473,49	3.947,35	87	87	32,22%	3,22%	1.271,05
Settore Polizia Municipale	Dott. Francesco Zenti			39.473,49	3.947,35	129	(129+108+24)/3=87	39,01%	3,90%	1.539,47
Settore Servizi Demografici	Dott. Riccardo Roccasalva	31.12.2015	Incaricato dal 03.03.2014 al 31.12.2015	33.895,75	3.389,58	**	(64+0)/2=32		0**	0,00
Settore Attività Produttive	Dott. Riccardo Roccasalva	31.12.2015	Incaricato dal 31.12.2013 al 31.12.2015	33.895,75	3.389,58	64		25,70%	2,57%	871,12
Settore Affari Generali e Pianificazione	Dott. Francesco Zenti		Incaricato dal 16.01.2010	39.473,49	3.947,35	108			*0%	0,00
Settore Interventi per la Pubblica Istruzione, la Cultura ed il tempo libero	Dott.ssa Paola Tallarino		Incaricata dal 15.09.2010	39.473,49	3.947,35	211,2				0,00
Settore Servizi per la Tutela dei Diritti del Cittadino e Pubblica Istruzione	Dott. Francesco Zenti		Incaricato dal 01.07.2010 al 17.01.2016	39.473,49	3.947,35	24			0**	0,00
Settore Finanze e Controllo	Dott.ssa Paola Tallarino			45.102,87	4.501,29	105,6	(105,6+211,2)/2=158,40	65,59%	*6,56%	2.958,75
Settore Servizi Tecnici	Ing. Andrea Ripoli		Incaricato dal 19.01.2012	33.895,75	3.389,58	36			**0	0,00
Settore Affari Legali	Dott. Ferdinando Guaracino		incaricato dal 14.02.2011	45.102,85	4.510,29	243	243	93,10%	**9,31%	0,00
Totale										7.477,23

*Nota: l'ing. A. Ripoli, la dott.ssa Tallarino, il dott. Zenti e il dott. Roccasalva, nell'anno 2015, erano titolari di incarichi di direzione ad interim di più settori.

** Gli incarichi attribuiti al Segretario Generale dott. F. Guaracino non comportano attribuzione di indennità di risultato dirigenziale in quanto al Segretario è attribuita un'indennità a parte legata all'attività del profilo ricoperto.

Si attesta:

- che tutto quanto dichiarato nel presente atto risponde a verità, che l'istruttoria è correttamente compiuta e i documenti citati sono detenuti dall'ufficio; che l'atto, per quanto noto, riguarda il personale dipendente dell'Ente e non ha come destinatari, in via diretta, parenti o affini di amministratori dell'ente; l'atto è stato redatto seguendo l'ordine cronologico e che non è stata possibile adottare la rotazione del R.P. per l'istruttoria per carenza d'organico;
- ai sensi dell'art. 147-bis, comma 1, del d.lgs n. 267/2000, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa relativa al presente provvedimento.

La Giunta vorrà valutare quanto proposto dall'OIV in merito alla valutazione della prestazione dirigenziale anno 2015 assumendo i provvedimenti del caso.

Ercolano, 20.11.2017

Il Funzionario
Castello Bambi



Richiamata la deliberazione di Giunta n. 397 del 13.09.2016, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato previsto, tra l'altro: "2. Di stabilire, in attuazione delle disposizioni del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150, cosiddetto "Decreto Brunetta", che, per il periodo relativo all'esercizio finanziario 2015 e 2016, la misurazione e la valutazione della "performance" di cui agli artt. 3 e seguenti del Decreto legislativo 27.10.2009, n. 150 sarà effettuata, per i Dirigenti, attraverso la verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissi dalla Amministrazione Comunale e contenuti nella Relazione Previsionale e Programmatica e nel Piano degli Standard dell'anno oggetto di valutazione, tenuto conto dei risultati attestati nel Report della Gestione dell'anno di riferimento, applicando il nuovo sistema di valutazione in vigore nell'Ente e, nel caso in cui esso fosse incompatibile con l'indirizzo di cui sopra, applicando il sistema di valutazione allegato alla delibera di Giunta n. 220 del 03.07.2012, esecutiva ai sensi di legge, a cura dell'Organismo indipendente di valutazione della performance - OIV di cui all'art. 14 del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150; 3. di stabilire che quanto previsto al periodo che precede si applica per gli anni 2015 e 2016 anche alla valutazione degli incaricati di P.O., con l'utilizzo della metodologia di valutazione preesistente all'entrata in vigore del sistema di valutazione in vigore nell'Ente, con valutazione da parte dei Dirigenti di assegnazione e validazione di essa a cura dell'O.I.V.";

Vista la nota prot. n. 57423 del 17.11.2017 di valutazione della prestazione dirigenziale anno 2015, allegata sub 1) alla presente di cui fa parte integrante e sostanziale;

Dato atto che, in conformità agli indirizzi della Giunta espressi con la deliberazione n. 397 del 13.09.2016, dalla documentazione citata, relativamente all'anno 2015, si ricava il seguente prospetto in cui è riportata la valutazione della prestazione dirigenziale:

Posizione Dirigenziale	Incaricato funzione dirigenziale	Eventuale Cessazione	Note	Valore Indennità di posizione anno 2015	Valore massimo attribuibile indennità risultato (10% indennità di posizione)	Valore Risultato Definitivo Settoriale	Valori di risultato della performance Individuale	%di performance: performance individuale/valore massimo performance Individuale*100 C=(A/B)*100	Percentuale indennità di risultato spettante	Importo dovuto Indennità risultato anno 2015
Settore Servizi per l'Assetto ed il governo del territorio	Ing. Andrea Ripoli		Incaricato dal 01.12.2011	39.473,49	3.947,35	63	(63+36)/2=49,50	21,15%	*2,12%	836,84
Settore Pianificazione Urbanistica	Arch. Olimpio Di Martino		Incaricato dal 01.12.2012	39.473,49	3.947,35	87	87	32,22%	3,22%	1.271,05
Settore Polizia Municipale	Dott. Francesco Zenti			39.473,49	3.947,35	129	(129+108+24)/3=87	39,01%	3,90%	1.539,47
Settore Servizi Demografici	Dott. Riccardo Roccasalva	31.12.2015	Incaricato dal 03.03.2014 al 31.12.2015	33.895,75	3.389,58	**	(64+0)/2=32		0**	0,00
Settore Attività Produttive	Dott. Riccardo Roccasalva	31.12.2015	Incaricato dal 31.12.2013 al 31.12.2015	33.895,75	3.389,58	64		25,70%	2,57%	871,12
Settore Affari Generali e Pianificazione	Dott. Francesco Zenti		Incaricato dal 16.01.2010	39.473,49	3.947,35	108			*0%	0,00
Settore Interventi per la Pubblica Istruzione, la Cultura ed il tempo libero	Dott.ssa Paola Tallarino		Incaricata dal 15.09.2010	39.473,49	3.947,35	211,2				0,00
Settore Servizi per la Tutela dei Diritti del Cittadino e Pubblica Istruzione	Dott. Francesco Zenti		Incaricato dal 01.07.2010 al 17.01.2016	39.473,49	3.947,35	24			0**	0,00
Settore Finanze e Controllo	Dott.ssa Paola Tallarino			45.102,87	4.501,29	105,6	(105,6+211,2)/2=158,40	65,59%	*6,56%	2.958,75
Settore Servizi Tecnici	Ing. Andrea Ripoli		Incaricato dal 19.01.2012	33.895,75	3.389,58	36			**0	0,00

Settore Legali	Dott. Ferdinando Guarracino		incaricato dal 14.02.2011	45.102,85	4.510,29	243		243	93,10%	9,31%	0,00
Totale											7.477,23

*Nota: l'ing. A. Ripoli, la dott.ssa Tallarino, il dott. Zenti e il dott. Roccasalva, nell'anno 2015, erano titolari di incarichi di direzione ad interim di più settori.
** Gli incarichi attribuiti al Segretario Generale dott. F. Guarracino non comportano attribuzione di indennità di risultato dirigenziale in quanto al Segretario è attribuita un'indennità a parte legata all'attività del profilo ricoperto.

Visti:

- il decreto legislativo n. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni;
- il decreto legislativo n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni;
- lo Statuto;
- la documentazione citata in premessa;

Ritenuto di provvedere alla valutazione della prestazione dirigenziale per l'anno 2015 come riportato in narrativa

PROPONE

alla Giunta di approvare la presente proposta ed il dispositivo:

8. di approvare e fare propria la proposta allegata alla presente, disponendo che la medesima venga allegata al presente deliberato, per farne parte integrante sostanziale sotto la lettera A);
9. di prendere atto della valutazione del personale dirigente del Comune anno 2015 operata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, giusta nota prot. n. 57423 del 17.11.2017, allegata sub 1) alla presente;
10. di approvare la valutazione delle prestazioni dirigenziali anno 2015, riportata nell'allegato sub 1) alla presente, dando atto che essa è stata effettuata applicando le direttive impartite con la deliberazione di Giunta n. 397 del 13.09.2016;
11. di attribuire al dirigente del Settore Finanza e Controllo le risorse economiche destinate nell'anno 2015 al finanziamento dell'indennità di risultato per i Dirigenti, pari ad € 46.248,72, ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito con il CCDI area dirigenziale del 15.11.2002;
12. di autorizzare il dirigente del settore finanza e controllo, di concerto con il Dirigente del Settore Affari Generali e Pianificazione, ad assumere tutti i provvedimenti finalizzati alla erogazione agli aventi diritto dell'indennità di risultato anno 2015 nella misura derivante dalla valutazione operata dall'OIV e da questo Organo come riportato nella tabella che segue:

Posizione Dirigenziale	Incaricato funzione dirigenziale	Eventuale Cessazione	Note	Valore Indennità di posizione anno 2015	Valore massimo attribuibile indennità risultato (10% indennità di posizione)	Valore Risultato Definitivo Settoriale	Valori di risultato della performance individuale	%di performance: individuale/valore massimo performance individuale x 100 C=(A/B)*100	Percentuale indennità di risultato spettante	Importo dovuto indennità risultato anno 2015
Settore Servizi per l'Assetto ed il governo del territorio	Ing. Andrea Ripoli		Incaricato dal 01.12.2011	39.473,49	3.947,35	63	(63+36)/2=49,50	21,15%	*2,12%	836,84
Settore Pianificazione Urbanistica	Arch. Olimpio Di Martino		Incaricato dal 01.12.2012	39.473,49	3.947,35	87	87	32,22%	3,22%	1.271,05
Settore Polizia Municipale	Dott. Francesco Zenti			39.473,49	3.947,35	129	(129+108+24)/3=87	39,01%	3,90%	1.539,47
Settore Servizi Demografici	Dott. Riccardo Roccasalva	31.12.2015	Incaricato dal 03.03.2014 al 31.12.2015	33.895,75	3.389,58	**	(64+0)/2=32		0**	0,00
Settore Attività Produttive	Dott. Riccardo Roccasalva	31.12.2015	Incaricato dal 31.12.2013 al 31.12.2015	33.895,75	3.389,58	64		25,70%	2,57%	871,12
Settore Affari Generali e Pianificazione	Dott. Francesco Zenti		Incaricato dal 16.01.2010	39.473,49	3.947,35	108			*0%	0,00
Settore Interventi per la Pubblica Istruzione, la Cultura ed il tempo libero	Dott.ssa Paola Tallarino		Incaricata dal 15.09.2010	39.473,49	3.947,35	211,2				0,00

Servizi per la Tutela dei Diritti del Cittadino e Pubblica Istruzione	Dott. Francesco Zenti	incaricato dal 01.07.2010 al 17.01.2016	33.473,45	3.347,33	24				0,00
Settore Finanze e Controllo	Dott.ssa Paola Tallarino		45.102,87	4.501,29	105,6	(105,6+211,2)/2=158,40	65,59%	*6,56%	2.958,75
Settore Servizi Tecnici	Ing. Andrea Ripoli	incaricato dal 19.01.2012	33.895,75	3.389,58	36			**0	0,00
Settore Affari Legali	Dott. Ferdinando Guarracino	incaricato dal 14.02.2011	45.102,85	4.510,29	243	243	93,10%	**9,31%	0,00
Totale									7.477,23

*Nota: l'ing. A. Ripoli, la dott.ssa Tallarino, il dott. Zenti e il dott. Roccasalva, nell'anno 2015, erano titolari di incarichi di direzione ad interim di più settori.

** Gli incarichi attribuiti al Segretario Generale dott. F. Guarracino non comportano attribuzione di indennità di risultato dirigenziale in quanto al Segretario è attribuita un'indennità a parte legata all'attività del profilo ricoperto.

13. di allegare alla presente la seguente documentazione:

- valutazione del personale dirigente del Comune anno 2015 operata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, giusta nota prot. n. 57423 del 17.11.2017, allegata sub 1) alla presente;

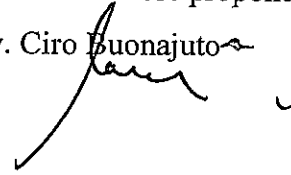
14. di dichiarare la presente, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile ai sensi di legge, avendo ravvisato la sussistenza di motivi di urgenza.



Data 14.02.2018

L'Amministratore proponente

Avv. ~~Ciro Buonajuto~~



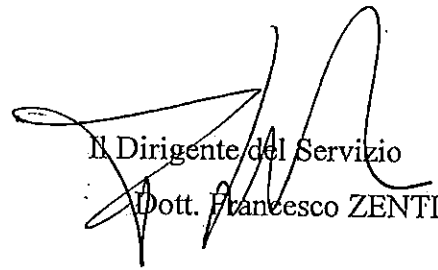
Parere in ordine alla sola regolarità tecnica della proposta (Art. 49, I° comma D.Lgs. n. 267/2000)

.....favorevole.....
.....
.....
.....

Data 14.02.2018

Il Dirigente del Servizio

Dott. Francesco ZENTI



Si attesta che la predetta spesa ha regolare copertura finanziaria come da dati che seguono (Art. 151 comma 4 D.Lgs. 267/2000)

Bilancio art.....

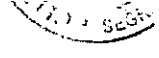
Somma stanziata.....

Somma impiegata.....

Variazioni per storni.....

Somma disponibile.....

.....
.....
.....
.....
.....



Favorevole

data *14.01.2018*

Il Dirigente del Servizio

[Signature]

Parere di conformità - Ex art. 51, comma 2 dello Statuto adottato con deliberazione di C.C. n. 29 del 27.06.2001

Favorevole

data *14/02/2018*

DECISIONE DELLA GIUNTA

Il Segretario Generale

[Signature]

Il Segretario Verbalizzante

Deliberazione adottata nella seduta del al n.....

avv. Cozzolino Dino - dott.ssa Ascolese Mariagrazia - avv. Buono Salvatore

CORSO RESINA N. 39 - 80056 ERCOLANO (NA) - TEL. 081 7881217 - FAX 081 7781214

Città di Ercolano
Provincia di Napoli

prot. 0057423 del 17/11/2017
ingresso
Mitt.: AVV.COZZOLINO DINO



Alla Città di Ercolano
Sezione Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane
Corso Resina, 39
80056 - Ercolano(NA)

Oggetto: Trasmissione della valutazione delle prestazioni dirigenziali anno 2015.

L'Organismo Indipendente della Valutazione del Comune di Ercolano trasmette, in allegato, l'elaborato (di n. 28 pagine compreso il frontespizio) relativo alla valutazione delle prestazioni dirigenziali relative all'anno 2015.

Distinti Saluti.

Ercolano, 16.11.2017.


Il Presidente

Avv. Dino Cozzolino



LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DIRIGENZIALI

ANNO 2015







La Procedura di Valutazione adottata

La presente parte descrive il sistema di valutazione utilizzato per analizzare le prestazioni dirigenziali per l'anno 2015.

I fattori parametrali utilizzati sono riconducibili sia alle prestazioni di risultato che alle prestazioni di comportamento.

Si è partiti da una valutazione che scaturisce dal grado di raggiungimento degli obiettivi predefiniti e assegnati ai singoli dirigenti nel Piano dettagliato per l'anno 2015.

In relazione all'importanza/difficoltà dell'obiettivo assegnato ai dirigenti nell'anno 2015, in fase di elaborazione del PDO sono stati fatti rientrare in una delle 3 tipologie la cui misura del valore, in ordine crescente di difficoltà ed importanza nel perseguirli, è stata attribuita dal nucleo di valutazione, ossia:

- OBIETTIVO DI MANTENIMENTO (valore 10)
- OBIETTIVO DI AMPLIAMENTO QUANTITATIVO O MIGLIORAMENTO QUALITATIVO OD ECONOMICO (valore 30)
- OBIETTIVO DI INNOVAZIONE/SVILUPPO (valore 40)

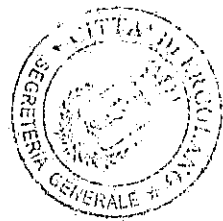
Avendo ogni obiettivo un valore in termini assoluti, il prodotto tra il valore assegnato all'obiettivo e la misura del suo perseguimento costituisce il **risultato DA OBIETTIVO**.

risultato DA OBIETTIVO = valore assegnato all'obiettivo X % di conseguimento

[Handwritten signature]

R. P. in ...

[Handwritten signature]





CITTA' DI ERCOLANO
(Provincia di Napoli)

ISTITUTO

Il **primo valore di risultato** è dato dalla sommatoria dei risultati dei singoli obiettivi settoriali

1° VALORE DI RISULTATO = somma risultati da obiettivi per settore

La prestazione di risultato scaturisce anche dalla componente che attiene al conseguimento degli standard assegnati ai singoli settori.

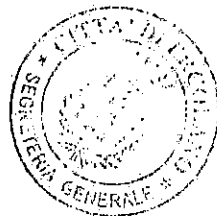
Lo standard presenta un valore corrisponde al medesimo valore attribuito agli obiettivi di mantenimento essendo considerato una richiesta di prestazione a cui deve tendere il dirigente e mantenerla nel tempo.

La griglia di conseguimento degli obiettivi e degli standard risulta dal **report di gestione per l'anno 2015** elaborato dall'Organismo Indipendente del Controllo di Gestione (OICG).

Quindi il prodotto tra il valore dello standard e ed il fattore correttivo di cui alla tabella riportata costituisce il **risultato DA STANDARD**.

RISULTATO STANDARD	COEFFICIENTE CORRETTIVO
RAGGIUNTO	1,2
NON RAGGIUNTO	0,8
NON RILEVABILE	ININFLUENTE

risultato DA STANDARD = valore dello standard X coefficiente correttivo



2° VALORE DI RISULTATO = *Sommatoria dei risultati DA STANDARD PER SETTORE*

La somma dei due valori di risultato costituisce il primo ***valore di risultato parziale***.

VALORE DI RISULTATO PARZIALE= 1° VALORE DI RISULTATO + 2° VALORE DI RISULTATO

Alla voce valore di risultato scaturente dalla sola prestazione di risultato vengono applicati i seguenti parametri correttivi scaturente dalla prestazione di comportamento.

TABELLE E SCHEMI RIGUARDANTI LA COMPONENTE COMPORTAMENTO

Ai fini del comportamento, è stato considerato il parametro concernente la sensibilità dimostrata dai dirigenti verso l'attività di controllo di gestione;

Quindi l'Amministrazione ritiene di basare la valutazione sulla partecipazione dimostrata dai dirigenti al processo di controllo di gestione in termini di rispetto dei tempi nella trasmissione dei report e di precisione nel contenuto dell'informazione trasmessa.

In particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi nella trasmissione delle schede soggette a compilazione la griglia di valutazione è la seguente:

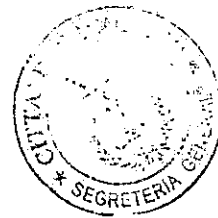


Il dirigente risponde nei tempi alla trasmissione delle schede soggette a compilazione	1,5
Il dirigente risponde oltre i termini previsti, ma precedentemente all'invio di un sollecito	0,9
Il dirigente risponde dopo che siano stati inoltrati uno o più solleciti di richiesta di trasmissione delle schede soggette a compilazione	0,6

Per quanto riguarda la precisione nell'informazione delle schede soggette a compilazione la griglia di valutazione è la seguente

Il dirigente è preciso e dettagliato. Indica gli estremi dei documenti dai quali si evince il raggiungimento degli obiettivi o i motivi e gli atti per i quali non sono stati raggiunti gli obiettivi.	1,5
Il dirigente è poco preciso e dettagliato. Indica sinteticamente di aver raggiunto o meno gli obiettivi	0,9
Il dirigente presenta delle schede confuse e compilate solo parzialmente.	0,6

Il **valore di risultato definitivo** pertanto è il risultante del prodotto tra il valore di risultato parziale ed il correttivo finale derivante dalla valutazione della prestazione di comportamento. Per ciascun settore il correttivo relativo al comportamento da applicare al valore di risultato parziale risulta essere la media aritmetica semplice che emerge dalla griglia di valutazione allegata al presente relazione.



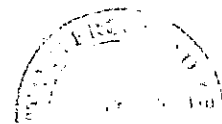


VALORI DI RISULTATO COMPLESSIVI DEFINITIVI SETTORIALI

ATTIVITA' PRODUTTIVE	64
AVVOCATURA	243
POLIZIA MUNICIPALE	129
AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE	108*
CULTURA, TEMPO LIB., SPORT E TUR.	211,2
FINANZE E CONTROLLO	105,6
PIANIFICAZIONE URBANISTICA	87
SERVIZI SOCIALI	24
DEMOGRAFICI	**
SERVIZI TECNICI	36
ASSETTO E GOVERNO DEL TERRITORIO	63

*con nota del 31.10.2017, l'O.I.C.G. ha rilevato come errore materiale l'indicazione dello standard n. 48 tra quelli non raggiunti e, pertanto, ha rettificato tale errore accertando e convalidando come raggiunto lo standard n. 48.

** Il settore servizi demografici presenta un valore nullo in quanto non trasmette i dati per la verifica della performance organizzativa.





VALORI DI RISULTATO DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

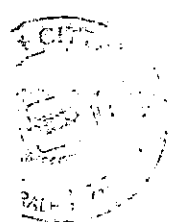
Il valore della performance individuale dei dirigenti rispecchia il valore della performance organizzativa. Nel caso di incarico ad interim il valore di risultato della performance individuale è frutto della media delle performance settoriali di competenza del singolo dirigente. E' stata utilizzata la media dei valori di risultato per evidenziare l'assegnazione di un medesimo peso di importanza a tutti i settori a prescindere che siano o meno assegnati ad interim.

DOTT. FERDINANDO GUARRACINO	243
DOTT. FRANCESCO ZENTI	$(129+108+24)/3= 87$
DOTT. RICCARDO ROCCASALVA	$(64+0)/2= 32$
DOTT.SSA PAOLA TALLARINO	$(105,6+211,2)/2= 158,40$
ARCH. OLIMPIO DI MARTINO	87
ING. ANDREA RIPOLI	$(63+36)/2= 49,50$

[Handwritten signature]

Amministrazione Ercolano

[Handwritten signature]





CITTA' DI ERCOLANO
(Provincia di Napoli)

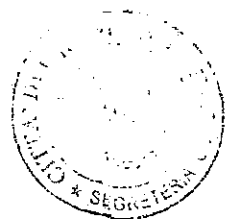
DETERMINAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO DA EROGARE

L'importo massimo di indennità di risultato erogabile a ciascun dirigente non può superare il 10% dell'indennità di posizione prevista.

Per tramutare il valore di risultato della performance individuale nella relativa indennità di risultato, si rapporta dapprima il valore di risultato della singola performance sul valore massimo raggiungibile della performance individuale; la percentuale così determinata va applicata alla percentuale massima (10%) di indennità prevista, determinando il valore percentuale ultimo da applicare all'indennità di posizione per il singolo dirigente.

	valore di risultato della performance individuale A	valore di risultato massimo della performance individuale B	% di performance: performance individuale/valore massimo performance individuale X 100 C=(A/B)*100	percentuale massima di indennità di posizione da erogare a titolo di indennità di risultato D	percentuale di indennità di posizione da erogare a titolo di indennità di risultato E=C*D*100
DOTT. PERDINANDO GUARRACINO	243	261	93,10%	10%	9,31%
DOTT. FRANCESCO ZENTI	87	223	39,01%	10%	3,90%
DOTT. RICCARDO ROCCASALVA	32	124,5	25,70%	10%	2,57%
DOTT.SSA PAOLA TALLARINO	158,4	241,50*	65,59%	10%	6,56%
ARCH. OLIMPIO DI MARTINO	87	270	32,22%	10%	3,22%
ING. ANDREA RIPOLI	49,5	234	21,15%	10%	2,12%

*l'OIV, sulla base delle informazioni e dei chiarimenti ricevuti dalla Dott.ssa Tallarino Paola, a mezzo nota prot. N. 2017/54946 del 06.11.2017, ha deciso di valutare "neutrale", invece di "non raggiunto", l'obiettivo n. 17 anno 2015 del settore Cultura Tempo Libero Sport e Turismo ("realizzazione di un sito internet turistico"). Nel caso in questione, l'obiettivo in questione non era finanziato; inoltre, tenuto conto che il PDO anno 2015 è stato approvato in data 22.10.2015 e pubblicato in data 26.10.2015, i tempi necessari per un'indagine di mercato per quantificarne la spesa e per proporre una variazione di bilancio di previsione non avrebbero mai consentito la realizzazione dell'obiettivo entro il termine dell'esercizio finanziario, anche in considerazione del fatto che all'interno del settore, e comunque dell'ente, non esistono professionalità tali da poterlo realizzare e che, quindi, era anche necessario allestire una gara per l'affidamento del servizio.



11/11/2015

SCHEDE DI DETERMINAZIONE DEI VALORI DI RISULTATO SETTORIALI

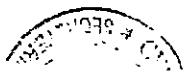


Flora Maria Quattrone

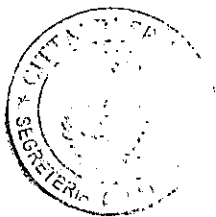




NUMERO PROGETTO	VALORE OBIETTIVO (A)	% RAGGIUNTO (B)	NON RAGGIUNTO	NEUTRALE	RISULTATO DA OBIETTIVO C= (A)*(B)/100	SETTORE	1* VALORE DI RISULTATO PER SETTORE	VALORE DI RISULTATO MASSIMO RAGGIUNGIBILE
03	30	100			30	SERVIZI PER LE ATTIVITA' PRODUTTIVE E LO SVILUPPO ECONOMICO		
04	30		0			SERVIZI PER LE ATTIVITA' PRODUTTIVE E LO SVILUPPO ECONOMICO		
05	10	100			10	SERVIZI PER LE ATTIVITA' PRODUTTIVE E LO SVILUPPO ECONOMICO	40	70
28	30	100			30	SERVIZI PER L'ASSETTO ED IL GOVERNO DEL TERRITORIO		
29	30	100			30	SERVIZI PER L'ASSETTO ED IL GOVERNO DEL TERRITORIO	60	60
22	30	100			30	AVVOCATURA		
23	30	100			30	AVVOCATURA		
24	30	100			30	AVVOCATURA	90	90
06	40	100			40	INTERVENTI PER LA CULTURA, IL TEMPO LIBERO, LO SPORT ED IL TURISMO		
10	30	100			30	INTERVENTI PER LA CULTURA, IL TEMPO LIBERO, LO SPORT ED IL TURISMO		
11	10		0			INTERVENTI PER LA CULTURA, IL TEMPO LIBERO, LO SPORT ED IL TURISMO		
12	30	100			30	INTERVENTI PER LA CULTURA, IL TEMPO LIBERO, LO SPORT ED IL TURISMO		
16	40	100			40	INTERVENTI PER LA CULTURA, IL TEMPO LIBERO, LO SPORT ED IL TURISMO		
17	40			neutrale		INTERVENTI PER LA CULTURA, IL TEMPO LIBERO, LO SPORT ED IL TURISMO		
18	30			neutrale		INTERVENTI PER LA CULTURA, IL TEMPO LIBERO, LO SPORT ED IL TURISMO	140	150
14	30	100			30	FINANZE E CONTROLLO		
19	10	100			10	FINANZE E CONTROLLO	40	40
15	30			neutrale		SERVIZI PER LA TUTELA DEI DIRITTI DEL CITTADINO E PUBBLICA ISTRUZIONE		
21	40	100			40	SERVIZI PER LA TUTELA DEI DIRITTI DEL CITTADINO E PUBBLICA ISTRUZIONE	40	40
13	30		0			SERVIZI TECNICI		
20	30		0			SERVIZI TECNICI	0	60
07	40	100			40	PIANIFICAZIONE URBANISTICA		
08	40		0			PIANIFICAZIONE URBANISTICA		



SCHEDA 1. RISULTATO DA OBIETTIVO


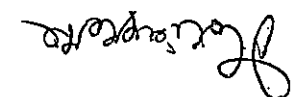
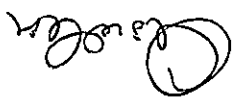



Consiglio Comunale

M. G. M.

09	40	100		40	PIANIFICAZIONE URBANISTICA	80	120
01	30	100		30	POLIZIA MUNICIPALE		
02	10	100		10	POLIZIA MUNICIPALE		
25	30	100		30	POLIZIA MUNICIPALE		
26	30		0		POLIZIA MUNICIPALE		
27	30	100		30	POLIZIA MUNICIPALE	100	130



SETTORE	RAGGIUNTO	NON RAGGIUNTO	NUMERO STANDARD	VALORE STANDARD A	FATTORE CORRETTIVO SU STANDARD B	RISULTATO DA STANDARD C=A*B	2* VALORE DI RISULTATO	VALORE DI RISULTATO MASSIMO RAGGIUNGIBILE
AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE	100		01	10	1,2	12		
AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE	100		02	10	1,2	12		
AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE	100		03	10	1,2	12		
AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE	100		04	10	1,2	12		
AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE		0	05					
AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE - SERVIZI E ATTIVITA' MAGGIORMENTE ESPOSTI AL FENOMENO CORRUTTIVO	100		46	10	1,2	12		
AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE - TUTTI I SETTORI		0	47					
AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE - TUTTI I SETTORI	100		48	10	1,2	12	72	96
ASSETTO E GOVERNO DEL TERRITORIO	100		06	10	1,2	12		
ASSETTO E GOVERNO DEL TERRITORIO		0	07					
ASSETTO E GOVERNO DEL TERRITORIO		0	08					
ASSETTO E GOVERNO DEL TERRITORIO		0	09					
ASSETTO E GOVERNO DEL TERRITORIO		0	10					
ASSETTO E GOVERNO DEL TERRITORIO		0	11					
ASSETTO E GOVERNO DEL TERRITORIO	100		12	10	1,2	12		
ASSETTO E GOVERNO DEL TERRITORIO - TUTTI I SETTORI		0	47					
ASSETTO E GOVERNO DEL TERRITORIO - TUTTI I SETTORI		0	48				24	108
ATTIVITA' PRODUTTIVE E SVILUPPO ECONOMICO	100		13	10	1,2	12		
ATTIVITA' PRODUTTIVE E SVILUPPO ECONOMICO	100		14	10	1,2	12		
ATTIVITA' PRODUTTIVE - TUTTI I SETTORI		0	47					
ATTIVITA' PRODUTTIVE - TUTTI I SETTORI		0	48				24	48
AVVOCATURA	100		15	10	1,2	12		
AVVOCATURA	100		20	10	1,2	12		
AVVOCATURA		0	16					
AVVOCATURA	100		17	10	1,2	12		
AVVOCATURA - SERVIZI E ATTIVITA' MAGGIORMENTE ESPOSTI AL FENOMENO CORRUTTIVO	100		46	10	1,2	12		
AVVOCATURA - TUTTI I SETTORI	100		47	10	1,2	12		
AVVOCATURA - TUTTI I SETTORI	100		48	10	1,2	12	72	84
FINANZE E CONTROLLO	100		18	10	1,2	12		

SCHEDA 2. RISULTATO DA STANDARD



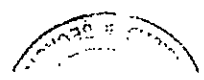
[Handwritten signature]

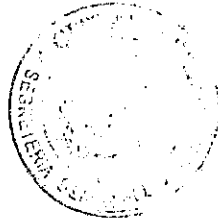
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FINANZE E CONTROLLO	100		19	10	1,2	12		
FINANZE E CONTROLLO	100		21	10	1,2	12		
FINANZE E CONTROLLO - SERVIZI E ATTIVITA' MAGGIORMENTE ESPOSTI AL FENOMENO CORRUTTIVO	100		46	10	1,2	12		
FINANZE E CONTROLLO - TUTTI I SETTORI		0	48					
FINANZE E CONTROLLO - TUTTI I SETTORI		0	47				48	72
INTERVENTI PER LA CULTURA, IL TEMPO LIBERO, LO SPORT ED IL TURISMO	100		22	10	1,2	12		
INTERVENTI PER LA CULTURA, IL TEMPO LIBERO, LO SPORT ED IL TURISMO	100		23	10	1,2	12		
INTERVENTI PER LA CULTURA, IL TEMPO LIBERO, LO SPORT ED IL TURISMO	100		24	10	1,2	12		
CULTURA, TEMPO LIBERO, SPORT E TURISMO - TUTTI I SETTORI		0	47					
CULTURA, TEMPO LIBERO, SPORT E TURISMO -TUTTI I SETTORI		0	48				36	60
PIANIFICAZIONE URBANISTICA	100		25	10	1,2	12		
PIANIFICAZIONE URBANISTICA	100		26	10	1,2	12		
PIANIFICAZIONE URBANISTICA	100		27	10	1,2	12		
PIANIFICAZIONE URBANISTICA - TUTTI I SETTORI		0	47					
PIANIFICAZIONE URBANISTICA - TUTTI I SETTORI		0	48				36	60
POLIZIA MUNICIPALE	100		28	10	1,2	12		
POLIZIA MUNICIPALE	100		29	10	1,2	12		
POLIZIA MUNICIPALE	100		30	10	1,2	12		
POLIZIA MUNICIPALE	100		31	10	1,2	12		
POLIZIA MUNICIPALE	100		32	10	1,2	12		
POLIZIA MUNICIPALE		0	33					
POLIZIA MUNICIPALE	100		34	10	1,2	12		
POLIZIA MUNICIPALE - TUTTI I SETTORI		0	47					
POLIZIA MUNICIPALE - TUTTI I SETTORI		0	48				72	108
SERVIZI DEMOGRAFICI			35					
SERVIZI DEMOGRAFICI			36					
SERVIZI DEMOGRAFICI - TUTTI I SETTORI			47					
SERVIZI DEMOGRAFICI - TUTTI I SETTORI			48					48
SERVIZI PER LA TUTELA DEI DIRITTI DEL CITTADINO E PUBBLICA ISTRUZIONE		0	37					
SERVIZI PER LA TUTELA DEI DIRITTI DEL CITTADINO E PUBBLICA ISTRUZIONE		0	38					





Dirigente
Cassella

SERVIZI PER LA TUTELA DEI DIRITTI DEL CITTADINO E PUBBLICA STRUZIONE		0	39					
SERVIZI PER LA TUTELA DEI DIRITTI DEL CITTADINO E PUBBLICA STRUZIONE		0	40					
SERVIZI SOCIALI - TUTTI I SETTORI		0	47					
SERVIZI SOCIALI - TUTTI I SETTORI		0	48				0	72
SERVIZI TECNICI	100		41	10	1,2	12		
SERVIZI TECNICI		0	42					
SERVIZI TECNICI	100		43	10	1,2	12		
SERVIZI TECNICI	100		44	10	1,2	12		
SERVIZI TECNICI	100		45	10	1,2	12		
SERVIZI TECNICI - TUTTI I SETTORI		0	47					
SERVIZI TECNICI - TUTTI I SETTORI		0	48				48	84





STAMPATO

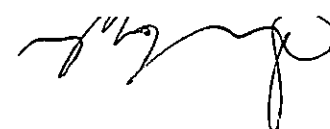
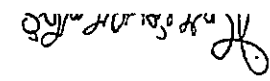
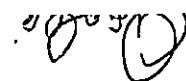

Handwritten signature and notes at the top of the page.

Handwritten signature at the top right of the page.

SETTORE			PRESTAZIONE DI COMPORTAMENTO		COEFFICIENTE DA APPLICARE AL VALORE DI RISULTATO PARZIALE E= (C+D)/2	COEFFICIENTE CORRETTIVO MASSIMO DA APPLICARE AL VALORE DI RISULTATO PARZIALE F= (1,5+1,5)/2	VALORE DI RISULTATO DEFINITIVO G=E*A	VALORE DI RISULTATO DEFINITIVO MASSIMO RAGGIUNGIBILE H=B*F
	VALORE DI RISULTATO PARZIALE A	VALORE DI RISULTATO PARZIALE MASSIMO RAGGIUNGIBILE B	COMPONENTE TEMPISTICA DI RISPOSTA ALL'OICG					
			1° FATTORE CORRETTIVO C	2° FATTORE CORRETTIVO D				
AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE	72,00	96,00	1,5	1,5	1,5	1,5	108	144
ASSETTO E GOVERNO DEL TERRITORIO	84,00	168,00	0,6	0,9	0,75	1,5	63	252
ATTIVITA' PRODUTTIVE E SVILUPPO ECONOMICO	64,00	118,00	1	1	1	1,5	64	177
AVVOCATURA	162,00	174,00	1,5	1,5	1,5	1,5	243	261
FINANZE E CONTROLLO	88,00	112,00	1,5	0,9	1,2	1,5	105,6	168
INTERVENTI PER LA CULTURA, IL TEMPO LIBERO, LO SPORT ED IL TURISMO	176,00	210,00	1,5	0,9	1,2	1,5	211,2	315
PIANIFICAZIONE URBANISTICA	116,00	180,00	0,6	0,9	0,75	1,5	87	270
POLIZIA MUNICIPALE	172,00	238,00	0,6	0,9	0,75	1,5	129	357
SERVIZI DEMOGRAFICI		48,00	1	1	1	1,5		72
SERVIZI PER LA TUTELA DEI DIRITTI DEL CITTADINO								
E PUBBLICA ISTRUZIONE	40,00	112,00	0,6	0,6	0,6	1,5	24	168
SERVIZI TECNICI	48,00	144,00	0,6	0,9	0,75	1,5	36	216

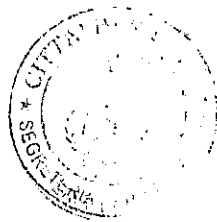




	valore di risultato della performance individuale A	valore di risultato massimo della performance individuale B	% di performance : (performance individuale / valore massimo performance individuale) *100 C=(A/B)*100	percentuale massima di indennità di posizione da erogare a titolo di indennità di risultato D	percentuale di indennità di posizione da erogare a titolo di indennità di risultato E=C*D*100
DOTT. FERDINANDO GUARRACINO	243	261	93,10%	10%	9,31%
DOTT. FRANCESCO ZENTI	87	223	39,01%	10%	3,90%
DOTT. RICCARDO ROCCASALVA	32	124,5	25,70%	10%	2,57%
DOTT.SSA PAOLA TALLARINO	158,4	241,5	65,59%	10%	6,56%
ARCH. OLIMPIO DI MARTINO	87	270	32,22%	10%	3,22%
ING. ANDREA RIPOLI	49,5	234	21,15%	10%	2,12%

SECRET





Flaminio P. P. P.



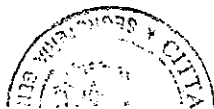
LA VALUTAZIONE DI COMPORTAMENTO

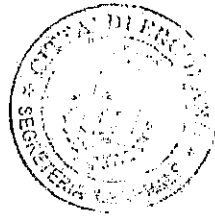
I fattori che incidono

sul valore di risultato parziale

mediante l'applicazione dei coefficienti correttivi

GRIGLIA DI VALUTAZIONE





SETTORE: POLIZIA MUNICIPALE

Punteggio griglia di valutazione

INSODDISFACENTE: 0,6
NON ADEGUATO: 0,9
BUONO: 1,5

SCALA DI VALUTAZIONE

SENSIBILITA', PARTECIPAZIONE ALL'ATTIVITA' DI CONTROLLO DI GESTIONE	INSODDISFACENTE 0,6	NON ADEGUATO 0,9	BUONO 1,5
<p><u>RISPETTO DEI TEMPI DI TRASMISSIONE DELLE SCHEDE O ALTRO DOCUMENTO DA COMPILARE RICHIESTE DAL CONTROLLO DI GESTIONE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - INSODDISFACENTE: IL DIRIGENTE TRASMETTE QUANTO RICHIESTO IN AMPIO RITARDO E DOPO ALMENO 1 SOLLECITO; - NON ADEGUATO: IL DIRIGENTE TRASMETTE QUANTO RICHIESTO OLTRE I TERMINI PREVISTI MA PRECEDENTEMENTE ALL'INVIO DI UN SOLLECITO; - BUONO: IL DIRIGENTE TRASMETTE LE SCHEDE COMPILATE NEI TEMPI PREVISTI ED EVIDENZIATI NELLA RICHIESTA ; 			
<p><u>COMPLETEZZA E PRECISIONE DELLE INFORMAZIONI RESE DAL DIRIGENTE E RICHIESTE DAL CONTROLLO DI GESTIONE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - INSODDISFACENTE: IL DIRIGENTE PRESENTA DELLE SCHEDE CONFUSE E COMPILATE SOLO PARZIALMENTE. - NON ADEGUATO: IL DIRIGENTE E' POCO PRECISO E DETTAGLIATO. INDICA SINTETICAMENTE DI AVER RAGGIUNTO O MENO UN RISULTATO. - BUONO: IL DIRIGENTE E' PRECISO E DETTAGLIATO, INDICA PRECISAMENTE I MOTIVI DI UNA CERTA SCELTA, DI UN CERTO RISULTATO E/O DEL MANCATO RISULTATO RAGGIUNTO. 			





Verificatore Classe

SETTORE: FINANZE E CONTROLLO

Punteggio griglia di valutazione
INSODDISFACENTE: 0,6
NON ADEGUATO: 0,9
BUONO: 1,5

SCALA DI VALUTAZIONE

SENSIBILITA', PARTECIPAZIONE ALL'ATTIVITA' DI CONTROLLO DI GESTIONE	INSODDISFACENTE 0,6	NON ADEGUATO 0,9	BUONO 1,5
<p><u>RISPETTO DEI TEMPI DI TRASMISSIONE DELLE SCHEDE O ALTRO DOCUMENTO DA COMPILARE RICHIESTE DAL CONTROLLO DI GESTIONE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - INSODDISFACENTE: IL DIRIGENTE TRASMETTE QUANTO RICHIESTO IN AMPIO RITARDO E DOPO ALMENO 1 SOLLECITO; - NON ADEGUATO: IL DIRIGENTE TRASMETTE QUANTO RICHIESTO OLTRE I TERMINI PREVISTI MA PRECEDENTEMENTE ALL'INVIO DI UN SOLLECITO; - BUONO: IL DIRIGENTE TRASMETTE LE SCHEDE COMPILATE NEI TEMPI PREVISTI ED EVIDENZIATI NELLA RICHIESTA ; 			
<p><u>COMPLETEZZA E PRECISIONE DELLE INFORMAZIONI RESE DAL DIRIGENTE E RICHIESTE DAL CONTROLLO DI GESTIONE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - INSODDISFACENTE: IL DIRIGENTE PRESENTA DELLE SCHEDE CONFUSE E COMPILATE SOLO PARZIALMENTE. - NON ADEGUATO: IL DIRIGENTE E' POCO PRECISO E DETTAGLIATO. INDICA SINTETICAMENTE DI AVER RAGGIUNTO O MENO UN RISULTATO. - BUONO: IL DIRIGENTE E' PRECISO E DETTAGLIATO, INDICA PRECISAMENTE I MOTIVI DI UNA CERTA SCELTA, DI UN CERTO RISULTATO E/O DEL MANCATO RISULTATO RAGGIUNTO. 			





Posteggiatore
Cristoforo

SETTORE: ASSETTO E GOVERNO DEL TERRITORIO

Punteggio griglia di valutazione
INSODDISFACENTE: 0,6
NON ADEGUATO: 0,9
BUONO: 1,5

SENSIBILITA', PARTECIPAZIONE ALL'ATTIVITA' DI CONTROLLO DI GESTIONE	INSODDISFACENTE 0,6	NON ADEGUATO 0,9	BUONO 1,5
<p><u>RISPETTO DEI TEMPI DI TRASMISSIONE DELLE SCHEDE O ALTRO DOCUMENTO DA COMPILARE RICHIESTE DAL CONTROLLO DI GESTIONE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - INSODDISFACENTE: IL DIRIGENTE TRASMETTE QUANTO RICHIESTO IN AMPIO RITARDO E DOPO ALMENO 1 SOLLECITO; - NON ADEGUATO: IL DIRIGENTE TRASMETTE QUANTO RICHIESTO OLTRE I TERMINI PREVISTI MA PRECEDENTEMENTE ALL'INVIO DI UN SOLLECITO; - BUONO: IL DIRIGENTE TRASMETTE LE SCHEDE COMPILATE NEI TEMPI PREVISTI ED EVIDENZIATI NELLA RICHIESTA ; 			
<p><u>COMPLETEZZA E PRECISIONE DELLE INFORMAZIONI RESE DAL DIRIGENTE E RICHIESTE DAL CONTROLLO DI GESTIONE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - INSODDISFACENTE: IL DIRIGENTE PRESENTA DELLE SCHEDE CONFUSE E COMPILATE SOLO PARZIALMENTE. - NON ADEGUATO: IL DIRIGENTE E' POCO PRECISO E DETTAGLIATO. INDICA SINTETICAMENTE DI AVER RAGGIUNTO O MENO UN RISULTATO. - BUONO: IL DIRIGENTE E' PRECISO E DETTAGLIATO, INDICA PRECISAMENTE I MOTIVI DI UNA CERTA SCELTA, DI UN CERTO RISULTATO E/O DEL MANCATO RISULTATO RAGGIUNTO. 			









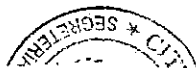


SETTORE: ATTIVITA' PRODUTTIVE

Punteggio griglia di valutazione

INSODDISFACENTE: 0,6
NON ADEGUATO: 0,9
BUONO: 1,5

SENSIBILITA', PARTECIPAZIONE ALL'ATTIVITA' DI CONTROLLO DI GESTIONE	INSODDISFACENTE 0,6	NON ADEGUATO 0,9	BUONO 1,5
<p><u>RISPETTO DEI TEMPI DI TRASMISSIONE DELLE SCHEDE O ALTRO DOCUMENTO DA COMPILARE RICHIESTE DAL CONTROLLO DI GESTIONE</u></p> <ul style="list-style-type: none">- INSODDISFACENTE: IL DIRIGENTE TRASMETTE QUANTO RICHIESTO IN AMPIO RITARDO E DOPO ALMENO 1 SOLLECITO;- NON ADEGUATO: IL DIRIGENTE TRASMETTE QUANTO RICHIESTO OLTRE I TERMINI PREVISTI MA PRECEDENTEMENTE ALL'INVIO DI UN SOLLECITO;- BUONO: IL DIRIGENTE TRASMETTE LE SCHEDE COMPILATE NEI TEMPI PREVISTI ED EVIDENZIATI NELLA RICHIESTA ;			
<p><u>COMPLETEZZA E PRECISIONE DELLE INFORMAZIONI RESE DAL DIRIGENTE E RICHIESTE DAL CONTROLLO DI GESTIONE</u></p> <ul style="list-style-type: none">- INSODDISFACENTE: IL DIRIGENTE PRESENTA DELLE SCHEDE CONFUSE E COMPILATE SOLO PARZIALMENTE.- NON ADEGUATO: IL DIRIGENTE E' POCO PRECISO E DETTAGLIATO. INDICA SINTETICAMENTE DI AVER RAGGIUNTO O MENO UN RISULTATO.- BUONO: IL DIRIGENTE E' PRECISO E DETTAGLIATO, INDICA PRECISAMENTE I MOTIVI DI UNA CERTA SCELTA, DI UN CERTO RISULTATO E/O DEL MANCATO RISULTATO RAGGIUNTO.			



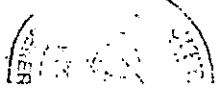


Flaminio Piccoli

SETTORE: AVVOCATURA

Punteggio griglia di valutazione
INSODDISFACENTE: 0,6
NON ADEGUATO: 0,9
BUONO: 1,5

SENSIBILITA', PARTECIPAZIONE ALL'ATTIVITA' DI CONTROLLO DI GESTIONE	INSODDISFACENTE 0,6	NON ADEGUATO 0,9	BUONO 1,5
<p><u>RISPETTO DEI TEMPI DI TRASMISSIONE DELLE SCHEDE O ALTRO DOCUMENTO DA COMPILARE RICHIESTE DAL CONTROLLO DI GESTIONE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - INSODDISFACENTE: IL DIRIGENTE TRASMETTE QUANTO RICHIESTO IN AMPIO RITARDO E DOPO ALMENO 1 SOLLECITO; - NON ADEGUATO: IL DIRIGENTE TRASMETTE QUANTO RICHIESTO OLTRE I TERMINI PREVISTI MA PRECEDENTEMENTE ALL'INVIO DI UN SOLLECITO; - BUONO: IL DIRIGENTE TRASMETTE LE SCHEDE COMPILATE NEI TEMPI PREVISTI ED EVIDENZIATI NELLA RICHIESTA ; 			
<p><u>COMPLETEZZA E PRECISIONE DELLE INFORMAZIONI RESE DAL DIRIGENTE E RICHIESTE DAL CONTROLLO DI GESTIONE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - INSODDISFACENTE: IL DIRIGENTE PRESENTA DELLE SCHEDE CONFUSE E COMPILATE SOLO PARZIALMENTE. - NON ADEGUATO: IL DIRIGENTE E' POCO PRECISO E DETTAGLIATO. INDICA SINTETICAMENTE DI AVER RAGGIUNTO O MENO UN RISULTATO. - BUONO: IL DIRIGENTE E' PRECISO E DETTAGLIATO, INDICA PRECISAMENTE I MOTIVI DI UNA CERTA SCELTA, DI UN CERTO RISULTATO E/O DEL MANCATO RISULTATO RAGGIUNTO. 			



SEGRETO



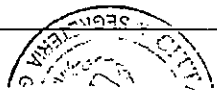
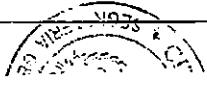
Handwritten signature

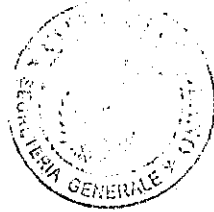
Handwritten signature

SETTORE: SERVIZI DEMOGRAFICI

Punteggio griglia di valutazione
INSODDISFACENTE: 0,6
NON ADEGUATO: 0,9
BUONO: 1,5

SENSIBILITA', PARTECIPAZIONE ALL'ATTIVITA' DI CONTROLLO DI GESTIONE	INSODDISFACENTE 0,6	NON ADEGUATO 0,9	BUONO 1,5
<u>RISPETTO DEI TEMPI DI TRASMISSIONE DELLE SCHEDE O ALTRO DOCUMENTO DA COMPILARE RICHIESTE DAL CONTROLLO DI GESTIONE</u> - INSODDISFACENTE: IL DIRIGENTE TRASMETTE QUANTO RICHIESTO IN AMPIO RITARDO E DOPO ALMENO 1 SOLLECITO; - NON ADEGUATO: IL DIRIGENTE TRASMETTE QUANTO RICHIESTO OLTRE I TERMINI PREVISTI MA PRECEDENTEMENTE ALL'INVIO DI UN SOLLECITO; - BUONO: IL DIRIGENTE TRASMETTE LE SCHEDE COMPILATE NEI TEMPI PREVISTI ED EVIDENZIATI NELLA RICHIESTA ;	✪	✪	✪
<u>COMPLETEZZA E PRECISIONE DELLE INFORMAZIONI RESE DAL DIRIGENTE E RICHIESTE DAL CONTROLLO DI GESTIONE</u> - INSODDISFACENTE: IL DIRIGENTE PRESENTA DELLE SCHEDE CONFUSE E COMPILATE SOLO PARZIALMENTE. - NON ADEGUATO: IL DIRIGENTE E' POCO PRECISO E DETTAGLIATO. INDICA SINTETICAMENTE DI AVER RAGGIUNTO O MENO UN RISULTATO. - BUONO: IL DIRIGENTE E' PRECISO E DETTAGLIATO, INDICA PRECISAMENTE I MOTIVI DI UNA CERTA SCELTA, DI UN CERTO RISULTATO E/O DEL MANCATO RISULTATO RAGGIUNTO.	✪	✪	✪





Verificatore
Cesari

SETTORE: AFFARI GENERALI E PLANIFICAZIONE

Punteggio griglia di valutazione
INSODDISFACENTE: 0,6
NON ADEGUATO: 0,9
BUONO: 1,5

SENSIBILITA', PARTECIPAZIONE ALL'ATTIVITA' DI CONTROLLO DI GESTIONE	INSODDISFACENTE 0,6	NON ADEGUATO 0,9	BUONO 1,5
<p><u>RISPETTO DEI TEMPI DI TRASMISSIONE DELLE SCHEDE O ALTRO DOCUMENTO DA COMPILARE RICHIESTE DAL CONTROLLO DI GESTIONE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - INSODDISFACENTE: IL DIRIGENTE TRASMETTE QUANTO RICHIESTO IN AMPIO RITARDO E DOPO ALMENO 1 SOLLECITO; - NON ADEGUATO: IL DIRIGENTE TRASMETTE QUANTO RICHIESTO OLTRE I TERMINI PREVISTI MA PRECEDENTEMENTE ALL'INVIO DI UN SOLLECITO; - BUONO: IL DIRIGENTE TRASMETTE LE SCHEDE COMPILATE NEI TEMPI PREVISTI ED EVIDENZIATI NELLA RICHIESTA ; 			
<p><u>COMPLETEZZA E PRECISIONE DELLE INFORMAZIONI RESE DAL DIRIGENTE E RICHIESTE DAL CONTROLLO DI GESTIONE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - INSODDISFACENTE: IL DIRIGENTE PRESENTA DELLE SCHEDE CONFUSE E COMPILATE SOLO PARZIALMENTE. - NON ADEGUATO: IL DIRIGENTE E' POCO PRECISO E DETTAGLIATO. INDICA SINTETICAMENTE DI AVER RAGGIUNTO O MENO UN RISULTATO. - BUONO: IL DIRIGENTE E' PRECISO E DETTAGLIATO, INDICA PRECISAMENTE I MOTIVI DI UNA CERTA SCELTA, DI UN CERTO RISULTATO E/O DEL MANCATO RISULTATO RAGGIUNTO. 			

SECRETARIA









Flavia Costa

[Signature]

SETTORE: CULTURA, SPORT E TURISMO

Punteggio griglia di valutazione
INSODDISFACENTE: 0,6
NON ADEGUATO: 0,9
BUONO: 1,5

SENSIBILITA', PARTECIPAZIONE ALL'ATTIVITA' DI CONTROLLO DI GESTIONE	INSODDISFACENTE 0,6	NON ADEGUATO 0,9	BUONO 1,5
<p><u>RISPETTO DEI TEMPI DI TRASMISSIONE DELLE SCHEDE O ALTRO DOCUMENTO DA COMPILARE RICHIESTE DAL CONTROLLO DI GESTIONE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - INSODDISFACENTE: IL DIRIGENTE TRASMETTE QUANTO RICHIESTO IN AMPIO RITARDO E DOPO ALMENO 1 SOLLECITO; - NON ADEGUATO: IL DIRIGENTE TRASMETTE QUANTO RICHIESTO OLTRE I TERMINI PREVISTI MA PRECEDENTEMENTE ALL'INVIO DI UN SOLLECITO; - BUONO: IL DIRIGENTE TRASMETTE LE SCHEDE COMPILATE NEI TEMPI PREVISTI ED EVIDENZIATI NELLA RICHIESTA ; 			
<p><u>COMPLETEZZA E PRECISIONE DELLE INFORMAZIONI RESE DAL DIRIGENTE E RICHIESTE DAL CONTROLLO DI GESTIONE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - INSODDISFACENTE: IL DIRIGENTE PRESENTA DELLE SCHEDE CONFUSE E COMPILATE SOLO PARZIALMENTE. - NON ADEGUATO: IL DIRIGENTE E' POCO PRECISO E DETTAGLIATO. INDICA SINTETICAMENTE DI AVER RAGGIUNTO O MENO UN RISULTATO. - BUONO: IL DIRIGENTE E' PRECISO E DETTAGLIATO, INDICA PRECISAMENTE I MOTIVI DI UNA CERTA SCELTA, DI UN CERTO RISULTATO E/O DEL MANCATO RISULTATO RAGGIUNTO. 			

SEGRETERIA









[Handwritten signature]

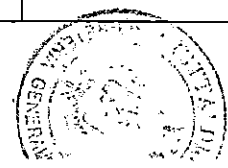
Contrattatore

[Handwritten signature]

SETTORE: SERVIZI SOCIALI

Punteggio griglia di valutazione
INSODDISFACENTE: 0,6
NON ADEGUATO: 0,9
BUONO: 1,5

SENSIBILITA', PARTECIPAZIONE ALL'ATTIVITA' DI CONTROLLO DI GESTIONE	INSODDISFACENTE 0,6	NON ADEGUATO 0,9	BUONO 1,5
<p><u>RISPETTO DEI TEMPI DI TRASMISSIONE DELLE SCHEDE O ALTRO DOCUMENTO DA COMPILARE RICHIESTE DAL CONTROLLO DI GESTIONE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - INSODDISFACENTE: IL DIRIGENTE TRASMETTE QUANTO RICHIESTO IN AMPIO RITARDO E DOPO ALMENO 1 SOLLECITO; - NON ADEGUATO: IL DIRIGENTE TRASMETTE QUANTO RICHIESTO OLTRE I TERMINI PREVISTI MA PRECEDENTEMENTE ALL'INVIO DI UN SOLLECITO; - BUONO: IL DIRIGENTE TRASMETTE LE SCHEDE COMPILATE NEI TEMPI PREVISTI ED EVIDENZIATI NELLA RICHIESTA ; 			
<p><u>COMPLETEZZA E PRECISIONE DELLE INFORMAZIONI RESE DAL DIRIGENTE E RICHIESTE DAL CONTROLLO DI GESTIONE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - INSODDISFACENTE: IL DIRIGENTE PRESENTA DELLE SCHEDE CONFUSE E COMPILATE SOLO PARZIALMENTE. - NON ADEGUATO: IL DIRIGENTE E' POCO PRECISO E DETTAGLIATO. INDICA SINTETICAMENTE DI AVER RAGGIUNTO O MENO UN RISULTATO. - BUONO: IL DIRIGENTE E' PRECISO E DETTAGLIATO, INDICA PRECISAMENTE I MOTIVI DI UNA CERTA SCELTA, DI UN CERTO RISULTATO E/O DEL MANCATO RISULTATO RAGGIUNTO. 			



SECRETARIA GENERALE

SECRETARIA GENERALE

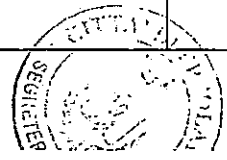
SECRETARIA GENERALE

Flaminio
C. Scatena

SETTORE: SERVIZI TECNICI

Punteggio griglia di valutazione
INSODDISFACENTE: 0,6
NON ADEGUATO: 0,9
BUONO: 1,5

SENSIBILITA', PARTECIPAZIONE ALL'ATTIVITA' DI CONTROLLO DI GESTIONE	INSODDISFACENTE 0,6	NON ADEGUATO 0,9	BUONO 1,5
<p><u>RISPETTO DEI TEMPI DI TRASMISSIONE DELLE SCHEDE O ALTRO DOCUMENTO DA COMPILARE RICHIESTE DAL CONTROLLO DI GESTIONE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - INSODDISFACENTE: IL DIRIGENTE TRASMETTE QUANTO RICHIESTO IN AMPIO RITARDO E DOPO ALMENO 1 SOLLECITO; - NON ADEGUATO: IL DIRIGENTE TRASMETTE QUANTO RICHIESTO OLTRE I TERMINI PREVISTI MA PRECEDENTEMENTE ALL'INVIO DI UN SOLLECITO; - BUONO: IL DIRIGENTE TRASMETTE LE SCHEDE COMPILATE NEI TEMPI PREVISTI ED EVIDENZIATI NELLA RICHIESTA ; 			
<p><u>COMPLETEZZA E PRECISIONE DELLE INFORMAZIONI RESE DAL DIRIGENTE E RICHIESTE DAL CONTROLLO DI GESTIONE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - INSODDISFACENTE: IL DIRIGENTE PRESENTA DELLE SCHEDE CONFUSE E COMPILATE SOLO PARZIALMENTE. - NON ADEGUATO: IL DIRIGENTE E' POCO PRECISO E DETTAGLIATO. INDICA SINTETICAMENTE DI AVER RAGGIUNTO O MENO UN RISULTATO. - BUONO: IL DIRIGENTE E' PRECISO E DETTAGLIATO, INDICA PRECISAMENTE I MOTIVI DI UNA CERTA SCELTA, DI UN CERTO RISULTATO E/O DEL MANCATO RISULTATO RAGGIUNTO. 			







AFFISSIONE

Su conforme attestazione dell'Ufficio Messi, certifico che la presente deliberazione è stata affissa in data odierna e vi resterà per 15 (quindici) giorni consecutivi.

Ercolano, 20 FEB. 2018

IL SEGRETARIO GENERALE

L'Istruttore Amministrativo

Maria Tupo
[Signature]

CERTIFICAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Su conforme attestazione dell'Ufficio Messi, certifico che la presente deliberazione è stata pubblicata

all'Albo Pretorio informatico del Comune di Ercolano dal 20 FEB. 2018 al

07 MAR 2018

IL SEGRETARIO GENERALE

Ercolano, _____

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

Attesto che della pubblicazione del presente atto è stata data comunicazione ai Capigruppo Consiliari

il 20 FEB. 2018 con nota prot. n. 1873 (art. 125 Dlgs 267/2000)



IL SEGRETARIO GENERALE

L'Istruttore Amministrativo

Maria Tupo
[Signature]

Ercolano, 20 FEB. 2018

Immediata eseguibilità - Art.134, comma 4, D.Lgs.n.267/2000

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art.134 ,3° comma del D. Lgs. 18.8.2000, n.267, decorsi 10 (dieci) giorni dalla pubblicazione.

IL SEGRETARIO GENERALE

Ercolano, _____

INVIO AGLI UFFICI

Trasmetto copia del presente atto, per gli adempimenti consequenziali, agli uffici:

DIRIGENTE AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE

Ercolano, 20 FEB. 2018

IL SEGRETARIO GENERALE

L'Istruttore Amministrativo

Maria Tupo
[Signature]

Copia conforme all'originale per uso amministrativo

Ercolano, 20 FEB. 2018

IL SEGRETARIO GENERALE

L'Istruttore Amministrativo
Maria Tupo
[Signature]