



COMUNE DI CASPERIA

(*Provincia di Rieti*)

CAP 02041

e-mail: comunedicasperia@libero.it

Tel. (0765) 63026 - 63064 / Fax 63710

PROVVEDIMENTO DEL SEGRETARIO COMUNALE N°2 DEL 09 / 05 / 2013

OGGETTO:CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO RESPONSABILE DEL SERVIZIO UFFICIO TECNICO SIG. MARCOCCI GIOVANNI.



IL SEGRETARIO COMUNALE

Visto il CCNL valido per il quadriennio normativo 2006/2009 e il biennio economico 2006/2007,

Visto ed esaminato l'art. 10 del CCNL succitato, che prevede, per il personale inquadrato nella categoria D, titolare di posizioni organizzative, la spettanza, tra le voci componenti il trattamento economico accessorio, oltre che la retribuzione di posizione, la retribuzione di risultato;

Considerato che tra il personale dipendente di questo Ente, il sig. Marcocci Giovanni, cat. D5 è titolare di posizione organizzativa, giusto decreto sindacale del 12/01/2012 prot.250;

Rilevato che al suddetto funzionario, è stata attribuita una retribuzione di posizione determinata in € 6.696,34 annue, in conformità al comma 4) del sopraccitato CCNL;

Visto il comma 4) dell'art. 10, il quale testualmente recita: "L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale";

Richiamata la propria determina n.92 del 30/12/2011, che stabiliva i criteri per l'attribuzione dell'indennità di risultato ai responsabili dei servizi;

Vista, altresì, la documentazione allegata;

Ritenuto di dover provvedere alla valutazione annuale 2012 del suddetto personale, titolare di posizione organizzativa, al fine dell'attribuzione dell'indennità di risultato di che trattasi;

Ritenuto di dover attribuire al dipendente il seguente punteggio in riferimento alle funzioni svolte oggetto di valutazione e precisamente:

- Funzione di collaborazione con gli organi collegiali e con il segretario.....punti 5
- Gestione di rapporti con l'utenza e la relativa modalità ottimale..... punti 5
- Gestione temporale del lavoro.....punti 5
- Conseguimento degli obiettivi stabiliti dal Segretario Comunale e dall'Amministrazione, organizzazione del lavoro e proposte di soluzione dei problemi e presenza in servizio..... punti 5

=====
Totale punti 20

Ritenuto di dover pertanto attribuire al funzionario Marcocci Giovanni una retribuzione di risultato pari al 25% della retribuzione di posizione attribuita, in considerazione del risultato conseguito, con la valutazione;

Visto il Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali approvato con Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000;

Visto il Regolamento Comunale di Contabilità;

COMUNE DI CASPERIA

PROVINCIA DI RIETI

VALUTAZIONE RESPONSABILE DEL SERVIZIO TECNICO

E INDENNITA' DI RISULTATAO ANNO 2012

DIPENDENTE: Geom. Giovanni Marcocci

RUOLO: Responsabile dell'Area Tecnica del Comune di Casperia

Iniziative Intraprese:

- Gestione di tutte le attività inerenti l'Ufficio Tecnico dell'Ente;
- Elaborazione e predisposizione delle richieste di contributi statali, regionali, provinciali e comunitari;
- Elaborazione e predisposizione del programma triennale ed annuale delle opere pubbliche;
- Gestione delle opere pubbliche;
- Gestione procedure espropriative;
- Gestione gare d'appalto per forniture, servizi e lavori;
- Gestione adozione del PUGC con Documento Preliminare e Valutazione Ambientale Strategica;
- Elaborazione, predisposizione e gestione del regolamento per telecomunicazioni;
- Gestione del patrimonio comunale (strutture-manutenzione);
- Gestione, autorizzazioni e manutenzione acquedotto, fognatura, depurazione, strade, giardini e verde;
- Gestione adempimenti in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro D.Legs. 81/2008 e smi;
- Gestione e autorizzazioni di prevenzione incendi immobili comunali;
- Gestione dell'edilizia privata (Permessi costruire, DIA, SCIA, CIL, Sanatorie, Certificazioni, ecc);
- Gestione Sportello unico Edilizia;
- Gestione commissione edilizia;

TAVOLA 1

LA VALUTAZIONE DELLA "POSIZIONE"

I parametri, le variabili, gli indicatori e i punteggi relativi

PARAMETRI	variabili	classe	Indicatori	Punteggio	Punti
1. collocazione nella struttura organizzativa	Posizione in struttura	C	Resp settore superiore a 5 servizi	6	2
			Resp. settore da 3 a 5 servizi	4	
			Resp. di settore inferiore a 3 servizi	2	
2. collocazione nella struttura organizzativa	Competenza manageriale	A	Ampia (integrazione e coordinamento di attività molto complesse, che influenzano significativamente l'operatività e la pianificazione dell'intero ente)	12	12
			Eterogenee (Integrazione e coordinamento di attività diverse per natura e compiti)	8	
			Omogenea (integrazione e coordinamento di attività omogenee per natura e obiettivi)	4	
3. complessità organizzativa	Numero dei dipendenti comunque assegnati alla posizione compresi gli LSU	B	Oltre i 5 dipendenti	9	3
			Da 5 a 3 dipendenti	6	
			inferiore a 3 dipendenti	3	
4. complessità organizzativa	Il sistema normativo di riferimento	C	Valutazione totale di più procedure	6	6
			Valutazione totale di almeno una procedura	4	
			Valutazione parziale di una o più procedure (b)	2	
5. complessità organizzativa	Tipologia degli atti più frequenti	B	Atti non ripetitivi (atti che per arrivare a compimento richiedono attività sempre diverse ed indipendenti)	9	9
			Atti parzialmente ripetitivi (il contenuto degli atti varia, mentre è standardizzato sia il modello sia la procedura)	6	
			Atti ripetitivi (l'atto è standardizzato e le variazioni sono definite e predeterminate)	3	
6. collocazione nella struttura organizzativa	Competenza manageriale	A	Proporre progetti e/o progettualità da sviluppare/fare accolte e realizzate	4	12
			n.1	4	
			n.2	8	
			n.3	12	
			Punteggio totale ottenuto:		43

- a) il valutato deve specificare le iniziative intraprese che motivano la valutazione auto attribuita
b) il valutato indichi a quale procedura ha fatto riferimento nell'autovalutazione

Scorpione
IL SEGREARIO COMUNALE
[Signature]

TAVOLA 3

LA VALUTAZIONE DELLA "QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE" - ANNO _____

I fattori, le variabili, gli indicatori e i punteggi

Fattori	variabili	classe	Indicatori	Punteggio	Punti
1. Gestione del tempo di lavoro	Presenza alla conferenza dei responsabili dei servizi	A	Fino al 10% di assenze (n.ass/n.conf.) Dal 10 al 20% Oltre il 20%	12 8 4	12
2. Capacità di motivare, guidare e valutare i collaboratori	Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative e/o migliorative (a)	A	Da 8 a 10 Da 5 a 7 Da 1 a 4	12 8 4	12
3. Capacità di rapportarsi con il pubblico e con gli altri responsabili di servizio	Orientamento all'utenza sia interna che esterna ed alla collaborazione con gli organi politici e d'gli altri uffici (b)	A	Da 8 a 10 Da 5 a 7 Da 1 a 4	12 8 4	12
4. proposte e gestione dell'innovazione	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e capacità di gestire i processi di lavoro senza formalismi	A	Da 8 a 10 Da 5 a 7 Da 1 a 4	12 8 4	10
			Punteggio totale ottenuto:		46

- (a) il valutato indichi le soluzioni innovative e/o migliorative
 (b) da documentare con schede di rilevazione da sottoporre all'utenza



 IL SEGRETARIO COMUNALE
 (Dott.ssa Maria La Ferla)

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI
PERSONALE APICALE

Tavola 1 - Performance organizzativa di struttura

Fattori	Descrizione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito	Punteggio massimo ponderato	Punteggio effettivo ponderato
Competenze espresse	Misura l'intensità dell'opera svolta di miglioramento, integrazione e coordinamento di più attività e processi, con riferimento all'oggettiva quantità e complessità delle linee funzionali assegnate	Max 10	9		
Complessità organizzativa e gestionale delle risorse, anche umane disponibili	Misura la complessità delle azioni organizzative e gestionali svolte, con riferimento al compendio delle risorse, anche umane, assegnate, con particolare riguardo alla capacità di assicurare il mantenimento dei livelli erogativi in presenza di carenze di risorse umane e finanziarie	Max 10	9		
Sistema disciplinatorio di riferimento	Misura la capacità espressa di aggiornamento e padronanza dell'ambito regolativi e tecnico di riferimento, tenuto conto del grado di variabilità normativa, scientifica e interpretativa che lo caratterizza	Max 10	9		
Variabilità delle azioni richieste	Misura la variegazione delle soluzioni organizzative e gestionali offerte, in relazione alla più o meno intesa tipicizzazione delle opere da svolgere e del correlato maggiore o minore grado di discrezionalità tecnica da esprimere	Max 10	9		
totali		40	36		

Tavola 2

Conseguimento degli obiettivi individuali

fattori	Descrizione	Punteggio massimo (a)	Punteggio attribuito	Punteggio massimo ponderato	Punteggio effettivo ponderato
Obiettivi specifici	Misura l'effettività del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali, in base alle schede pianificatorie di area e relativi indicatori temporali, quantitativi e qualitativi	Max 10	9		
Spesa ed entrate	Misura la capacità espressa di razionalizzare la spesa, anche in termini di ulteriori economie, e di assicurare le entrate di competenza	Max 10	10		
Controllo finanziario e di gestione	Misura il grado e la tempestività di partecipazione alle azioni tecnico-istruttorie periodiche di analisi e controllo del bilancio, nonché all'attività di fornitura dei dati necessari al controllo della gestione	Max 10	9		
totali		30	28		

Tavola 3

Contributo alla performance generale di ente

Fattori	Descrizione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito	Punteggio massimo ponderato	Punteggio effettivo ponderato
Partecipazione all'azione programmatoria e pianificatoria generale	Misura il grado di incidenza delle proposte espresse e delle azioni adottate sulla complessiva programmazione e pianificazione esecutiva dell'Ente	Max 10	10		
Clima motivazione e valutazione dei dipendenti	Misura la capacità di coinvolgimento delle risorse umane assegnate nei processi di lavoro correlati agli obiettivi e la qualità ed efficacia della relazione intersoggettiva assicurata con gli altri responsabili e gli organi di governo e di controllo	Max 10	10		
Orientamento all'utenza	Misura la capacità di interpretare il ruolo amministrativo e gestionale in chiave di soddisfacimento delle attese dell'utenza, interna ed esterna	Max 10	10		
totali		30	30		

Totale punteggi massimi ponderati delle tre tavole (deve corrispondere a cento)

I punteggi massimi ponderati complessivi per ogni tavola sono stabiliti dalla Giunta Comunale, in sede di definizione degli obiettivi e della pianificazione operativa annuale; nessuno di tali punteggi complessivi può essere inferiore a venti

Il punteggio finale ponderato è dato dalla somma dei totali parziali di ogni tavola, definiti in stretta proporzione al punteggio massimo conseguibile con la valutazione dei fattori di misurazione della tavola stessa secondo la seguente formula

p. max attribuibile (a) 100
 p. effettivamente attribuito (b) = 94

La quota di retribuzione di risultato è determinata in %, sulla misura massima di premio stabilita dall'ente pari € ~~1.074,09~~ in applicazione dei seguenti range di punteggio finale complessivo ponderato:

Punteggio conseguito		% premio
da 91	a 100	100
da 81	a 90	80
da 71	a 80	70
da 61	a 70	60
da 51	a 60	30
Da 40	A 50	20

Premio attribuito 100% pari a € 1.031,20

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

DOTT.SSA DI TROLIO FILMA

IL SEGRETARIO

(Dott. SSA)

Caprese

il 9.05.2013