

ALLEGATO C

OBIETTIVI ANNUALI E VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' SVOLTA E DELLA PERFORMANCE, AI FINI DEL RICONOSCIMENTO DELL'INDENNITA' DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Entro i primi mesi di ciascun anno, anche su proposta dei responsabili di posizione organizzativa, l'Amministrazione approva un Piano degli Obiettivi, con provvedimento autonomo e lo trasmette agli interessati e al Nucleo di Valutazione;

Entro Febbraio di ciascun anno, il dipendente cui è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, presenta al Nucleo di Valutazione una dettagliata relazione sull'attività svolta nell'anno precedente con la specificazione, in particolare, dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati, delle risorse utilizzate, dei tempi di definizione dei procedimenti, dei rapporti con l'utenza, della collaborazione fornita alle altre strutture o da queste ricevuta, della realizzazione delle procedure avviate. Tale parte della relazione sarà oggetto di valutazione annuale.

La valutazione viene effettuata dal Nucleo di Valutazione od organismo analogo cui siano attribuite tali funzioni.

In relazione alle attività svolte e ai risultati conseguiti, l'organismo di valutazione attribuisce, con adeguata motivazione e sulla base di specifici reports di rilevazione, un punteggio sino a 100;

Il criterio cui sarà parametrato il giudizio, come regolamentato dal sistema di valutazione, sarà il seguente:

Risultato della performance individuale

MAX 60 punti

*regolare tenuta dell'ufficio senza contestazioni o disservizi, ottemperanza alle indicazioni
In tema di codice di comportamento e normativa anticorruzione, capacità di relazioni all'interno e all'esterno della struttura attraverso un fattivo spirito Collaborativo nei confronti di Amministratori Colleghi e Utenti .*

Risultato della performance collettiva

MAX 40 punti

Punteggio attribuito dal NdV a seguito di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nel Piano dettagliato degli obiettivi o da singoli indirizzi della Giunta o dagli atti di programmazione generale dell'Ente

La valutazione positiva da titolo alla conferma dell'incarico ricoperto ed alla corresponsione della retribuzione di risultato nella seguente misura:

Nella misura intera, rispetto a quanto determinato con la deliberazione di G.M. di cui all'art.6 del regolamento, se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata un punteggio compreso fra 85 e 100 punti

Nella misura dell'80%rispetto a quanto determinato con la deliberazione di G.M. di cui all'art.6 del regolamento, se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata ai sensi del precedente punto 6, un punteggio compreso fra 70 e 84 punti;

Nella misura del 50% rispetto a quanto determinato con la deliberazione di G.M. di cui all'art. 6 del regolamento, se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata ai sensi del precedente punto 6, un punteggio compreso fra 60 e 69 punti;

In caso di valutazione negativa, che ottenga quindi una valutazione inferiore a 60 punti, prima della sua formalizzazione, l'organismo acquisisce, in contraddittorio, le osservazioni del dipendente delle mancanze che potrebbero dar luogo alla revoca e concedendo al dipendente un termine perentorio di 15 giorni per contro dedurre.

La valutazione negativa, motivata anche in relazione alle osservazioni svolte dal dipendente, viene comunicata al Sindaco, il quale, sentito il parere del Segretario Comunale, con proprio provvedimento revoca l'incarico. La revoca dell'incarico determina la perdita dell'indennità di posizione e la non corresponsione dell'indennità di risultato. Il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo.

L'esito della valutazione è comunicato al dipendente.

Avverso l'esito della valutazione è ammesso ricorso, secondo la seguente procedura:

- Contestazione dettagliata della valutazione eseguita, prodotta dal dipendente all'organismo di valutazione;
- Audizione del dipendente, con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o di persona di sua fiducia, da parte dell'organismo di valutazione ed invio del verbale di contraddittorio al Sindaco e al Segretario Comunale;
- Atto del Sindaco, sentito il parere del Segretario comunale, con cui si respinge il ricorso del dipendente o, se accolto positivamente, richiesta di riesame da inoltrare all'Organismo di Valutazione. Se, nel riesame, viene confermata la precedente valutazione il Sindaco provvede alla revoca dell'incarico.