

COMUNE DI
MARANO PRINCIPATO

07 OTT. 2015

7916 CAT. *W*
POSTA IN ARRIVO

Prot. n. del 7.10.2015

COMUNE DI MARANO PRINCIPATO
(COSENZA)

Al sig. Sindaco
Alessandro Tenuta
SEDE

Oggetto: Controllo di gestione e piano degli obiettivi . Consegna relazione finale e schede di valutazione dei responsabili dei servizi anno 2014. Dipendente Luigi Patitucci.

La presente relazione è stata redatta dall'O.I.V. di composizione monocratica, nominato con decreto sindacale n. 5738 del 20.12.2012, per il controllo di gestione del comune di Marano Principato ed a conclusione delle attività di valutazione dei risultati del personale di categoria D per l'anno 2014. Tale attività costituisce evento propedeutico ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato prevista dal CCNL del comparto.

Si richiama:

- la disposizione di cui all'art. 10 del nuovo ordinamento professionale dei dipendenti del comparto Enti Locali (CCNL 31.03.1999), con la quale si stabilisce che il trattamento economico accessorio del personale incaricato delle posizioni organizzative di cui all'art. 8 sia costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato, quest'ultima graduata in una fascia di valori compresi tra il 10% ed il 25% della retribuzione di posizione attribuita a ciascun dipendente;

-l'art. 11 del CCNL 31.03.1999 che, al comma 1, che sancisce l'applicabilità delle norme di cui agli artt. 8, 9 e 10 a favore dei Comuni privi di posizioni dirigenziali, purché vi siano dipendenti cui sia attribuita la responsabilità degli uffici e dei servizi a norma di legge;

L'O.I.V. ha utilizzato una scheda di valutazione costituita da otto parametri di apprezzamento ai quali è attribuito uno specifico punteggio il quale è stato utilizzato per il calcolo.

La valutazione avviene con utilizzo di schede tipo , allegate in fac simile a precedente verbale e che di seguito vengono riprodotte in sintesi.

L'O.I.V., come per l'esercizio precedente, nell'adempimento dei propri compiti, ha stabilito autonomamente la metodologia di svolgimento delle proprie attività, ai sensi del Regolamento Comunale e nel rispetto del diritto di informazione dei soggetti interessati.

Si prende atto che per l'anno 2014 la posizione organizzativa è stata confermata nella persona e per l'area di seguito elencata: Area tecnica lavori pubblici affidata al dipendente geom. Luigi Patitucci Cat. D/5 la cui posizione organizzativa è stata stabilita con decreto con il corrispettivo economico pari ad € 8.000,00 quale somma per la retribuzione di posizione da erogare sulla base di 12 mensilità oltre tredicesima.

VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E RALATIVO CALCOLO

Il dipendente geom. Luigi Patitucci ha trasmesso relazione annuale sulla attività svolta nel proprio ufficio in data odierna.

VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RELATIVO CALCOLO

Dipendente sig. Luigi Patitucci - Categoria D/5

A - COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA (Max 30 punti)

Valutazione	punti
-------------	-------

A1	Posizione di sovraordinazione cui rispondere: Livello di vertice amm.tivo tecnico	7
A2	Personale funzionalmente assegnato: sotto le 5 unità	2
A3	Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione-Funzioni caratterizzanti di tipo gestionale ed organizzativo	5

B - COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (Max 40 punti)

Valutazione		punti
B1	Strumenti di gestione necessari allo svolgimento delle funzioni-Strumenti di gestione di elevata complessità	10
B2	Strumenti di gestione necessari allo svolgimento per la gestione di competenza-elevato contenuto (Reperimento risorse)	10
B3	Attività di studio e ricerca di elev. intensità e rilev. professionalità	10
B4	Dinamiche formative e/o d'aggiornamento necessarie per gli assolvimenti costanti e limitate	8

C - RESPONSABILITA' GESTIONALI INTERNE ED ESTERNE (Max 50 punti)

Valutazione		punti
C1	Responsabilità verso l'esterno-Responsabilità penale	5
C2	Delegabilità passiva- Preponderanza di attività a rilevante effetto interno ed esterno	8
C3	Oggetto delle determinazioni caratterizzanti la posizione Determinazioni di elevato contenuto e spessore professionale in termini di Responsabilità diretta	10
C4	Numero dei capitoli di bilancio gestiti su delega o su PEG superiori a 10	10
C5	Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite su delega o su PEG -Risorse gestite superiori a € 258.228,45	10

Totale punteggio ottenuto: punti 95.

Tenendo conto che il Comune per ciascuno dei titolari di P.O. ha contrattualizzato per il responsabile appartenente alla Cat. D/4 una retribuzione di posizione pari ad € 8.000,00.

Come risulta dalla scheda, il dipendente ha ottenuto un punteggio di 95 applicando la formula di interpolazione lineare si ottiene il seguente risultato:

$$I.P. = 5.164,57 + \frac{[10.400,00 * (n-a)]}{(80)}$$

Dove n = al punteggio ottenuto
a = 40

Quindi :

$$5.164,57 + \frac{[8.000,00 * (95-40)]}{80} = 5.164,57 + \frac{(8.000,00 * 55)}{80} = 5.164,57 + 5.500,00 = \text{€ } 10.660,00$$

VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E RALATIVO CALCOLO

1-Tempi assegnati: rispetto dei tempi	elevato	punti 7
2-Semplificazione delle fasi procedurali	apprezzabile	Punti 7
3- Incisività nella realizzazione del programma dell'ente	apprezzabile	punti 7
4-Congruietà rispetto alle linee politiche programmatiche: le	tendenziale	punti 7
5- Livello di miglioramento dell'attività di routine	soddisfacente	punti 7
6-Riduzione dei costi	apprezzabile	punti 7
7-Capacità di motivare e guidare i collaboratori	elevata	punti 7
8-Capacità di relazione con gli utenti e tra uffici diversi	apprezzabile	punti 7
Totale punteggio		Punti 56

Tenendo conto che il Comune per ciascuno dei titolari di P.O. ha contrattualizzato per il responsabile appartenente alla cat. D/4 una retribuzione di posizione pari ad € 8.000,00.

Come si è già detto, per punteggi pari o inferiori a 14 punti non si assegna l'indennità di risultato; per punteggi pari a 15 punti si assegna l'indennità di risultato pari al 10% di € 6.000,00 (€ 600,00); per punteggi pari a 56 punti si assegna l'indennità di risultato pari al 25% di € 8.000,00 (€ 2.000,00);

Come risulta dalla scheda il dipendente, ha ottenuto 56 punti, pertanto gli spetta una indennità di risultato pari al 25% di € 8.000,00 pari ad € 2.050,00.

Nelle seguenti tabelle, si riportano in sintesi, l'indennità di risultato spettante e da erogare, calcolata nei limiti imposti dalla normativa vigente, al Responsabile di posizione organizzativa:

Responsabile	Indennità di Risultato	Periodo
Luigi Patitucci	€ 2.000,00	Mesi 12

Nonché l'indennità di posizione spettante e da erogare, calcolata nei limiti imposti dalla normativa vigente:

Responsabile	Indennità di Posizione da valutazione	Indennità di Posizione da decreto	Peso %
Luigi Patitucci	10.660,00	8.000,00	75,04

N.B.1

I relativi conteggi si riferiscono all'anno 2014 ma , per effetto del contenimento delle spese in materia di pubblico impiego il comma 1 dell'articolo 9 del DL 78/2010 che introduce, per gli anni 2011, 2012 e 2013 il divieto di superamento del trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, per il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, compreso il trattamento accessorio, le relative indennità di posizione e di risultato devono essere corrisposte in base a quelle in godimento nell'anno 2010.

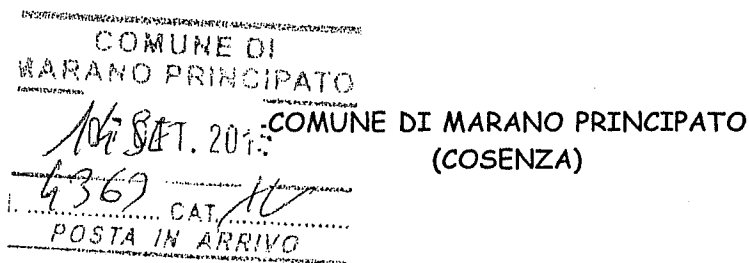
Con l'entrata in vigore in data 9 novembre 2013 del D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122 contenente il regolamento in materia di proroga del blocco della contrattazione e degli automatismi stipendiali per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche per le amministrazioni pubbliche fino al 31 dicembre 2014 sono, invece, prorogate le disposizioni previste dalla manovra di luglio di cui all'articolo 9 D.L. 78/2010 (conv. con L. 122/2010) inerenti:

- a) il blocco della soglia massima di trattamento economico complessivo per i titolari di incarichi dirigenziali;
 - b) il blocco delle risorse complessive destinabili al trattamento accessorio dei pubblici dipendenti;
 - c) il blocco dei meccanismi di progressione stipendiale dei pubblici dipendenti.
- Al blocco dei contratti per tutto il 2014 si aggiungerà, con la legge di stabilità attualmente in fase in discussione, l'ulteriore blocco per il triennio 2015-2017.

li 7.10. 2015

L'O.I.V.
Dott. Giovanni Musacchio





Al sig. Sindaco
Alessandro Tenuta
SEDE

Oggetto: Controllo di gestione e piano degli obiettivi . Consegna relazione finale e schede di valutazione dei responsabili dei servizi anno 2014. Dipendente sig. Gianfranco Lupo.

La presente relazione è stata redatta dall'O.I.V. di composizione monocratica, nominato con decreto sindacale n. 5738 del 20.12.2012, per il controllo di gestione del comune di Marano Principato ed a conclusione della attività di valutazione dei risultati del personale di categoria D per l'anno 2014. Tale attività costituisce evento propedeutico ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato prevista dal CCNL del comparto.

Si richiama:

- la disposizione di cui all'art. 10 del nuovo ordinamento professionale dei dipendenti del comparto Enti Locali (CCNL 31.03.1999), con la quale si stabilisce che il trattamento economico accessorio del personale incaricato delle posizioni organizzative di cui all'art. 8 sia costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato, quest'ultima graduata in una fascia di valori compresi tra il 10% ed il 25% della retribuzione di posizione attribuita a ciascun dipendente;

-l'art. 11 del CCNL 31.03.1999 che, al comma 1, che sancisce l'applicabilità delle norme di cui agli artt. 8, 9 e 10 a favore dei Comuni privi di posizioni dirigenziali, purché vi siano dipendenti cui sia attribuita la responsabilità degli uffici e dei servizi a norma di legge;

L'O.I.V. ha utilizzato una scheda di valutazione costituita da otto parametri di apprezzamento ai quali è attribuito uno specifico punteggio il quale è stato utilizzato per il calcolo.

La valutazione avviene con utilizzo di schede tipo , allegate in fac simile a precedente verbale e che di seguito vengono riprodotte in sintesi.

L'O.I.V., come per l'esercizio precedente, nell'adempimento dei propri compiti, ha stabilito autonomamente la metodologia di svolgimento delle proprie attività, ai sensi del Regolamento Comunale e nel rispetto del diritto di informazione dei soggetti interessati.

Si prende atto che per l'anno 2014 la posizione organizzativa è stata confermata nella persona e per l'area di seguito elencata:

-Area amministrativa settore 1 affidata al dipendente dr. Gianfranco Lupo cat. D/4 la cui posizione organizzativa è stata stabilita con decreto con il corrispettivo economico pari ad € 8.000,00 quale somma per la retribuzione di posizione da erogare sulla base di 12 mensilità oltre tredicesima.

VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E RALATIVO CALCOLO

Si premette che la valutazione riguarda il dipendente Gianfranco Lupo che in data 17.9.2015 ha trasmesso via e mail allo scrivente la relazione annuale sulla attività svolta nel proprio ufficio. La valutazione del dipendente responsabile di servizio Luigi Annunziato Patitucci non è stata effettuata in quanto la relazione , sebbene ripetutamente richiesta, non è mai pervenute. Si resta in attesa della consegna.

VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RELATIVO CALCOLO

Dipendente sig. Gianfranco Lupo - Categoria D/4

A - COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA (Max 30 punti)

Valutazione		punti
A1	Posizione di sovraordinazione cui rispondere: Livello di vertice amm. tivo tecnico	4
A2	Personale funzionalmente assegnato: sotto le 5 unità	2
A3	Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione- Funzioni caratterizzanti di tipo gestionale ed organizzativo	5

B - COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (Max 40 punti)

Valutazione		punti
B1	Strumenti di gestione necessari allo svolgimento delle funzioni- Strumenti di gestione di elevata complessità	5
B2	Strumenti di gestione necessari allo svolgimento per la gestione di competenza- elevato contenuto (Reperimento risorse)	10
B3	Attività di studio e ricerca di elev. intensità e rilev. professionalità	8
B4	Dinamiche formative e/o d'aggiornamento necessarie per gli assolvimenti costanti e limitate	8

C - RESPONSABILITA' GESTIONALI INTERNE ED ESTERNE (Max 50 punti)

Valutazione		punti
C1	Responsabilità verso l'esterno- Responsabilità penale	3
C2	Delegabilità passiva- Preponderanza di attività a rilevante effetto interno ed esterno	10
C3	Oggetto delle determinazioni caratterizzanti la posizione Determinazioni di elevato contenuto e spessore professionale in termini di Responsabilità diretta	7
C4	Numero dei capitoli di bilancio gestiti su delega o su PEG superiori a 10	10
C5	Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite su delega o su PEG - Risorse gestite inferiori a € 258.228,45	8

Totale punteggio ottenuto: punti 80.

Tenendo conto che il Comune per ciascuno dei titolari di P.O. ha contrattualizzato per il responsabile appartenente alla Cat. D/5 una retribuzione di posizione pari ad € 8.000,00.

Come risulta dalla scheda, il dipendente ha ottenuto un punteggio di 80 applicando la formula di interpolazione lineare si ottiene il seguente risultato:

$$I.P.= 5.164,57 + \frac{[8.000,00 * (n-a)]}{(80)}$$

Dove n = al punteggio ottenuto

$$a = 40$$

Quindi :

$$5.164,57 + \frac{[8.000,00 * (80-40)]}{80} = 5.164,57 + (8.000,00 * 40 / (80-40)) = (32.000,00 : 80) = 4.000,00$$

$$€ 5.164,00 + 4.000,00 = € 9.164,00$$

VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E RELATIVO CALCOLO

1-Tempi assegnati: rispetto dei tempi	elevato	punti 7
2-Semplificazione delle fasi procedurali	apprezzabile	Punti 7
3- Incisività nella realizzazione del programma dell'ente	apprezzabile	punti 7
4-Congruità rispetto alle linee politiche programmatiche: le	tendenziale	punti 7
5- Livello di miglioramento dell'attività di routine	soddisfacente	punti 7
6-Riduzione dei costi	apprezzabile	punti 7
7-Capacità di motivare e guidare i collaboratori	elevata	punti 7
8-Capacità di relazione con gli utenti e tra uffici diversi	apprezzabile	punti 7
Totale punteggio		Punti 56

Tenendo conto che il Comune per ciascuno dei titolari di P.O. ha contrattualizzato per il responsabile appartenente alla cat. D/4 una retribuzione di posizione pari ad € 8.000,00.

Come si è già detto, per punteggi pari o inferiori a 14 punti non si assegna l'indennità di risultato; per punteggi pari a 15 punti si assegna l'indennità di risultato pari al 10% di € 6.000,00 (€ 600,00); per punteggi pari a 56 punti si assegna l'indennità di risultato pari al 25% di € 8.000,00 (€ 2.000,00);

Come risulta dalla scheda la dipendente, ha ottenuto 56 punti, pertanto gli spetta una indennità di risultato pari al 25% di € 8.000,00 pari ad € 2.000,00.

Nelle seguenti tabelle, si riportano in sintesi, l'indennità di risultato spettante e da erogare, calcolata nei limiti imposti dalla normativa vigente, al Responsabile di posizione organizzativa:

Responsabile	Indennità di Risultato	Periodo
Gianfranco Lupo	€ 2.000,00	Mesi 12

Nonché l'indennità di posizione spettante e da erogare, calcolata nei limiti imposti dalla normativa vigente:

Responsabile	Indennità di Posizione da valutazione	Indennità di Posizione da decreto	Peso %
Gianfranco Lupo	9.164,00	8.000,00	87,29

N.B.1

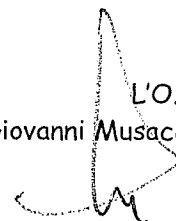
I relativi conteggi si riferiscono all'anno 2014 ma , per effetto del contenimento delle spese in materia di pubblico impiego il comma 1 dell'articolo 9 del DL 78/2010 che introduce, per gli anni 2011, 2012 e 2013 il divieto di superamento del trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, per il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, compreso il trattamento accessorio, le relative indennità di posizione e di risultato devono essere corrisposte in base a quelle in godimento nell'anno 2010.

Con l'entrata in vigore in data 9 novembre 2013 del D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122 contenente il regolamento in materia di proroga del blocco della contrattazione e degli automatismi stipendiali per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche per le amministrazioni pubbliche fino al 31 dicembre 2014 sono, invece, prorogate le disposizioni previste dalla manovra di luglio di cui all'articolo 9 D.L. 78/2010 (conv. con L. 122/2010) inerenti:

- a) il blocco della soglia massima di trattamento economico complessivo per i titolari di incarichi dirigenziali;
 - b) il blocco delle risorse complessive destinabili al trattamento accessorio dei pubblici dipendenti;
 - c) il blocco dei meccanismi di progressione stipendiale dei pubblici dipendenti.
- Al blocco dei contratti per tutto il 2014 si aggiungerà, con la legge di stabilità l'ulteriore blocco per il triennio 2015-2017.

li 21.9. 2015

L'O.I.V.
Dott. Giovanni Musacchio



10 SET. 2015

4431 CAT. D/5
POSTA IN ARRIVO

Al sig. Sindaco
Alessandro Tenuta
SEDE

Oggetto: Controllo di gestione e piano degli obiettivi . Consegna relazione finale e schede di valutazione dei responsabili dei servizi anno 2014. Dipendente sig.ra Emilia Molinaro.

La presente relazione è stata redatta dall'O.I.V. di composizione monocratica, nominato con decreto sindacale n. 5738 del 20.12.2012, per il controllo di gestione del comune di Marano Principato ed a conclusione della attività di valutazione dei risultati del personale di categoria D per l'anno 2014. Tale attività costituisce evento propedeutico ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato prevista dal CCNL del comparto.

Si richiama:

- la disposizione di cui all'art. 10 del nuovo ordinamento professionale dei dipendenti del comparto Enti Locali (CCNL 31.03.1999), con la quale si stabilisce che il trattamento economico accessorio del personale incaricato delle posizioni organizzative di cui all'art. 8 sia costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato, quest'ultima graduata in una fascia di valori compresi tra il 10% ed il 25% della retribuzione di posizione attribuita a ciascun dipendente;

-l'art. 11 del CCNL 31.03.1999 che, al comma 1, che sancisce l'applicabilità delle norme di cui agli artt. 8, 9 e 10 a favore dei Comuni privi di posizioni dirigenziali, purché vi siano dipendenti cui sia attribuita la responsabilità degli uffici e dei servizi a norma di legge;

L'O.I.V. ha utilizzato una scheda di valutazione costituita da otto parametri di apprezzamento ai quali è attribuito uno specifico punteggio il quale è stato utilizzato per il calcolo.

La valutazione avviene con utilizzo di schede tipo , allegate in fac simile a precedente verbale e che di seguito vengono riprodotte in sintesi.

L'O.I.V., come per l'esercizio precedente, nell'adempimento dei propri compiti, ha stabilito autonomamente la metodologia di svolgimento delle proprie attività, ai sensi del Regolamento Comunale e nel rispetto del diritto di informazione dei soggetti interessati.

Si prende atto che per l'anno 2014 la posizione organizzativa è stata confermata nella persona e per l'area di seguito elencata:

-Area contabile finanziaria affidata alla dipendente rag. Emilia Molinaro cat. D/5 la cui posizione organizzativa è stata stabilita con decreto con il corrispettivo economico pari ad € 8.000,00 quale somma per la retribuzione di posizione da erogare sulla base di 12 mensilità oltre tredicesima.

VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E RALATIVO CALCOLO

Si premette che la valutazione riguarda la dipendente Emilia Molinaro che in data 9.9.2105 ha consegnato allo scrivente la relazione annuale del 31.8.2015 sulla attività svolta nel proprio ufficio. La valutazione dei dipendenti responsabili di servizio Luigi Annunziato Patitucci e Gianfranco Lupo non è stata effettuata in quanto le relazioni , sebbene ripetutamente richieste, non sono mai pervenute. Si resta in attesa della consegna.

VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RELATIVO CALCOLO

Dipendente sig.ra Emilia Molinaro - Categoria D/5

A - COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA (Max 30 punti)

Valutazione		punti
A1	Posizione di sovraordinazione cui rispondere: Livello di vertice amm. tivo tecnico	7
A2	Personale funzionalmente assegnato: sotto le 5 unità	2
A3	Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione- Funzioni caratterizzanti di tipo gestionale ed organizzativo	5

B - COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (Max 40 punti)

Valutazione		punti
B1	Strumenti di gestione necessari allo svolgimento delle funzioni- Strumenti di gestione di elevata complessità	10
B2	Strumenti di gestione necessari allo svolgimento per la gestione di competenza- elevato contenuto (Reperimento risorse)	10
B3	Attività di studio e ricerca di elev. intensità e rilev. professionalità	10
B4	Dinamiche formative e/o d'aggiornamento necessarie per gli assolvimenti costanti e limitate	10

C - RESPONSABILITA' GESTIONALI INTERNE ED ESTERNE (Max 50 punti)

Valutazione		punti
C1	Responsabilità verso l'esterno- Responsabilità penale	5
C2	Delegabilità passiva- Preponderanza di attività a rilevante effetto interno ed esterno	10
C3	Oggetto delle determinazioni caratterizzanti la posizione Determinazioni di elevato contenuto e spessore professionale in termini di Responsabilità diretta	10
C4	Numero dei capitoli di bilancio gestiti su delega o su PEG superiori a 10	10
C5	Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite su delega o su PEG - Risorse gestite superiori a € 258.228,45	10

Totale punteggio ottenuto: punti 99.

Tenendo conto che il Comune per ciascuno dei titolari di P.O. ha contrattualizzato per il responsabile appartenente alla Cat. D/5 una retribuzione di posizione pari ad € 8.000,00.

Come risulta dalla scheda, il dipendente ha ottenuto un punteggio di 99 applicando la formula di interpolazione lineare si ottiene il seguente risultato:

$$I.P. = 5.164,57 + \frac{10.400,00 * (n-a)}{80}$$

Dove n = al punteggio ottenuto

$$a = 40$$

Quindi :

$$5.164,57 + \frac{8.000,00 * (99-40)}{80} = 5.164,57 + (8.000,00 * 59 / (99-40)) = (47.200,00 : 80) = 5.900,00$$

$$€ 5.164,00 + 5.900,00 = € 11.064,00$$

VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E RALATIVO CALCOLO

1-Tempi assegnati: rispetto dei tempi	elevato	punti 7
2-Semplificazione delle fasi procedurali	apprezzabile	Punti 7
3- Incisività nella realizzazione del programma dell'ente	apprezzabile	punti 7
4-Congruità rispetto alle linee politiche programmatiche: le	tendenziale	punti 7
5- Livello di miglioramento dell'attività di routine	soddisfacente	punti 7
6-Riduzione dei costi	apprezzabile	punti 7
7-Capacità di motivare e guidare i collaboratori	elevata	punti 7
8-Capacità di relazione con gli utenti e tra uffici diversi	apprezzabile	punti 7
Totale punteggio		Punti 56

Tenendo conto che il Comune per ciascuno dei titolari di P.O. ha contrattualizzato per il responsabile appartenente alla cat. D/5 una retribuzione di posizione pari ad € 8.000,00.

Come si è già detto, per punteggi pari o inferiori a 14 punti non si assegna l'indennità di risultato; per punteggi pari a 15 punti si assegna l'indennità di risultato pari al 10% di € 6.000,00 (€ 600,00); per punteggi pari a 56 punti si assegna l'indennità di risultato pari al 25% di € 8.000,00 (€ 2.000,00);

Come risulta dalla scheda la dipendente, ha ottenuto 56 punti, pertanto gli spetta una indennità di risultato pari al 25% di € 8.000,00 pari ad € 2.000,00.

Nelle seguenti tabelle, si riportano in sintesi, l'indennità di risultato spettante e da erogare, calcolata nei limiti imposti dalla normativa vigente, al Responsabile di posizione organizzativa:

Responsabile	Indennità di Risultato	Periodo
Emilia Molinaro	€ 2.000,00	Mesi 12

Nonché l'indennità di posizione spettante e da erogare, calcolata nei limiti imposti dalla normativa vigente:

Responsabile	Indennità di Posizione da valutazione	Indennità di Posizione da decreto	Peso %
Emilia Molinaro	11.064,00	8.000,00	72,30

N.B.1

I relativi conteggi si riferiscono all'anno 2014 ma , per effetto del contenimento delle spese in materia di pubblico impiego il comma 1 dell'articolo 9 del DL 78/2010 che introduce, per gli anni 2011, 2012 e 2013 il divieto di superamento del trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, per il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, compreso il trattamento accessorio, le relative indennità di posizione e di risultato devono essere corrisposte in base a quelle in godimento nell'anno 2010.

Con l'entrata in vigore in data 9 novembre 2013 del D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122 contenente il regolamento in materia di proroga del blocco della contrattazione e degli automatismi stipendiali per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche per le amministrazioni pubbliche fino al 31 dicembre 2014 sono, invece, prorogate le disposizioni previste dalla manovra di luglio di cui all'articolo 9 D.L. 78/2010 (conv. con L. 122/2010) inerenti:

- a) il blocco della soglia massima di trattamento economico complessivo per i titolari di incarichi dirigenziali;
 - b) il blocco del le risorse complessive destinabili al trattamento accessorio dei pubblici dipendenti;
 - c) il blocco dei meccanismi di progressione stipendiale dei pubblici dipendenti.
- Al blocco dei contratti per tutto il 2014 si aggiungerà, con la legge di stabilità attualmente in fase in discussione, l'ulteriore blocco per il triennio 2015-2017.

li 14.9. 2015

Il Nucleo di Valutazione
Dott. Giovanni Musacchio

COMUNE DI
MARANO PRINCIPATO

09 SET. 2015

M. 4363 CAT. II
POSTA IN ARRIVO
Prot. del

COMUNE DI MARANO PRINCIPATO
(COSENZA)

9/9/15
Per A.
Preparare
delibera
x quanto anno
e quello
scorso
stopo parcellazioni
gh

Al sig. Sindaco
Alessandro Tenuta
SEDE

Oggetto: Controllo di gestione e piano degli obiettivi . Consegna relazione finale e schede di valutazione dei responsabili dei servizi anno 2014. Dipendente Ing, Francesco Baratta.

La presente relazione è stata redatta dall'O.I.V. di composizione monocratica, nominato con decreto sindacale n. 5738 del 20.12.2012, per il controllo di gestione del comune di Marano Principato ed a conclusione delle attività di valutazione dei risultati del personale di categoria D per l'anno 2014. Tale attività costituisce evento propedeutico ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato prevista dal CCNL del comparto.

Si richiama:

- la disposizione di cui all'art. 10 del nuovo ordinamento professionale dei dipendenti del comparto Enti Locali (CCNL 31.03.1999), con la quale si stabilisce che il trattamento economico accessorio del personale incaricato delle posizioni organizzative di cui all'art. 8 sia costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato, quest'ultima graduata in una fascia di valori compresi tra il 10% ed il 25% della retribuzione di posizione attribuita a ciascun dipendente;

-l'art. 11 del CCNL 31.03.1999 che, al comma 1, che sancisce l'applicabilità delle norme di cui agli arti. 8, 9 e 10 a favore dei Comuni privi di posizioni dirigenziali, purché vi siano dipendenti cui sia attribuita la responsabilità degli uffici e dei servizi a norma di legge;

L'O.I.V. ha utilizzato una scheda di valutazione costituita da otto parametri di apprezzamento ai quali è attribuito uno specifico punteggio il quale è stato utilizzato per il calcolo.

La valutazione avviene con utilizzo di schede tipo , allegate in fac simile a precedente verbale e che di seguito vengono riprodotte in sintesi.

L'O.I.V., come per l'esercizio precedente, nell'adempimento dei propri compiti, ha stabilito autonomamente la metodologia di svolgimento delle proprie attività, ai sensi del Regolamento Comunale e nel rispetto del diritto di informazione dei soggetti interessati.

Si prende atto che per l'anno 2014 la posizione organizzativa è stata confermata nella persona e per l'area di seguito elencate:

-Area tecnica edilizia privata affidata al dipendente ing. Francesco Baratta cat. D/4 la cui posizione organizzativa è stata stabilita con decreto con il corrispettivo economico pari ad € 8.200,00 quale somma per la retribuzione di posizione da erogare sulla base di 12 mensilità oltre tredicesima.

VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E RALATIVO CALCOLO

Si premette che la valutazione riguarda solo il dipendente Ing. Francesco Baratta che ha trasmesso relazione annuale sulla attività svolta nel proprio ufficio solo in data 7.9.2015 via e mail. La valutazione dei dipendenti responsabili di servizio Emilia Molinaro, Luigi Annunziato Patitucci e Gianfranco Lupo non è stata effettuata in quanto le relazioni , sebbene ripetutamente richieste, non sono mai pervenute. Si resta in attesa della consegna.

VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RELATIVO CALCOLO

Dipendente sig. Francesco Baratta - Categoria D/4

A - COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA (Max 30 punti)

Valutazione		punti
A1	Posizione di sovraordinazione cui rispondere: Livello di vertice amm.tivo tecnico	7
A2	Personale funzionalmente assegnato: sotto le 5 unità	2
A3	Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione- Funzioni caratterizzanti di tipo gestionale ed organizzativo	5

B - COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (Max 40 punti)

Valutazione		punti
B1	Strumenti di gestione necessari allo svolgimento delle funzioni- Strumenti di gestione di elevata complessità	10
B2	Strumenti di gestione necessari allo svolgimento per la gestione di competenza-elevato contenuto (Reperimento risorse)	10
B3	Attività di studio e ricerca di elev. intensità e rilev. professionalità	10
B4	Dinamiche formative e/o d'aggiornamento necessarie per gli assolvimenti costanti e limitate	8

C - RESPONSABILITA' GESTIONALI INTERNE ED ESTERNE (Max 50 punti)

Valutazione		punti
C1	Responsabilità verso l'esterno- Responsabilità penale	5
C2	Delegabilità passiva- Preponderanza di attività a rilevante effetto interno ed esterno	8
C3	Oggetto delle determinazioni caratterizzanti la posizione Determinazioni di elevato contenuto e spessore professionale in termini di Responsabilità diretta	10
C4	Numero dei capitoli di bilancio gestiti su delega o su PEG superiori a 10	10
C5	Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite su delega o su PEG -Risorse gestite superiori a € 258.228,45	10

Totale punteggio ottenuto: punti 95.

Tenendo conto che il Comune per ciascuno dei titolari di P.O. ha contrattualizzato per il responsabile appartenente alla Cat. D/4 una retribuzione di posizione pari ad € 8.200,00.

Come risulta dalla scheda, il dipendente ha ottenuto un punteggio di 95 applicando la formula di interpolazione lineare si ottiene il seguente risultato:

$$I.P. = 5.164,57 + \frac{[10.400,00 * (n-a)]}{(80)}$$

Dove n = al punteggio ottenuto
a = 40

Quindi :

$$5.164,57 + \frac{[8.200,00 * (95-40)]}{(80)} = 5.164,57 + \frac{(8.200,00 * 55)}{(80)} = 5.164,00 + 5.638,00 = \text{€ } 10.802,00$$

VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E RALATIVO CALCOLO

1-Tempi assegnati: rispetto dei tempi	elevato	punti 7
2-Semplificazione delle fasi procedurali	apprezzabile	Punti 7
3- Incisività nella realizzazione del programma dell'ente	apprezzabile	punti 7
4-Congruità rispetto alle linee politiche programmatiche: le	tendenziale	punti 7
5- Livello di miglioramento dell'attività di routine	soddisfacente	punti 7
6-Riduzione dei costi	apprezzabile	punti 7
7-Capacità di motivare e guidare i collaboratori	elevata	punti 7
8-Capacità di relazione con gli utenti e tra uffici diversi	apprezzabile	punti 7
Totale punteggio		Punti 56

Tenendo conto che il Comune per ciascuno dei titolari di P.O. ha contrattualizzato per il responsabile appartenente alla cat. D/4 una retribuzione di posizione pari ad € 8.200,00.

Come si è già detto, per punteggi pari o inferiori a 14 punti non si assegna l'indennità di risultato; per punteggi pari a 15 punti si assegna l'indennità di risultato pari al 10% di € 6.000,00 (€ 600,00); per punteggi pari a 56 punti si assegna l'indennità di risultato pari al 25% di € 8.200,00 (€ 2.000,00);

Come risulta dalla scheda il dipendente, ha ottenuto 56 punti, pertanto gli spetta una indennità di risultato pari al 25% di € 8.200,00 pari ad € 2.050,00.

Nelle seguenti tabelle, si riportano in sintesi, l'indennità di risultato spettante e da erogare, calcolata nei limiti imposti dalla normativa vigente, al Responsabile di posizione organizzativa:

Responsabile	Indennità di Risultato	Periodo
Francesco Baratta	€ 2.050,00	Mesi 12

Nonché l'indennità di posizione spettante e da erogare, calcolata nei limiti imposti dalla normativa vigente:

Responsabile	Indennità di Posizione da valutazione	Indennità di Posizione da decreto	Peso %
Francesco Baratta	10.802,00	8.200,00	75,91

N.B.1

I relativi conteggi si riferiscono all'anno 2014 ma , per effetto del contenimento delle spese in materia di pubblico impiego il comma 1 dell'articolo 9 del DL 78/2010 che introduce, per gli anni 2011, 2012 e 2013 il divieto di superamento del trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, per il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, compreso il trattamento accessorio, le relative indennità di posizione e di risultato devono essere corrisposte in base a quelle in godimento nell'anno 2010.

Con l'entrata in vigore in data 9 novembre 2013 del D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122 contenente il regolamento in materia di proroga del blocco della contrattazione e degli automatismi stipendiali per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche per le amministrazioni pubbliche fino al 31 dicembre 2014 sono, invece, prorogate le disposizioni previste dalla manovra di luglio di cui all'articolo 9 D.L. 78/2010 (conv. con L. 122/2010) inerenti:

- a) il blocco della soglia massima di trattamento economico complessivo per i titolari di incarichi dirigenziali;
 - b) il blocco delle risorse complessive destinabili al trattamento accessorio dei pubblici dipendenti;
 - c) il blocco dei meccanismi di progressione stipendiale dei pubblici dipendenti.
- Al blocco dei contratti per tutto il 2014 si aggiungerà, con la legge di stabilità attualmente in fase in discussione, l'ulteriore blocco per il triennio 2015-2017.

li 9.9. 2015

Il Nucleo di Valutazione
Dott. Giovanni Musacchio

