



COMUNE DI ARQUATA DEL TRONTO PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

DECRETO SINDACALE N. 3 DEL 26/04/2021
Prot. n. 4406 del 26.04.2021

OGGETTO: Presa atto del Verbale dell'Organismo individuale di valutazione sulla valutazione dei Responsabili di Settore.

Il Vice Sindaco F.F.

VISTO il Verbale dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) del 15.03.2021, depositata in atti, dal quale risulta il processo di valutazione delle prestazioni del personale dirigenziale dell'ente per l'anno 2020;

VISTA la Delibera di Giunta n.149/2018 con la quale veniva deliberato il "regolamento per le posizioni organizzative" successivamente modificato con delibera di Giunta n. 59/2019 e da ultimo rettificato con delibera di Giunta n. 134 del 27.12.2019;

VISTA la deliberazione G.C. n. 73 del 20/10/2011 con la quale è stato approvato il regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance e da ultimo modificata con delibera di Giunta 21 del 2 marzo 2019 adeguato alle disposizioni del D.lgs. 150/2009;

DATO ATTO CHE con Delibera di Giunta Comunale n. 35 del 29.03.2019 si è provveduto ad integrare il regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance con l'aggiunta del seguente articolo:

"Art. 6

Valutazione finale e modalità di trasformazione della valutazione nel compenso

1. La valutazione complessiva finale rappresenta il momento di sintesi di tutto il processo di gestione e valutazione della prestazione individuale.

2. La valutazione finale è data dalla somma (massimo 100 punti) del punteggio ponderato dei criteri di valutazione:

- | | | |
|-------|----------------------------------|------------------------------|
| a. a) | Per punteggio fino a 59 punti: | valutazione di insufficiente |
| b. b) | Per punteggio da 60 a 74 punti: | valutazione di sufficiente |
| c. c) | Per punteggio da 75 a 90 punti: | valutazione di buono |
| d. d) | Per punteggio da 91 a 100 punti: | valutazione di ottimo |

3. Alla valutazione conseguita corrisponde un compenso così determinato:

- a. a) valutazione di ottimo un compenso pari al 100%;
- b. b) valutazione di buono un compenso pari all'85%;
- c. c) valutazione di sufficiente un compenso pari al 70%;
- d. d) valutazione di insufficiente nessun compenso

4. Per la determinazione del compenso si procede poi per ogni singola categoria di dipendenti alla somma totale delle percentuali spettanti ai dipendenti che vi appartengono e si divide il fondo parziale di ciascuna categoria per tale somma per avere il valore economico di ciascun punto percentuale.

5. A questo punto per ogni dipendente si moltiplica il valore del singolo punto percentuale della corrispondente categoria di appartenenza per la percentuale conseguita e si ha il compenso da corrispondere che esaurisce in tal modo sia il fondo parziale che quello complessivo a disposizione.

6. Le eventuali economie dovute ai calcoli a prestazioni inferiori all'anno o ad altro motivo concorrono esclusivamente ad incrementare il fondo dell'esercizio successivo.

7. Si dà luogo a valutazione anche in caso di indisponibilità di fondi relativi all'esercizio".

Dato atto che dopo aver trasmesso la proposta di valutazione individuale, ai singoli titolari di posizione organizzativa.

Dato atto che la proposta di valutazione individuale, è stata comunicata al Sindaco, e trasmessa ai singoli titolari di posizione organizzativa.

DECRETA

- 1) Di prendere atto della valutazione dei Responsabili per l'anno 2020, secondo le precisazioni in premessa indicate, così come risultante da processo di valutazione delle prestazioni dei Responsabili per l'anno 2020, effettuato dall'Organismo Indipendente di Valutazione le cui schede depositate in atti verranno contestualmente al presente provvedimento comunicate agli interessati.
- 2) Di trasmettere il presente provvedimento al Settore Finanziario, al fine di procedere alla liquidazione della retribuzione di risultato per l'anno 2020, sulla base del vigente sistema di valutazione della dirigenza, dando atto che, nella corresponsione del conseguente premio di risultato, si dovrà tenere conto:
 - a) del periodo di effettiva copertura annua dell'incarico dirigenziale, rispetto ai titolari dell'incarico;



Il Vice Sindaco F.F.
Dott. Michele Franchi