

## ***I risultati raggiunti sulle performance 2021 dal personale responsabile di Posizione Organizzativa***

L'importo delle risorse destinate a finanziare le retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative è definito in euro 359.546 e distribuito, con riferimento alla parte del risultato 2021, tenuto conto della rilevanza dei punteggi di performance organizzativa di Ente e Settore e di Servizio ottenuti, unitamente al valore della valutazione in ordine al comportamento manageriale.

La competenza della valutazione è attribuita al Dirigente sovraordinato alla Posizione Organizzativa.

La premialità, in applicazione al disposto contrattuale ed al Sistema di Misurazione e Valutazione, non varia in relazione alla graduazione della retribuzione di posizione. Non è corrisposto alcun premio di risultato se la valutazione espressa è inferiore ai 60 punti su 100.

Il sistema di gestione della performance dell'ente ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance intesa quale contributo apportato attraverso la propria azione al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder.

La retribuzione di risultato spettante risulta subordinata al punteggio di risultato ottenuto rispetto alla seguente scheda di valutazione:

### **1 - Contributo alla performance organizzativa dell'Ente e del Settore di riferimento (max 20 punti)**

(effettuata direttamente dal Servizio Organizzazione) - è correlata a componenti speculari della scheda dirigenziale con un recepimento proporzionale delle valutazioni acquisite dalla figura apicale negli ambiti corrispettivi (si vedano gli indicatori 1 e 2 delle schede di valutazione dirigenziali).

### **2 - Performance organizzativa di servizio (max 50 punti)**

**2.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati:** ai fini della misurazione della performance individuale verranno individuati da 3 a 5 obiettivi complessivi, correlati agli obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione, o agli obiettivi esecutivi rappresentati nel Peg/Piano della Performance. Potranno essere altresì assegnati obiettivi gestionali riconducibili all'attività ordinaria, purché alimentati da indicatori e target di natura sfidante. Dovranno essere individuati in termini precisi l'indicatore, il peso e i risultati attesi dei singoli obiettivi, tenendo conto che dovranno essere poi rendicontati in termini puntuali al momento della restituzione.

Il Nucleo di Valutazione attiverà un'azione di verifica, in particolare sui criteri di graduazione e pesatura degli obiettivi assegnati dalle varie Direzioni in fase di proposta iniziale e, se del caso, di monitoraggio intermedio.

**2.2 Indicatori di performance del Servizio: l'oggetto di valutazione è inerente al monitoraggio degli indicatori di performance dei servizi erogati.** In tale ottica le direzioni dovranno valutare il trend annuale di tali indicatori per ogni Responsabile di Posizione Organizzativa rispetto allo standard previsto e conseguentemente attribuire un punteggio con valore diversificato a seconda che il trend sia di miglioramento/invarianza/peggioramento.

### **3 -Caratteristiche del comportamento (6 item con punteggio da 1 a 5- max 30 punti)**

1. interpretazione del ruolo di responsabilità e dei livelli di autonomia
2. livelli di miglioramento dimostrati nello svolgimento delle funzioni
3. livelli di interazione e team working
4. orientamento al problem solving e capacità a proporre soluzioni di miglioramento
5. attenzione ai clienti esterni/interni
6. modalità di gestione delle risorse

Relativamente, infine, alle azioni in materia di Trasparenza e Anticorruzione, il Dirigente dovrà segnalare coerentemente con i risultati raggiunti dal Settore di competenza, eventuali criticità della posizione organizzativa rispetto al raggiungimento dei livelli di attuazione delle misure preventive in materia di anticorruzione e trasparenza.

La quantificazione della retribuzione di risultato individuale degli incaricati di posizione organizzativa è stata definita, negli ambiti di spesa complessiva, attraverso un sistema proporzionale al punteggio acquisito con utilizzo di un coefficiente economico unitario.

#### **Riepilogo importi finalizzati a retribuzione di risultato al lordo degli oneri contributivi**

Totale quota fondo area posizioni organizzativa	€ 359.546
Quota finalizzata a retribuzione di risultato 2021	€ 58.946 (16,4%)
Totale destinato alla valutazione performance	€ 73.511 (20,45%)
<b>Totale liquidato anche per effetto correlazione con altre risorse previste da leggi speciali</b>	<b>€ 73.511</b>

Il dato finale riportato in tabella si riferisce all'importo corrisposto ai dipendenti dell'Ente titolari di incarico di Posizione Organizzativa, di cui al CCNL comparto Enti Locali, nella considerazione che nel corso dell'annualità, anche a seguito dell'introduzione di qualche modifica allo schema organizzativo dell'ente qualche posizione individuale è andata a modificarsi, con incarico di durata corrispettiva.

L'importo totale tiene conto anche della correlazione calcolata sulla retribuzione di risultato di quei dipendenti incaricati di posizione organizzativa ai quali è stato riconosciuto l'incentivo previsto da norme e leggi speciali, per l'anno 2021.

Retribuzione di risultato utile alla distribuzione	73.511,00
Premio medio conseguibile	2.227,60
Valutazione massima assegnata	punti 99,8 su 100
Valutazione minima assegnata	punti 94,9 su 100
Valutazione media	punti 98,8 su 100
Contributo alla performance organizzativa di Ente e di Settore (media)	punti 19,10 su 20
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (media)	punti 39,75 su 40