



CITTÀ di CASTELVETRANO

Libero Consorzio Comunale di Trapani



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 281 DEL 27 LUG. 2016

OGGETTO: Determinazione indennità di risultato personale dirigente anno 2013.

L'anno duemilasedici il giorno ventisei del mese di Luglio in Castelvetrano e nella Sala delle adunanze, si è riunita, la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sig. Avv. Felice Junior Errante nella sua qualità di SINDACO e sono rispettivamente presenti e assenti i seguenti sigg.:

ERRANTE Felice Junior

CHIOFALO Vincenzo

CALCARA Paolo

SIGNORELLO Girolamo

STUPPIA Salvatore

RIZZO Giuseppe

MATTOZZI Matilde

- Sindaco

- Assessore

- Assessore

- Assessore

- Assessore

- Assessore

- Assessore

pres.	ass.
X	
X	
X	
X	
X	
X	
	X

Con la partecipazione del Segretario Generale dott. Livio Elia Maggio.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione e invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto:

- il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la responsabilità tecnica ed in ordine alla regolarità e alla correttezza dell'azione amministrativa;
 - il responsabile di Ragioneria, per quanto concerne la responsabilità contabile e la copertura finanziaria;
- ai sensi degli artt. 53 e 55 della legge n. 142/90, recepita con L. R. n. 48/91, modificata con L. R. n. 30/2000 hanno espresso parere FAVOREVOLE.

VISTI gli atti relativi al trattamento economico accessorio del personale dirigente per l'anno 2013;

VISTI in particolare:

- Il contratto collettivo nazionale di lavoro;
- La deliberazione di G.M. n. 512 del 30.12.2013 che approva il contratto integrativo decentrato per l'anno 2013 e la determinazione del fondo destinato al trattamento di risultato (comprensivo di € 5.000,00 destinati al finanziamento della retribuzione di risultato del Vice Segretario);
- La deliberazione di G.M. n. 401 del 31.10.2013 che determina il trattamento accessorio di posizione dei dirigenti;
- Le schede rimesse sotto la lettera "A", a corredo della presente come parte integrante e sostanziale, con le quali il Nucleo di Valutazione, per la determinazione del trattamento accessorio di risultato per la dirigenza anno 2013, effettua, con verbale n. 20 del 26.08.2015, la valutazione individuale determinando il punteggio spettante a ciascun dirigente;

VISTA la scheda di sintesi (All. "B") predisposta dal Settore Programmazione Finanziaria e Gestione delle Risorse nella quale è determinato l'importo della retribuzione di risultato spettante a ciascun Dirigente in base al punteggio ottenuto e le economie non distribuite;

RITENUTO di dover definire, per l'anno 2013, il trattamento di risultato da corrispondere al personale dirigente sulla base degli atti sopra riportati;

A voti unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

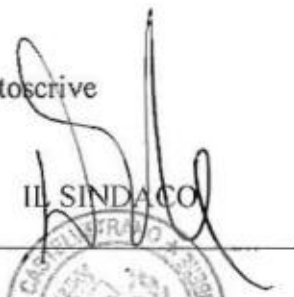

Per le motivazioni esposte in premessa che qui si intendono integralmente riportate e trascritte;

1. Determinare, conformemente a quanto disposto dal Nucleo di Valutazione con verbale n. 20 del 26.08.2015, il trattamento accessorio di risultato da corrispondere al personale dirigente in servizio per l'anno 2013 secondo le risultanze contabili riportate nel prospetto (allegato "B") che si allega alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
2. Dare atto che la spesa complessiva di € 69.951,85 di cui € 52.873,66 per compensi, € 12.583,93 per oneri riflessi ed € 4.494,26 per IRAP è regolarmente imputata ai pertinenti codici di spesa (01.11.1.101) e (01.11.1.102) del bilancio comunale;
3. Dare atto che le economie complessive sul fondo 2013, ammontanti ad € 24.173,39, non saranno redistribuite ed acquisite nel bilancio comunale;
4. Incaricare il Dirigente del Settore AA. GG. e Programmazione Risorse Umane di procedere, con proprio provvedimento, alla liquidazione degli importi dovuti a ciascun dirigente sulla base del prospetto contabile sub "B".

Dichiarare con separata votazione unanime la presente
deliberazione l. E. ai sensi dell'art. 12 II° comma del
la L. R. n. 44/91.

Il presente verbale, dopo la lettura si sottoscrive

L'ASSESSORE ANZIANO


IL SINDACO



IL SEGRETARIO COMUNALE


<p>DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA</p> <p>ai sensi dell'art. 12 comma 2° della L. R. 44/91</p> <p>Castelvetro, li <u>27 LUG, 2016</u></p> <p>IL SEGRETARIO COMUNALE  </p>	<p>CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE</p> <p>Il sottoscritto Segretario certifica, su conforme attestazione del messo comunale, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dal _____ al _____</p> <p>Castelvetro, li _____</p> <p>IL SEGRETARIO COMUNALE _____</p>
---	---

<p>CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ</p> <p>Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ dopo il 10° giorno dalla relativa pubblicazione</p> <p>IL SEGRETARIO COMUNALE _____</p>
--



CITTÀ DI CASTELVETRANO

Provincia di Trapani



VERBALE RIUNIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Del 26.8.2015

Verbale n. 20

L'anno 2015 il giorno 26 agosto alle ore 12,00 nell'Ufficio del Segretario Generale del Comune di Castelvetro, si è riunito il Nucleo di Valutazione, nominato dal Sindaco con determinazioni n.72 del 9 Luglio 2012 e n.93 del 5 settembre 2012 nonché con provvedimento del Sindaco n.15 del 9.2.2015, nella persona dei signori:

Arch. Centonze Angelo	Componente Esterno - presente
Avv. Genco Fabrizio	Componente Esterno - presente
Dott. Palazzotto Giancarlo G.	Componente Esterno- presente

Assume le funzioni di Presidente del Nucleo di Valutazione l'Arch. Angelo Centonze, mentre svolge le funzioni di segretario la Sig.ra Giovanna Mantova, giusta provvedimento dirigenziale n.338 del 9.7.2015 affari generali.

Il Nucleo procede preliminarmente alla redazione della bozza delle schede relative ai fattori di valutazione ai fini del calcolo della retribuzione inerenti i settori 1°, 2°, 3°, 4° e 5°; la redazione tiene conto delle valutazioni effettuate nelle sedute all'uopo destinate e sintetizza i risultati frutto delle predette valutazioni. Le schede, dopo essere state debitamente sottoscritte dai componenti del Nucleo, vengono allegate al presente verbale dopo essere dattiloscritte e completate a cura del segretario del Nucleo.

Indi il Nucleo procede alla valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi da parte del Segretario Generale, dando atto che sulla scorta della relazione assunta al protocollo con il n.31263 e pervenuta in data odierna, gli obiettivi assegnati in sede di redazione del "Piano obiettivi strategici e gestionali", risultano essere stati raggiunti.

Inoltre il Nucleo, in ottemperanza a quanto previsto dall'art.15 del regolamento per la gestione, misurazione e valutazione della performance, valuta

come svolte appieno dal Segretario le funzioni di collaborazione, di assistenza giuridico amministrativa, di partecipazione, di coordinamento e sovrintendenza, nonché di predisposizione del Piano della Performance disciplinate dalla predetta norma mentre, con riferimento al punteggio relativo alla funzione di presidente della delegazione trattante, il Nucleo precisa che tale funzione non è più svolta dal Segretario a decorrere dall'anno 2013.

Il Nucleo procede indi alla valutazione dell'Ufficio Legale e Contenzioso, il cui unico obiettivo assegnato, costituito dal recupero delle somme presso i debitori dell'Ente di cui alle note pervenute al Sindaco entro il 31.3.2013, non risulta raggiunto o il cui raggiungimento non risulta comunque essere adeguatamente documentato.

Per tale ragione, il Nucleo attribuisce all'Ufficio Legale e Contenzioso punti 0 su 100. Alla fine della valutazione dell'Ufficio Legale e Contenzioso, il punteggio attribuito è pari a 0/100.

Con riferimento inoltre alla richiesta di validazione del "Piano di Miglioramento dei Servizi della Polizia Municipale" relativo all'anno 2015, il Nucleo ritiene di dovere acquisire chiarimenti presso il Dirigente del Settore P.M. con particolare riguardo a quelle attività specificate nel Piano che appaiono aventi carattere istituzionale e, dunque, non suscettibili di essere qualificate in termini di attività finalizzate al miglioramento dei servizi di polizia municipale; tali attività devono infatti caratterizzarsi, così come stigmatizzato anche dalla Ragioneria Generale dello Stato in sede di rilievi all'uopo sollevati, per costituire attività ultronee e diverse rispetto alle istituzionali, il cui compimento rientra nei doveri d'ufficio.

In questo senso il Presidente demanda al segretario di inviare apposita nota al Dirigente del Settore P.M. cui allegare l'estratto del presente verbale.

Il Nucleo, infine, con riferimento al piano anticorruzione e trasparenza, chiede ai Dirigenti di relazionare al Responsabile del predetto piano circa lo stato di attuazione del medesimo.

Il Nucleo, alle ore 14,25 sospende la seduta e si riconvoca a data da destinarsi.

IL NUCLEO



Allegato "A"

DIRIGENTE

Dott. PAOLO NATALE

SETTORE

I AA.GG.

ANNO DI VALUTAZIONE

2013

Fattori di valutazione	Indicatori	scheda di valutazione					peso	punteggio medio	punteggio ponderato
		4	6	7	8	10			
1) Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni							5%	8,00	0,40
	Capacità di organizzazione e pianificazione;				8				
	Capacità di formulare piani concreti con gli obiettivi definendo priorità, programmi operativi e responsabilità;				8				
	grado di adattabilità e contesto operativo;	6							
	orientamento all'efficienza.					10			
2) Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati							60%	6,40	3,84
	Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati.								
3) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro, nonché mediante la gestione degli istituti previsti.							5%	7,00	0,35
	Gestione sviluppo dei collaboratori;			7					
	interventi formativi promossi a favore del personale assegnato.			7					
4) Capacità di rispettare e fare rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi anche attraverso l'introduzione di innovazioni tecnologiche e procedimenti.							5%	8,00	0,40
	Rispetto delle regole e dei vincoli;					10			
	Capacità di fare proposte migliorative;	6							
	Capacità di strutturare risorse disponibili;				8				
	Velocità di agire e prendere decisioni in anticipo sulle circostanze e di cogliere nuove opportunità.				8				
5) Capacità dimostrata nell'assolvere attività di controllo connessa alla funzione assegnata con particolare attenzione agli aspetti propri del							5%	6,00	0,30
	Periodicità del controllo;	6							
	Qualità dei report	6							
	Qualità delle informazioni contenute nei report;	6							
6) Qualità dell'apporto personale specifico							5%	9,00	0,45
	dell'apporto personale in termini di conoscenza e arricchimento professionale;			7					
	Assunzione di responsabilità e di rischio professionale;					10			
	Attitudine ad assumere impegni indipendentemente dal ruolo ricoperto.					10			
7) Contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e all'andamento del contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative. (*)							5%	8,00	0,40
	Capacità di gestire situazioni di crisi: analisi soluzione dei problemi;				8				
	Capacità di generare informazioni all'interno ed all'esterno del proprio ufficio e di sollecitare la ricezione e la trasmissione al fine di favorire una positiva atmosfera di trasparenza e collaborazione				8				
8) Performance Organizzativa				7			10%	7,00	0,70
totale							100%	59,40	6,84

DIRIGENTE
SETTORE
ANNO DI VALUTAZIONE

Sig. Giuseppe Barresi
Il Servizi al Cittadino

2013

Fattori di valutazione	Indicatori	scheda di valutazione					peso	punteggio medio	punteggio ponderato
		4	5	7	8	10			
1) Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni							5%	7,50	0,38
	<i>Capacità di organizzazione e pianificazione;</i>			7					
	<i>Capacità di formulare piani concreti con gli obiettivi definendo priorità, programmi operativi e responsabilità;</i>			7					
	<i>grado di adattabilità e contesto operativo;</i>				8				
	<i>orientamento all'efficienza.</i>				8				
2) Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati							60%	4,80	2,88
	<i>Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati.</i>								
3) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro, nonché mediante la gestione degli Istituti previsti.							5%	6,50	0,33
	<i>Gestione sviluppo dei collaboratori;</i>			7					
	<i>interventi formativi promossi a favore del personale assegnato.</i>		6						
4) Capacità di rispettare e fare rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi anche attraverso l'introduzione di innovazione tecnologiche e procedimenti.							5%	7,00	0,35
	<i>Rispetto delle regole e dei vincoli;</i>				10				
	<i>Capacità di fare proposte migliorative;</i>		6						
	<i>Capacità di strutturare risorse disponibili;</i>		6						
	<i>prendere decisioni in anticipo sulle circostanze e di cogliere nuove opportunità.</i>		6						
5) Capacità dimostrata nell'assolvere attività di controllo connessa alla funzione assegnata con particolare attenzione agli aspetti propri del							5%	4,00	0,20
	<i>Periodicità del controllo;</i>	4							
	<i>Qualità dei report</i>	4							
	<i>Qualità delle informazioni contenute nei report;</i>	4							
6) Qualità dell'apporto personale specifico							5%	8,33	0,42
	<i>dell'apporto personale in termini di conoscenza e arricchimento professionale;</i>			7					
	<i>Assunzione di responsabilità e di rischio professionale;</i>				10				
	<i>Attitudine ad assumere impegni indipendentemente dal ruolo ricoperto.</i>				8				
7) Contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e all'andamento del contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative.							5%	7,00	0,35
	<i>Capacità di gestire situazioni di crisi: analisi soluzione dei problemi;</i>			7					
	<i>Capacità di generare informazioni all'interno ed all'esterno del proprio ufficio e di sollecitare la ricezione e la trasmissione al fine di favorire una positiva atmosfera di trasparenza e collaborazione</i>			7					
8) Performance Organizzativa							10%	7,00	0,70
totale							100%	52,13	5,60

DIRIGENTE
SETTORE
ANNO DI VALUTAZIONE

Ing. Giuseppe Taddeo
III Uffici Tecnici

2013

Fattori di valutazione	Indicatori	scheda di valutazione					peso	punteggio medio	punteggio ponderato
		4	6	7	8	10			
1) Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni							5%	10,00	0,50
	<i>Capacità di organizzazione e pianificazione;</i>					10			
	<i>Capacità di formulare piani concreti con gli obiettivi definendo priorità, programmi operativi e responsabilità;</i>					10			
	<i>grado di adattabilità e contesto operativo;</i>					10			
	<i>orientamento all'efficienza.</i>					10			
2) Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati							60%	8,10	4,86
	<i>Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati.</i>								
3) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro, nonché mediante la gestione degli istituti previsti.							5%	9,00	0,45
	<i>Gestione sviluppo dei collaboratori;</i>				8				
	<i>interventi formativi promossi a favore del personale assegnato.</i>					10			
4) Capacità di rispettare e fare rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi anche attraverso l'introduzione di innovazioni tecnologiche e procedimenti.							5%	10,00	0,50
	<i>Rispetto delle regole e dei vincoli;</i>					10			
	<i>Capacità di fare proposte migliorative;</i>					10			
	<i>Capacità di strutturare risorse disponibili;</i>					10			
	<i>prendere decisioni in anticipo sulle circostanze e di cogliere nuove opportunità.</i>					10			
5) Capacità dimostrata nell'assolvere attività di controllo connessa alla funzione assegnata con particolare attenzione agli aspetti propri del							5%	4,00	0,20
	<i>Periodicità del controllo;</i>	4							
	<i>Qualità dei report</i>	4							
	<i>Qualità delle informazioni contenute nei report;</i>	4							
6) Qualità dell'apporto personale specifico							5%	10,00	0,50
	<i>dell'apporto personale in termini di conoscenza e arricchimento professionale;</i>					10			
	<i>Assunzione di responsabilità e di rischio professionale;</i>					10			
	<i>Attitudine ad assumere impegni indipendentemente dal ruolo ricoperto.</i>					10			
7) Contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e all'andamento del contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative.							5%	10,00	0,50
	<i>Capacità di gestire situazioni di crisi: analisi soluzione dei problemi;</i>					10			
	<i>Capacità di generare informazioni all'interno ed all'esterno del proprio ufficio e di sollecitare la ricezione e la trasmissione al fine di favorire una positiva atmosfera di trasparenza e collaborazione</i>					10			
8) Performance Organizzativa				7			10%	7,00	0,70
totale							100%	68,10	8,21



DIRIGENTE
SETTORE
ANNO DI VALUTAZIONE

Dott. Andrea Di Como
IV Program. Finanziaria

2013

Fattori di valutazione	Indicatori	scheda di valutazione					peso	punteggio medio	punteggio ponderato
		4	6	7	8	10			
1) Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni							5%	8,00	0,40
	<i>Capacità di organizzazione e pianificazione;</i>				8				
	<i>Capacità di formulare piani concreti con gli obiettivi definendo priorità, programmi operativi e responsabilità;</i>				8				
	<i>grado di adattabilità e contesto operativo;</i>				8				
	<i>orientamento all'efficienza.</i>				8				
2) Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati							60%	7,40	4,44
	<i>Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati.</i>								
3) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro, nonché mediante la gestione degli Istituti previsti.							5%	7,00	0,35
	<i>Gestione sviluppo dei collaboratori;</i>			7					
	<i>Interventi formativi promossi a favore del personale assegnato.</i>			7					
4) Capacità di rispettare e fare rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi anche attraverso l'introduzione di innovazioni tecnologiche e procedimenti.							5%	8,00	0,40
	<i>Rispetto delle regole e dei vincoli;</i>				10				
	<i>Capacità di fare proposte migliorative;</i>	6							
	<i>Capacità di strutturare risorse disponibili;</i>				8				
	<i>prendere decisioni in anticipo sulle circostanze e di cogliere nuove opportunità.</i>				8				
5) Capacità dimostrata nell'assolvere attività di controllo connessa alla funzione assegnata con particolare attenzione agli aspetti propri del							5%	6,00	0,30
	<i>Periodicità del controllo;</i>				10				
	<i>Qualità dei report</i>	4							
	<i>Qualità delle informazioni contenute nei report;</i>	4							
8) Qualità dell'apporto personale specifico							5%	9,00	0,45
	<i>dell'apporto personale in termini di conoscenza e arricchimento professionale;</i>			7					
	<i>Assunzione di responsabilità e di rischio professionale;</i>				10				
	<i>Attitudine ad assumere impegni indipendentemente dal ruolo ricoperto.</i>				10				
7) Contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e all'andamento del contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative.							5%	7,50	0,38
	<i>Capacità di gestire situazioni di crisi: analisi soluzione dei problemi;</i>				8				
	<i>Capacità di generare informazioni all'interno ed all'esterno del proprio ufficio e di sollecitare la ricezione e la trasmissione al fine di favorire una positiva atmosfera di trasparenza e collaborazione</i>			7					
8) Performance Organizzativa				7			10%	7,00	0,70
totale							100%	59,90	7,42

DIRIGENTE
SETTORE
ANNO DI VALUTAZIONE

Dott. Vincenzo Bucca
V.P.M.

2013

Fattori di valutazione	Indicatori	scheda di valutazione					peso	punteggio medio	punteggio ponderato
		4	6	7	8	10			
1) Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni							5%	7,25	0,36
	<i>Capacità di organizzazione e pianificazione;</i>			7					
	<i>Capacità di formulare piani concreti con gli obiettivi definendo priorità, programmi operativi e responsabilità;</i>			7					
	<i>grado di adattabilità e contesto operativo;</i>				8				
	<i>orientamento all'efficienza.</i>			7					
2) Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati							60%	3,30	1,98
	<i>Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati.</i>								
3) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro, nonché mediante la gestione degli istituti previsti.							5%	5,50	0,28
	<i>Gestione sviluppo dei collaboratori;</i>			7					
	<i>interventi formativi promossi a favore del personale assegnato.</i>	4							
4) Capacità di rispettare e fare rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi anche attraverso l'introduzione di innovazioni tecnologiche e procedimenti.							5%	6,25	0,31
	<i>Rispetto delle regole e dei vincoli;</i>			7					
	<i>Capacità di fare proposte migliorative;</i>		6						
	<i>Capacità di strutturare risorse disponibili;</i>		6						
	<i>prendere decisioni in anticipo sulle circostanze e di cogliere nuove opportunità.</i>		6						
5) Capacità dimostrata nell'assolvere attività di controllo connessa alla funzione assegnata con particolare attenzione agli aspetti propri del							5%	4,00	0,20
	<i>Periodicità del controllo;</i>	4							
	<i>Qualità dei report</i>	4							
	<i>Qualità delle informazioni contenute nei report;</i>	4							
6) Qualità dell'apporto personale specifico							5%	8,00	0,40
	<i>dell'apporto personale in termini di conoscenza e arricchimento professionale;</i>				8				
	<i>Assunzione di responsabilità e di rischio professionale;</i>				8				
	<i>Attitudine ad assumere impegni indipendentemente dal ruolo ricoperto.</i>				8				
7) Contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e all'andamento del contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative.							5%	7,00	0,35
	<i>Capacità di gestire situazioni di crisi: analisi soluzione dei problemi;</i>				8				
	<i>Capacità di generare informazioni all'interno ed all'esterno del proprio ufficio e di sollecitare la ricezione e la trasmissione al fine di favorire una positiva atmosfera di trasparenza e collaborazione</i>		6						
8) Performance Organizzativa				7			10%	7,00	0,70
totale							100%	48,30	4,58

CALCOLO INDENNITA' DI RISULTATO PERSONALE DIRIGENTE ANNO 2013

POSIZIONI DIRIGENZIALI A TEMPO INDETERMINATO	RETRIBUZIONE DI RISULTATO MAX	PUNTEGGIO PONDERATO	RETRIBUZIONE DI RISULTATO SPETTANTE	
NATALE	16.289,16	6,84	11.141,79	
BARRESI	14.618,48	5,60	8.186,35	
TADDEO	16.289,16	8,21	13.373,40	
INCARICO VICE SEGRETARIO NATALE	5.000,00		5.000,00	
TOTALI	(A) 52.196,80		(C) 37.701,54	

POSIZIONI DIRIGENZIALI A TEMPO DETERMINATO	RETRIBUZIONE DI RISULTATO MAX Delibere di G.M. n. 439/2010 e 430/2013	PUNTEGGIO PONDERATO	RETRIBUZIONE DI RISULTATO SPETTANTE	
DI COMO	13.347,56	7,42	9.903,89	
BUCCA	11.502,69	4,58	5.268,23	
TOTALI	(B) 24.850,25		(D) 15.172,12	

Descrizione quantificazione somme:

Fondo destinato al risultato:

Ordinario € 54.744,80 + Quota fondo indennità di posizione da destinare al risultato (Delibere di G.M. n. 439/2010 e 430/2013) € 22.302,25

Totale fondo da destinare a risultato (A+B) = € 77.047,05

Totale fondo liquidato per indennità di risultato (C+D) = € 52.873,66

Economie complessive (A+B)-(C+D) = € 24.173,39