



Regione Piemonte
ENTE DI GESTIONE DEI SACRI MONTI

Sede legale amministrativa, C.na Valperone, 1
15020 Ponzano Monferrato (AL)
TEL: 0141-927120 FAX: 0141-927800
COD. FISC./ P. IVA: 00971620067
www.sacri-monti.com

Ente di diritto Pubblico - Legge Regionale 29.06.2009, n. 19



DETERMINAZIONE

N. Progr. **268**

Data 04/11/2013

- di impegno di spesa
 senza impegno di spesa

OGGETTO: APPROVAZIONE PROGETTI OBIETTIVO E CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO AI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA PER L'ANNO 2012.

Cap. _____

C.I.G. _____

C.U.P. / _____

Premesso che la L.R. 19/2009 avente per oggetto Testo Unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità, dispone:

- all'art. 12 lettera n) che all'Ente di gestione dei Sacri Monti sono affidate in gestione la Riserva speciale del Sacro Monte di Belmonte, la Riserva speciale del Sacro Monte di Crea, la Riserva speciale del Sacro Monte di Domodossola, la Riserva speciale del Sacro Monte di Varallo, la Riserva speciale del Sacro Monte di Ghiffa, le Riserve speciali del Sacro Monte di Orta, Monte Mesma, Torre di Buccione, la Riserva speciale del Sacro Monte di Oropa;
- l'art.37 - *Titolarietà dei beni e dei rapporti giuridici che:*
"1. *Gli enti di gestione istituiti con la presente legge ed ai quali sono affidate in gestione le aree protette degli enti soppressi subentrano nei rapporti attivi e passivi e acquisiscono la titolarità dei beni mobili ed immobili.*"

IL DIRETTORE

Visto il CCNL del personale non dirigente del comparto Regioni e Autonomie Locali per il biennio economico 2008-2009, sottoscritto in data 31.07.2009;

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del comparto Regioni e Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2006-2007, sottoscritto in data 11.04.2008;

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali del 31.3.1999;

Visti in particolare gli artt. 8 - 9 e 10 dello stesso CCNL 31.3.99 che prevedono l'istituzione delle posizioni organizzative all'interno degli Enti e l'attribuzione delle relative indennità di posizione e di risultato;

Richiamato il protocollo di intesa di livello territoriale del 14/2/2005 nel quale si prevede l'istituzione delle Alte Professionalità anche per gli Enti di Gestione delle Aree Protette regionali;

Dato atto che a seguito dell'entrata in vigore della L.R. n. 19/2009 e s.m.i, per effetto dell'art. 58 della predetta legge, il personale degli enti soppressi dei Parchi e delle Riserve naturali del Canavese, della Riserva naturale del Sacro Monte di Varallo, del Parco naturale e Area attrezzata del Sacro Monte di Crea, della Riserva naturale speciale del Sacro Monte della SS. Trinità di Ghiffa, della Riserva naturale speciale del Sacro Monte Calvario di Domodossola e della Riserva naturale speciale del Sacro Monte di Orta, Monte Mesma e Colle della Torre di Buccione è stato inquadrato nei ruoli dell'Ente di gestione dei Sacri Monti;

Ricordato che nel 2012 nell'organico dell'Ente risultavano presenti le seguenti figure professionali incaricate di posizione organizzativa o di alta professionalità:

- n. 1 funzionario di cat. D titolare di Alta professionalità
- n. 4 funzionari di cat. D titolari di Posizioni organizzative di tipo A;
- n. 4 funzionari di cat. D titolari di Posizioni organizzative di tipo C

Considerato che con determinazione n. 177 del 22/7/2013 è stato quantificato il fondo art. 15 CCNL per l'anno 2012, costituito dalla sommatoria dei fondi provenienti dai singoli enti soppressi ed ammontante ad €. 496.364,56 comprensivi delle quote destinate al finanziamento delle posizioni organizzative e dell'alta professionalità;

Richiamata la deliberazione n. 41 del 10/9/2013 con la quale il Consiglio ha fornito le linee di indirizzo per procedere alla contrattazione decentrata integrativa per gli anni 2012 e 2013;

Ritenuto di individuare gli obiettivi gestionali da assegnare ai titolari di posizione organizzativa, come risultano nelle apposite schede conservate agli atti dell'Ente;

Ricordato ancora che per ogni progetto occorre individuare il peso % utile al fine della valutazione, tenendo presente che il peso ponderale attribuito nel complesso agli obiettivi gestionali è pari al 70%, mentre il restante 30% viene attribuito sulla base della valutazione sull'apporto individuale, come avviene per il personale regionale;

Dato atto che l'assolvimento degli obiettivi conferiti ai titolari di posizione organizzativa e di alta professionalità rileverà ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, giusta valutazione che sarà operata dal Direttore;

Ritenuto di individuare i seguenti criteri di valutazione per l'assegnazione dell'indennità di risultato 2012:

DEFINIZIONE DEI VALORI DI CIASCUN FATTORE DI VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO

La retribuzione di risultato si eroga in un'unica soluzione sulla base dei seguenti criteri:

- a) risultati rapportati agli obiettivi della struttura organizzativa diretta e agli obiettivi intersettoriali. Gli obiettivi vengono assegnati dal Direttore, sulla base degli indirizzi di programmazione adottati dal Consiglio, così come i pesi ponderali da abbinarsi ad ogni obiettivo individuato.

I criteri di VALUTAZIONE DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI sono i seguenti:

Obiettivo raggiunto: valore 3

Obiettivo parzialmente raggiunto: valore 2

Obiettivo non raggiunto: valore 1

Il sistema di valutazione prevede l'assegnazione del punteggio sugli obiettivi in misura di 70 su 100.

- b) comportamento lavorativo valutato dal Direttore dell'Ente in misura di 30 su 100.

I fattori di valutazione del comportamento lavorativo sono i seguenti:

n.	Fattori di valutazione	Valutazione	punteggio
1	Autonomia	Inadeguata Mediocre Sufficiente Buono Eccellente	0 4 8 12 15
2	Impegno personale	Inadeguata Mediocre Sufficiente Buono Eccellente	0 3 6 8 10
3	Capacità collaborativa	Inadeguata Mediocre Sufficiente Buono Eccellente	0 2 3 4 5
	TOT. PUNTI MAX		30

DEFINIZIONE DEI VALORI DI CIASCUN FATTORE DI VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO

AUTONOMIA: autonomia manifestata nello svolgimento della propria attività

Punteggio	Definizione della corrispondente valutazione
0	La prestazione è totalmente inadeguata rispetto alle attese
04	Fuori dalle normali routine è in difficoltà, non riesce a cogliere i termini essenziali del problema, difficilmente risolve problemi soprattutto in situazioni di emergenza
08	Non si tira indietro di fronte alle difficoltà, ma raramente possiede tutte le competenze per affrontare situazioni di emergenza, spesso chiede l'intervento del Direttore
12	Possiede una buona attitudine all'approfondimento dei problemi e questa caratteristica assieme all'impegno e alla fiducia lo rende capace di risolvere sia i compiti ordinari sia le situazioni di emergenza
15	Interviene con professionalità nella soluzione di tutti i problemi inerenti la sua area di responsabilità, ottenendo ottimi risultati anche in situazioni di emergenza. L'attitudine a misurarsi con situazioni complesse, la professionalità e l'esperienza lo rendono idoneo, quando richiesto dall'Ente, ad affrontare problemi di livello superiore a quelli della sua area di responsabilità.

IMPEGNO PERSONALE: motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato

Punteggio	Definizione della corrispondente valutazione
0	La prestazione è totalmente inadeguata rispetto alle attese
03	Non è particolarmente collaborativo, è critico nei confronti delle attività svolte dagli altri uffici, non riesce a cogliere l'utilità dell'integrazione tra uffici soprattutto per affrontare problemi complessi.
06	Mantiene un atteggiamento burocratico e si limita ad intervenire solo sulle questioni procedurali. SE gli viene richiesto collabora con gli altri uffici/servizi.
08	Desidera fare un buon lavoro ed è fortemente impegnato a mantenere standard operativi di eccellenza, dimostra iniziativa personale nel migliorare le performance.
10	E' motivato a migliorare la performance del suo settore, propone obiettivi di miglioramento e li persegue con metodo e con tenacia. Sa porsi obiettivi sfidanti e organizza azioni di medio e lungo termine per raggiungerli senza farsi scoraggiare da ostacoli e da resistenze burocratiche.

CAPACITA' COLLABORATIVA: cooperazione/collaborazione con altri uffici

Punteggio	Definizione della corrispondente valutazione
0	La prestazione è totalmente inadeguata rispetto alle attese
02	Non è particolarmente collaborativo, è critico nei confronti delle attività svolte da altri uffici, non riesce a cogliere l'utilità dell'integrazione tra uffici soprattutto per affrontare problemi complessi.
03	Mantiene un atteggiamento burocratico e si limita ad intervenire solo sulle questioni procedurali.
04	Si lascia coinvolgere volentieri in programmi o progetti intersettoriali, mantiene solitamente un atteggiamento collaborativo e propositivo, mostra rispetto e considerazione nei confronti delle attività svolte da altri.
05	Valorizza i processi di integrazione, fa riferimento continuo alla necessità di integrazione intersettoriale per affrontare i problemi più complessi dell'Ente. Riesce a valorizzare tutti gli interlocutori al fine di costruire un vero spirito di squadra.

Collegamento con il sistema retributivo

Il punteggio complessivo conseguito viene collegato con la retribuzione di risultato secondo il seguente schema:

FASCIA	PUNTEGGIO CONSEGUITO	% DI RETRIBUZIONE
A	Superiore a 85	100%
B	Superiore a 70 e fino a 85 compreso	75%
C	Uguale a 55 e fino a 70 compreso	50%
D	Inferiore a 55	Valutazione negativa

Visti:

1. l'art. 20 della L.R. 19/2009 e, s.m.i.;

2. gli artt. 4 e 16 del D.lgs. n. 165/2001;
3. l'atto consigliare n. 38 del 18.06.2012 di nomina del Direttore dell'Ente di Gestione dei Sacri Monti
4. la L.R. n. 7/2001;
5. l'articolo n. 26, comma 3 della L. 488/1999;
6. la deliberazione del Consiglio n. 76 del 18/12/2012 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione per l'Esercizio Finanziario 2013;
7. la deliberazione del Consiglio n. 46/2013 con la quale è stato approvato l'Assestamento al Bilancio per l'Esercizio Finanziario 2013;
8. il Decreto del Presidente dell'Ente di Gestione n. 29/2013 avente per oggetto "Assegnazione risorse finanziarie al direttore dell'Ente provenienti dall'adozione del bilancio di assestamento anno 2013"
9. il Parere di regolarità contabile n. del ----- espresso dal Funzionario Amministrativo incaricato, Roberto Comola, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267 del 18/08/2000;

Nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate ed in conformità con gli indirizzi in materia disposti dal Consiglio dell'Ente di Gestione dei SACRI MONTI con il provvedimento deliberativo n. 76/2012

D E T E R M I N A

Per le motivazioni in premessa illustrate:

1. Di approvare le schede riguardanti gli obiettivi gestionali per l'anno 2012 da assegnare ai funzionari di categoria D, titolari di posizione organizzativa o dell'alta professionalità, conservate agli atti dell'Ente;
2. Di approvare i criteri di valutazione descritti in premessa dando atto che la valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi e dell'apporto individuale spetta al Direttore dell'Ente;
3. Di precisare che l'assolvimento degli obiettivi gestionali conferiti ai funzionari titolari di posizione organizzativa e di alta professionalità rileverà ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, giusta valutazione che sarà operata come sopra indicato;
4. Di comunicare il presente atto alle RR.SS.UU. dell'Ente e alle Organizzazioni sindacali.

Ponzano Monf.to, 04/11/2013

IL DIRETTORE
dott. Arch. Renato Tonello

f.to

Si certifica che la presente determinazione è stata affissa all'Albo Pretorio il giorno 04/11/2013 e pubblicata per 15 giorni consecutivi.

Ponzano Monf.to, 04/11/2013

IL DIRETTORE
dott. Arch. Renato Tonello

f.to

AREA AFFARI GENERALI

Responsabile del procedimento Dott.ssa Simonetta Minissale

Referente istruttoria: Dott.ssa Simonetta Minissale – Giorgio Trova