



**Comune di Isola di Capo Rizzuto
(Provincia di Crotone)**

Piano della Performance 2015

Sommario

1	Presentazione del piano	3
2	Impostazione metodologica	3
3	Sintesi delle informazioni di interesse	4
3.1	Chi siamo	4
3.2	Cosa facciamo	5
3.3	Come operiamo	6
4	Identità	6
4.1	Risorse umane	6
4.2	Risorse economico-finanziarie	9
4.3	Mandato istituzionale e missione	9
4.4	Albero della performance	10
5	Analisi del contesto	11
6	Scelte specifiche previste dal sistema di misurazione	11
6.1	Performance generale di Ente	11
6.2	Comportamenti e competenza	11
6.3	Misurazione capacità di differenziazione	12
6.4	Performance organizzativa: obiettivi di trasparenza e di prevenzione della corruzione	12
7	Performance generale di Ente	13
7.1	Obiettivi strategici	13
7.1.1	Obiettivo strategico 1 - Rispettare i vincoli di finanza pubblica, quale strumento manageriale per il miglioramento delle condizioni economiche e finanziarie dell'Ente e per la corretta gestione delle risorse comunali	13
7.1.1	Obiettivi strategico 2 – Migliorare i processi fondamentali di funzionamento dell'Ente, anche attraverso un rafforzamento dell'efficienza dei servizi	14
8	Performance organizzativa	16
8.1	Riepilogo Obiettivi Operativi	16
8.2	Settore 1: Affari Generali – Responsabile Dott. Francesco Iorno	18
8.2.1	Obiettivi Operativo 2.1.1	18
8.3	Settore 2: Finanziario – Responsabile Rag. Carmine Scerbo	19
8.3.1	Obiettivi Operativo 1.2.1	19
8.3.2	Obiettivi Operativo 1.2.2	20
8.4	Settore 3: Tributi – Responsabile Rag. Carmine Scerbo	21
8.4.1	Obiettivi Operativo 1.3.1	21
8.5	Settore 6: Servizi alla persona – Responsabile Dott. Francesco Iorno	22
8.5.1	Obiettivi Operativo 2.6.1	22
8.5.2	Obiettivi Operativo 2.6.2	23
8.6	Settore 4: Lavori Pubblici e tecnico manutentivo – Responsabile Ing. Antonio Otranto	24
8.6.1	Obiettivi Operativo 2.4.1	24
8.7	Settore 5: Urbanistica e gestione del territorio – Responsabile Ing. Antonio Otranto	25
8.7.1	Obiettivi Operativo 2.5.1	25

1 Presentazione del piano

Il Comune di Isola di Capo Rizzuto, con deliberazione della Giunta Comunale n. 138 del 12/12/2013, ha approvato il nuovo regolamento di disciplina della performance e della premialità (da qui in avanti denominato “*regolamento*”), con il quale viene ad essere realizzato un ulteriore e importante sforzo di allineamento alla disciplina in materia contenuta nel D.Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150.

Tale regolamento prevede, all’art. 10, comma 5, che “*nel caso in cui il termine per l’approvazione del bilancio previsto dall’art. 151, primo comma, del d.lgs. 267/2000 venga differito, la Giunta Comunale approva un Piano della Performance stralciato che verrà rimodulato successivamente all’approvazione del bilancio, qualora sussistano le condizioni*”.

L’art. 169, comma 3bis, del d.lgs. 267/2000, ha previsto, inoltre, che “*Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’art. 108, comma 1, del presente testo unico e il Piano della Performance di cui all’art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.*”.

Anche nell’anno 2015, stante il continuo differimento dei termini per l’approvazione del bilancio, si è ritenuto opportuno, al fine di evitare che la formale assegnazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale intervenisse in fase avanzata dell’anno, di concordare nei mesi precedenti con i responsabili delle strutture apicali dell’ente gli obiettivi di performance da perseguire, fatto salvo il loro eventuale adeguamento in corso d’anno in base alle risorse finanziarie, umane e strumentali effettivamente assegnati.

In tal modo, in un momento di grave indeterminatezza del quadro normativo di riferimento e di forte incertezza delle risorse finanziarie disponibili, si è ravvisata l’esigenza di preconstituire gli elementi, le condizioni e le metodologie più idonee ad una corretta implementazione del ciclo della performance.

Ora che con delibera del Consiglio Comunale n. 36 del 4/9/2015 è stato approvato il bilancio di esercizio per l’anno 2015 e la relazione previsionale e programmatica, nonché, il bilancio pluriennale per il triennio 2015/2017, si può dare veste definitiva al Piano della Performance dell’anno in corso, formalizzando gli obiettivi strategici dell’ente, gli obiettivi operativi di ciascun settore e le schede degli obiettivi individuali dei Responsabili di Settore.

Il presente Piano, inoltre, definisce, nell’ambito di quanto previsto dall’art. 4, comma 2, del regolamento e laddove necessario, le ulteriori regole di dettaglio per la piena operatività delle disposizioni regolamentari.

Il presente Piano viene elaborato, laddove possibile, in attuazione delle indicazioni metodologiche dell’ANAC (*Autorità Nazionale Anticorruzione per la Valutazione e la trasparenza delle Amministrazioni Pubbliche*) con i necessari adeguamenti derivanti dal contesto nel quale questo Ente opera e dalla sua struttura complessiva.

2 Impostazione metodologica

L’elaborazione del presente Piano costituisce l’esito di un processo che ha visto, come nell’anno precedente il pieno coinvolgimento del Segretario Generale, dei Responsabili di Settori e del restante personale dell’Ente e rappresenta la traduzione in termini operativi degli indirizzi e degli obiettivi generali contenuti nel bilancio di previsione dell’anno in corso.

Il coinvolgimento dei Responsabili di Settore nell’individuazione degli obiettivi di performance organizzativa si è articolato in tre fasi:

- In una prima fase è stata definita e condivisa una scheda per la rilevazione delle informazioni di base degli Obiettivi Operativi e ne è stata condivisa la metodologia;
- In una seconda fase i Responsabili di Settore hanno elaborato almeno una scheda per il settore di competenza;
- Nella fase finale le schede elaborate sono state verificate alla luce delle indicazioni metodologiche condivise nella prima fase.

L'elaborazione delle schede di rilevazione degli Obiettivi Operativi ha seguito le seguenti regole metodologiche:

- **Analisi del contesto e della situazione iniziale;**
- **Misurazione di ciascun Obiettivo Operativo attraverso almeno un indicatore di risultato;**
- **Puntuale definizione dell'ambito di misurazione di ciascun Obiettivo Operativo.**

3 Sintesi delle informazioni di interesse

3.1 Chi siamo

Isola di Capo Rizzuto è una cittadina di oltre 17.000 abitanti che occupa un territorio di circa Km² 125,27 e confina a Nord con il comune di Crotona, ad Ovest con il comune di Cutro, mentre ad Est e Sud-Est è lambita dal mar Jonio. Isola di Capo Rizzuto ed il suo territorio hanno una storia ricchissima di vicende che affondano le radici in tempi molto remoti. I primi insediamenti umani risalgono all'età del ferro. Con la venuta dei Greci nel territorio crotonese, le numerose comunità indigene preesistenti vengono ellenizzate e l'interscambio con la Polis originaria ne accentua il carattere agricolo e artigianale e ne innalza quello culturale. La conquista romana, avvenuta nel III secolo a.C., cambia ulteriormente l'economia della zona con la creazione di "insule" o ville. Isola fino al XV secolo, pur essendo casale di Crotona, sotto il profilo ecclesiastico godeva di piena autonomia ed il Vescovo univa in sé sia il potere spirituale che quello temporale, svolgendo le funzioni di Vescovo – conte a seguito degli antichi privilegi concessi dal papa e dai sovrani normanni. Isola ed il suo territorio ottennero lo "scorporo" dalla città di Crotona proprio nel XV secolo ad opera del re di Napoli Ferdinando I (1431-1494). Solo dopo l'Unità d'Italia, con decreto di Vittorio Emanuele II del 22 gennaio 1863, assunse definitivamente l'attuale denominazione di: *ISOLA di CAPO RIZZUTO*.

Le coste e le acque antistanti al territorio comunale formano per un tratto di circa 37 Km. parte integrante della Riserva Naturale Marina "Capo Rizzuto" che è stata istituita con decreto del Ministero dell'Ambiente in data 27-12-1991.

Gli altri elementi essenziali che caratterizzano la popolazione, il territorio, l'ambiente e l'economia insediata sono riportati nelle tabelle che seguono:

Caratteristiche generali della popolazione, del territorio e dell'economia insediata

Voci	Dati
Popolazione residente	17.471
Frazioni geografiche	3
Superficie totale del Comune (ha)	12.527

N.B. La popolazione temporaneamente presente sul territorio comunale supera nel periodo estivo gli 70.000 abitanti, grazie ai sostenuti flussi turistici che si riversano sulle sue coste.

Assetto del territorio e dell'ambiente

Voci	Dati
Piano Struttura comunale (ex P.R.G.) in corso di formazione	SI
Programma di fabbricazione	SI
Programma pluriennale di attuazione	NO
Piano edilizia economica e popolare	SI
Piano per gli insediamenti produttivi:	
- industriali	NO
- artigianali	SI
- commerciali	NO
Piano delle attività commerciali	SI
Programma di riqualificazione urbana	SI
Piano energetico ambientale comunale	NO

Attività economiche presenti

SETTORE	NUMERO	PESO % PROVINCIA DI CROTONE
AGRICOLTURA	553	11
MANIFATTURIERO	121	8,4
COSTRUZIONI	395	16,7
COMMERCIO	391	8,9

RICETTIVITA'	144	15,3
ARTIGIANATO	353	10,1
TOTALE	1957	

3.2 Cosa facciamo

I compiti istituzionali del Comune sono indicati nel decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, avente ad oggetto "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", e specificati nell'articolo 1 dello Statuto comunale ed a tali fonti normative espressamente si rinvia.

In particolare, il Comune assolve ordinariamente alle funzioni ed ai servizi appresso indicati:

Funzione 01 - Servizi generali di amministrazione, di gestione e di controllo

- 01) organi istituzionali, partecipazione e decentramento;
- 02) segreteria generale, personale e organizzazione;
- 03) gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato e controllo di gestione;
- 04) gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali;
- 05) gestione dei beni demaniali e patrimoniali;
- 06) ufficio tecnico;
- 07) anagrafe, stato civile, elettorale, leva e servizio statistico;
- 08) altri servizi generali;

Funzione 02 - Servizi relative alla giustizia

- Nessun servizio;

Funzione 03 - Servizi di polizia locale

- 01) polizia municipale;

Funzione 04 - Servizi di istruzione pubblica

- 01) scuola materna;
- 02) istruzione elementare;
- 03) istruzione media;
- 05) assistenza scolastica, trasporto, refezione e altri servizi;

Funzione 05 - Servizi relative alla cultura e ai beni culturali

- 02) teatri, attività culturali e servizi diversi nel settore culturale;

Funzione 06 - Servizi nel settore sportivo e ricreativo

- 02) stadio comunale, palazzo dello sport ed altri impianti;
- 03) manifestazioni diverse nel settore sportivo e ricreativo;

Funzione 07 - servizi relativi al turismo

- 01) servizi turistici;
- 02) manifestazioni turistiche;

Funzione 08 - Servizi nel campo della viabilità e dei trasporti

- 01) viabilità, circolazione stradale e servizi connessi;
- 02) illuminazione pubblica e servizi connessi;
- 03) trasporti pubblici locali e servizi connessi;

Funzione 09 - Servizi riguardanti la gestione del territorio e dell'ambiente

- 01) urbanistica e gestione del territorio;
- 02) edilizia residenziale pubblica locale e piani di edilizia economico-popolare;
- 03) servizi di protezione civile;
- 04) servizio idrico integrato;
- 05) servizio smaltimento rifiuti;
- 06) parchi e servizi per la tutela ambientale del verde, altri servizi relativi al territorio ed all'ambiente;

Funzione 10 - Servizi nel settore sociale

- 01) asili nido, servizi per l'infanzia e per i minori;
- 02) servizi di prevenzione e riabilitazione;
- 03) strutture residenziali e di ricovero per anziani;
- 04) assistenza, beneficenza pubblica e servizi diversi alla persona;
- 05) servizio necroscopico e cimiteriale;

Funzione 11 - Servizi relativi al commercio

- 01) affissioni e pubblicità;
- 02) fiere, mercati e servizi connessi;
- 03) mattatoio e servizi connessi;
- 04) servizi relativi all'industria;
- 05) servizi relativi al commercio;
- 06) servizi relativi all'artigianato;
- 07) servizi relativi all'agricoltura;

Funzione 12 - Servizi produttivi:

- Nessun servizio.

3.3 Come operiamo

L'Amministrazione comunale, sulla base delle Linee generali di mandato approvate dal Consiglio, predispone annualmente la Relazione previsionale e programmatica che ha valenza triennale e che contiene l'individuazione delle risorse disponibili e dei programmi da realizzare nel periodo considerato.

Ciascun programma rappresenta un complesso coordinato di attività, anche normative, relative alle opere da realizzare e di interventi diretti ed indiretti, non necessariamente solo finanziari, per il raggiungimento di un fine prestabilito, nel più vasto piano generale di sviluppo dell'ente. Ogni programma può essere ricompreso all'interno di una sola funzione, ma può anche rivestire, come sempre accade, un carattere interfunzionale coinvolgendo quindi più funzioni diverse. Attraverso la lettura dei programmi si possono pertanto individuare gli obiettivi programmatici che l'ente intende perseguire e definire il quadro complessivo delle risorse ad ognuno specificamente destinate.

In base alla RPP vengono predisposti il bilancio annuale di previsione, il bilancio pluriennale il Programma triennale delle opere pubbliche ed il relativo elenco annuale, nonché il Piano Esecutivo di Gestione che contiene la graduazione delle risorse di entrata e degli interventi di spesa in capitoli e nel quale confluisce, secondo la normativa vigente, il Piano della Performance.

4 Identità

4.1 Risorse umane

La struttura organizzativa e la dotazione organica dell'Ente sono così costituite:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

SETTORE	SERVIZIO	UFFICIO
	A) Staff del Sindaco e della Giunta	a) Ufficio di staff del Sindaco e della Giunta
Settore Affari Generali	A) Segreteria generale e affari istituzionali	a) Segreteria b) Protocollo c) Archivio d) Centralino e) Notifiche, pubblicazioni e deposito di atti f) Rapporti con gli organi istituzionali g) URP e mercato del lavoro h) Anticorruzione, trasparenza e controlli successivi di regolarità amministrativa

	B) Servizi demografici	a) Anagrafe b) Stato Civile c) Elettorale - Leva
	C) Gare, contratti e gestione servizi informatici	a) Ufficio unico per gli acquisti, gare e contratti b) Gestione servizi informatici
Settore Finanziario	A) Ragioneria	a) Bilancio, contabilità, controllo di gestione e controllo società partecipate b) Gestione entrate e spese
	B) Economato e inventari beni mobili	a) Economato e inventari beni mobili
	C) Servizio Personale	a) Personale e procedimenti disciplinari
Settore Tributi	A) Tributi ed altre entrate	a) Imposte e tasse b) Canoni acquedotto e altre entrate c) Conciliazione e contenzioso in materia di tributi e altre entrate d) Accertamenti, verifiche e notifiche
	A) Lavori pubblici	a) Lavori pubblici e gestione beni confiscati
	B) Tecnico-manutentivo	a) Arredo e decoro urbano b) Edilizia pubblica e scolastica b) Gestione e utilizzo automezzi c) Manutenzione Centro di Accoglienza
Settore Urbanistica e gestione del Territorio	A) Servizio urbanistica, edilizia privata e cimiteriale	a) Urbanistica b) Sportello Unico per l'Edilizia Privata c) Gestione cimiteri
	B) Servizio gestione del territorio	a) Protezione civile e ambiente
	C) Patrimonio, usi civici e demanio e inventari	a) Demanio, usi civici ed espropri b) Gestione patrimonio e inventari beni immobili
	D) Commercio e attività produttive	a) Sportello unico attività produttive
Settore Servizi alla persona	A) Polizia Municipale	a) Polizia municipale b) Polizia amministrativa c) Polizia giudiziaria d) Contravvenzioni e contenzioso
	B) Affari legali	a) Affari legali e contenzioso
	C) Servizi sociali	a) Politiche abitative e servizi alla persona
	D) Istruzione, sport, spettacolo e turismo	a) Attività scolastiche, beni e attività culturali b) Sport, spettacoli, turismo e associazioni

Dotazione organica dell'Ente suddivisa per settori e servizi di attività

SETTORI E SERVIZI DI ATTIVITA'	CATEGORIE							CATEGORIE							TOTALE Generale
	Posti coperti							Posti scoperti							
	A	B	B3	C	D	D3	Tot.	A	B	B3	C	D	D3	Tot.	
Servizio di Staff del Sindaco e della Giunta												1		1	1
Totale Servizio di Staff												1		1	1
Settore Affari Generali															
A) Segreteria generale e affari istituzionali		1	7				8				3	1	1	5	13
B) Servizi demografici		1	3	2			6				2	1		3	9
C) Gare, contratti e gestione servizi informatici		1					1			1	2	1		4	5
Totale Settore Affari Generali		3	10	2			15			1	7	3	1	12	27
Settore Finanziario															
A) Ragioneria		1		2	1		4			1			1	2	6
B) Servizio economato e inventario beni mobili				0	1		1				1			1	2
C) Servizio personale		1		2	1		4								4
Totale Settore Finanziario		2		4	3		9			1	1		1	3	12
Settore Tributi															
A) Tributi ed altre entrate		5	1		1		7			1	2	1	1	5	12
Totale Settore Tributi		5	1		1		7			1	2	1	1	5	12
Settore Lavori Pubblici e Tecnico Manutentivo															
A) Lavori pubblici					1	1	2			1	3			4	6
B) Tecnico – manutentivo		1	1		1		3			1	1			2	5
Totale Settore Lavori Pubblici e Tecnico Manutentivo		1	1		2	1	5			2	4			6	11
Settore Urbanistica e Gestione del Territorio															
A) Servizio urbanistica, edilizia privata e cimiteriale							0			1	2	1	1	5	5
B) Servizio gestione del territorio	2	0	2	1			5	3			1			4	9
C) Patrimonio, usi civici e demanio					3		3				1			1	4
D) Commercio e attività produttive		1			1		2				1			1	3
Totale Settore Urbanistica e gestione del Territorio	2	1	2	1	4		10	3	1	5	1	1	11	21	21
Settore Servizi alla Persona															
A) Polizia municipale		2		6		1	9		2		6	1		9	18
B) Affari legali e contenzioso			1				1				2	1		3	4
C) Servizi sociali				1			1			1	2	1		4	5
D) Istruzione, sport, spettacolo e turismo		1				1	2				1	1		2	4
Totale Settore Servizi alla Persona		3	1	7		2	13		2	1	11	4		18	31
Totale Generale dotazione organica	2	15	15	14	10	3	59	0	5	7	30	10	4	56	115

4.2 Risorse economico-finanziarie

Le entrate che l'Ente prevede di accertare e riscuotere e le spese che l'Ente prevede di impegnare e pagare nell'anno 2015 sono analiticamente indicate nel Piano Esecutivo di Gestione del medesimo anno e ad esso si fa espresso rinvio.

4.3 Mandato istituzionale e missione

Il mandato istituzionale e la missione che l'Amministrazione comunale intende perseguire nel quinquennio di durata in carica mira a conseguire un maggiore livello di efficacia, efficienza ed economicità nell'erogazione dei servizi pubblici, un sensibile miglioramento delle reti infrastrutturali, uno sviluppo del tessuto economico e produttivo ordinato e compatibile con lo sfruttamento sostenibile delle risorse esistenti e una adeguata valorizzazione del patrimonio ambientale, culturale, storico ed architettonico del paese.

Esso, in particolare, si prefigge:

- Di coinvolgere i giovani nelle decisioni fondamentali della comunità locale;
- Di promuovere il recupero e la valorizzazione dell'ambiente e delle aree pubbliche urbane;
- Di potenziare, attraverso il mondo del volontariato, i servizi sociali in favore degli strati più deboli della comunità locale e degli immigrati;
- Di potenziare il livello di sicurezza presente nel territorio comunale, per una migliore qualità della vita dei cittadini;
- Di riorganizzare il servizio di raccolta e smaltimento dei rifiuti solidi urbani, attivando la raccolta differenziata;
- Di migliorare la gestione del Servizio Idrico Integrato, attraverso la ricerca e lo sfruttamento di nuovi fonti di approvvigionamento e il completamento del sistema fognario e depurativo;
- Di dotare il paese di un Piano Strutturale Comunale e dei suoi strumenti attuativi per un assetto del territorio razionale e compatibile;
- Di promuovere lo sviluppo delle attività artigianali, economiche, dell'agricoltura e del turismo;
- Di riorganizzare le strutture operative e funzionali del Comune per renderle più aderenti alle esigenze dei cittadini;
- Di promuovere la valorizzazione del patrimonio storico e culturale del paese;
- Di potenziare l'attività sportiva specialmente dei giovani.

4.4 Albero della performance

Di seguito viene rappresentato in forma tabellare l'albero della performance.

Obiettivo Strategico	Settore	Obiettivo Operativo
Obiettivi strategico 1 - Rispettare i vincoli di finanza pubblica quale strumento manageriale per il miglioramento delle condizioni economiche e finanziarie dell'Ente e per la corretta gestione delle risorse comunali	Settore 2: Finanziario	1.2.1 - Monitorare i saldi programmatici per il rispetto dei vincoli derivanti dal Patto di stabilità
	Settore 3: Tributi	1.2.2 - Tempestività dei pagamenti con riferimento ai debiti commerciali 1.3.1. - Completamento procedure di accertamento tributi evasi e avvio riscossione
Obiettivi strategico 2 - Migliorare i processi fondamentali di funzionamento dell'Ente, anche attraverso un rafforzamento dell'efficienza dei servizi	Settore 1: Affari Generali	2.1.1 - Gestione unitaria di tutte le procedure di gara per l'acquisizione di beni, servizi e lavori
	Settore 6: Servizi alla persona	2.6.1 - Rendere efficienti e rafforzare i presidi di difesa dell'Ente in sede di contenzioso relativo alle violazioni al codice della strada
		2.6.2 - Ampliamento capacità di assistenza alle persone e famiglie disagiate
	Settore 4: Lavori Pubblici e tecnico manutentivo	2.4.1 - Reperimento risorse ed avvio interventi previsti nell'elenco annuale delle opere pubbliche, con particolare riferimento a quelle finanziate con mutui passivi
Settore 5: Urbanistica e gestione del territorio	2.5.1 - Aggiornamento inventario dei beni immobili comunali	

5 Analisi del contesto

La scelta metodologica adottata prevede che per ciascun Obiettivo Operativo venga esplicitato il contesto di riferimento anche al fine di esplicitare la modalità di individuazione degli indicatori e dei valori target, nell'ambito dei requisiti previsti dall'art. 5 del d.lgs. 150/2009, recepiti dal regolamento comunale di disciplina della performance.

6 Scelte specifiche previste dal sistema di misurazione

6.1 Performance generale di Ente

La performance generale di ente viene espressa in una scala di valori tra 0 e 100 ed è determinata dalla media aritmetica del grado di attuazione degli obiettivi strategici.

Il grado di attuazione di ciascun Obiettivo Strategico viene calcolato come media aritmetica dei seguenti due indicatori:

- Media aritmetica del grado di raggiungimento di ciascun Obiettivo Operativo in cui si articola l'Obiettivo Strategico
- Grado di realizzazione degli indicatori di impatto.

La performance generale di Ente incide sulla valutazione del personale, come previsto dal regolamento di disciplina della performance e della premialità, nella misura del 10% della valutazione complessiva.

L'incidenza della performance generale di Ente determina la coerenza tra i livelli di misurazione della performance (Ente, unità organizzativa, individuale), per cui non sarà possibile ottenere una valutazione massima in presenza di una performance generale di ente inferiore al 100%.

6.2 Comportamenti e competenza

Per quanto riguarda il personale titolare di posizioni organizzative il peso degli elementi di dettaglio del fattore valutativo, indicati nell'allegato 1 al regolamento, è determinato come segue:

Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	
Elemento di dettaglio	Peso (%)
Capacità manageriali	30
Valorizzazione delle risorse umane	10
Grado di cooperazione e capacità di comunicazione interna ed esterna	10
Complessità organizzativa e innovazione	30
Utilizzo e aggiornamento delle competenze tecnico-professionali	10
Crescita delle competenze	10

Per quanto riguarda il restante personale vengono individuati i seguenti elementi valutativi, tra quelli previsti dall'allegato 1 al regolamento, il cui peso è determinato come segue:

Competenze e comportamenti professionali e organizzativi - personale categoria D	
Elemento di dettaglio	Peso (%)
Crescita delle competenze	20
Capacità propositiva	30
Grado di autonomia operativa	30

Competenze e comportamenti professionali e organizzativi - personale categoria D	
Elemento di dettaglio	Peso (%)
Capacità di relazione	20
Competenze e comportamenti professionali e organizzativi - personale categoria A-B-C	
Elemento di dettaglio	Peso (%)
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	10
Abilità tecnico-operativa acquisita	20
Grado di autonomia operativa	20
Capacità di lavorare in gruppo	20
Flessibilità	10
Adattabilità al contesto lavorativo	20

Con separato atto giuntale potranno essere definite, nel rispetto delle "modalità di attribuzione del punteggio centesimale" come previste dall'allegato 1 al regolamento, ai sensi dell' art. 4 del regolamento medesimo, le griglie valutative di dettaglio con riferimento alle declaratorie previste dall'allegato 1 al regolamento. L'Organismo di Valutazione, ai sensi dell'art. 7, elaborerà le linee guida metodologiche per la valutazione del personale.

6.3 Misurazione capacità di differenziazione

La valutazione della capacità di differenziazione del titolare di posizione organizzativa verrà effettuata dall'Organismo di Valutazione in base ai punteggi assegnati alle unità di personale interno alla struttura da ognuno diretta e si procederà così come segue:

- Verrà effettuata la media delle valutazioni dei propri collaboratori per ciascun titolare di posizione organizzativa;
- Verrà calcolato lo scarto quadratico medio delle valutazioni per ciascun titolare di posizione organizzativa;
- Verrà effettuata una graduatoria dei risultati;
- Il punteggio massimo (pari a 10) verrà attribuito al responsabile che avrà ottenuto il maggior punteggio di dispersione all'esito del calcolo di cui ai punti precedenti.

Agli altri titolari di posizione organizzativa verrà attribuito un punteggio proporzionale ai risultati dello scarto quadratico medio, in una scala di valori compresa tra 3 e 9, con esclusione di coloro che avranno ottenuto un indice di dispersione nullo ai quali verrà attribuito un punteggio pari a zero.

6.4 Performance organizzativa: obiettivi di trasparenza e di prevenzione della corruzione

Il peso della performance organizzativa per i titolari di posizione organizzativa dell'Ente è pari al 30% della complessiva valutazione individuale.

Alla misurazione della performance organizzativa concorrono gli Obiettivi Operativi dell'unità organizzativa (Settore) ai quali vanno aggiunti gli obiettivi previsti dal Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il Piano di prevenzione della corruzione, che in questa sede si intendono richiamati. L'incidenza sulla performance organizzativa degli obiettivi assegnati nell'ambito degli strumenti di programmazione predetti è la seguente:

- Obiettivi Operativi previsti dal presente piano nella misura del 60% con una incidenza del 18% sulla performance individuale;
- Obiettivi previsti dal programma triennale per la trasparenza e l'integrità nella misura del 20% con una incidenza del 6% sulla performance individuale;
- Obiettivi previsti dal Piano di prevenzione della corruzione nella misura del 20% con una incidenza del 6% sulla performance individuale.