

CITTA' DI VIBO VALENTIA

ORIGINALE

Prot. N. 13337 del 24.03.08

D.M.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 57 del registro

OGGETTO: Criteri per la valutazione dei Dirigenti. Graduazione delle posizioni dirigenziali a tempo determinato e a tempo indeterminato. Costituzione fondo dell'area della dirigenza.

L'anno Duemilaotto il giorno 18 del mese di Marzo alle ore 18,30 con il prosieguo, in Vibo Valentia, nel Palazzo Municipale, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Sono presenti i seguenti Signori:

<input type="checkbox"/>	Francesco Sammarco	Sindaco – Presidente
<input checked="" type="checkbox"/>	Antonino Daffinà	Vice Sindaco
<input type="checkbox"/>	Carmelo Aiello	Assessore
<input type="checkbox"/>	Pasquale Barbuto	“
<input type="checkbox"/>	Pasquale Contartese	“
<input type="checkbox"/>	Maria Serafina Gatto	“
<input type="checkbox"/>	Antonio Iannello	“
<input type="checkbox"/>	Vincenzo Insardà	“
<input type="checkbox"/>	Giuseppe Mirabello	“
<input type="checkbox"/>	Vincenzo Romeo	“
<input type="checkbox"/>	Silvestro Scalamandrè	“

Partecipa alla seduta il Segretario Generale del Comune, Cesare Curatola.

Presiede la seduta il Sindaco, Francesco Sammarco, il quale pone in discussione l'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA

- **Vista** la proposta di delibera presentata dall'Assessore al ramo;
- Visto il parere favorevole sulla regolarità tecnica espresso dal Dirigente Settore 1 ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267;
- Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile espresso dal Dirigente Settore 4 ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.8.2000;

Premesso che il trattamento economico dei dirigenti appartenenti all'Area del Comparto Regioni Autonomie Locali, sia con nomina a tempo determinato che a tempo indeterminato, prevede uno stipendio tabellare (stipendio base, indennità integrativa speciale e retribuzione di anzianità) ed una componente accessoria che comprende una retribuzione di posizione ed una di risultato;

Considerato che:

- a tutti i dirigenti è stato applicato il C.C.N.L. - Comparto Regione Autonomie Locali Area Dirigenti - per il quadriennio normativo 1998/2001, comprendente il trattamento economico del C.C.N.L. del 23/12/1999 ed il successivo C.C.N.L. biennio economico 2004/2005;
- i suddetti contratti sono stati applicati quasi in automatico dal momento che agli atti risulta un'unica contrattazione decentrata, approvata dalla Giunta Comunale con delibera n. 184 del 09/05/2002 relativa al trattamento economico C.C.N.L. 1998/2001;
- nella suddetta contrattazione decentrata viene definita l'indennità di posizione uguale per tutti i dirigenti, pari a lire 30.000.000, e la percentuale prevista per il risultato senza però che quest'ultima sia mai stata corrisposta, e soprattutto non è mai stato ripartito il fondo.
- si rende necessario comprendere nel trattamento economico della dirigenza tutte le voci sopra indicate, definendo una graduazione delle posizioni e stabilendo la percentuale del risultato;
- i dipendenti dirigenti di questa Amministrazione sono a tempo determinato e soltanto uno è a tempo indeterminato;
- la contrattazione decentrata integrativa non è obbligatoria in quanto l'Ente ha meno di cinque dirigenti a tempo indeterminato, per come stabilito dal C.C.N.L. - Area Dirigenza Parte normativa 1998/2001 - Parte Economica 1998/99 - art. 4 comma 4 e riconfermato dal contratto C.C.N.L. - Area Dirigenti - biennio economico 2004/2005 art. 4 comma 6;
- si rende necessario procedere alla definizione delle suddette retribuzioni;
- questa Amministrazione ha nominato il Nucleo di Valutazione, giusta delibera di Giunta Comunale n. 255 del 25/09/2007, che ha il compito, così come previsto dal Regolamento del suddetto Nucleo, di supportare l'Ente per la definizione dei criteri di valutazione dei dirigenti e delle relative graduazioni delle posizioni;

Visto che:

- il Nucleo, a firma del suo Presidente, ha trasmesso al Sindaco ed alla Giunta due elaborati relativi uno alla definizione del criterio per la valutazione dei dirigenti e l'altro per la graduazione delle posizioni dirigenziali;
- attualmente i dirigenti, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, percepiscono tutti la stessa indennità di posizione, pari ad euro 18.447,00, comprensiva degli aggiornamenti contrattuali effettuati in automatico senza alcuna indennità di risultato;
- non è stato mai definito il fondo complessivo della dirigenza con la divisione dei compensi per l'indennità di posizione e l'indennità di risultato;

- Visto il D.Lgs 18.08.2000 n. 267
- Con voti unanimi, legalmente resi

DELIBERA

Per i motivi esposti in premessa

Approvare la costituzione del fondo per la dirigenza per gli anni 2007- 2008 (allegato A al presente atto).

Approvare i criteri di valutazione per la dirigenza presentati dal Nucleo di Valutazione (allegato B al presente atto).

Approvare le graduazioni delle posizioni dirigenziali, presentate sempre dal Nucleo di Valutazione (allegato C al presente atto).

Precisare, inoltre, che le graduazioni delle posizioni, per come indicate dal Nucleo (allegato B al presente atto) saranno suddivise secondo il seguente trattamento economico:

- fascia A, corrispondente al maggior numero di punteggi conseguiti, euro 22.509,00;
- fascia B, punteggio medio conseguito euro 18.408,00;
- fascia C, punteggio minimo conseguito euro 10.443,77;

e che i dirigenti saranno collocati nelle fasce sopra indicate dal Nucleo di Valutazione secondo i punteggi riportati e sentito il Sindaco.

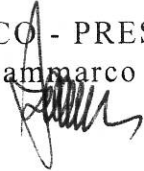
Trasmettere il presente atto alle OO.SS. firmatari del contratto della dirigenza, per essere oggetto di concertazione sindacale, ai sensi dell'art. 4 com4 del C.C.N.L. 23/12/1999.



Del che è verbale.

IL SINDACO - PRESIDENTE

F. Sammarco



IL SEGRETARIO GENERALE

C. Curatola



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Certifico io sottoscritto Segretario Generale del Comune che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio il giorno 27 MAR 2008 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Dalla Residenza Municipale, li

Il Segretario Generale




ALLEGATO "A"

COSTITUZIONE DEL FONDO
PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA
ANNO 2008

Il fondo è costituito secondo le regole definite dell'art. 26 CCNL 23.12.1999 e successive integrazioni

C.C.N.L. 23.12.1999 ART. 26	1. A decorrere dall'anno 1999, per il finanziamento della retribuzione di risultato sono utilizzate le seguenti risorse:	
	a) l'importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998, secondo la disciplina del CCNL del 10 aprile 1996e del CCNL del 27 febbraio 1997.	88.892,00
	b) le somme derivanti dalle attuazioni dell'art. 43 della L. n. 449/97 i risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del decreto legislativo n. 29/1993;	
	d) un importo pari al 1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997° decorrere dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno 2000, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico della dirigenza, eccedente quello gabellare e l' I.I.S.;	2.749,00
	e) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione della dirigenza, quali quelle di cui all'art. 37 del presente CCNL e all'art. 18 della l.109/1994 e successive modificazioni ed integrazioni;	
	f) le somme connesse al trattamento incentivante del personale dirigenziale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni;	
	g) l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità nonché quello del maturato economico di cui all'art. 35, comma 1, lett. B) di CCNL del 10.04.1996 dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dal 1° gennaio 1998; tali risorse sono destinate alle finalità di cui all'art. 27;	3.875,00
	1) le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 32.	
	2) Ove nel bilancio sussiste la relativa capacità di spesa, gli enti verificano la possibilità di integrare ,dall'anno 1999, le risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un'importo massimo dell'1,2% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997.	2.639,00
	3) In caso di attivazione di nuovi servizi di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza.	18.077,00
C.C.N.L. 23.12.1999 ART. 26	4) A decorrere dal 31.12.1999, le risorse finanziarie destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato della dirigenza possono essere integrate dagli enti nell'ambito delle effettive disponibilità di bilancio.	27.000,00
	5) Gli enti possono integrare le risorse di cui al comma 1 con una quota non superiore al 6% del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali.	3.270,00

Ch

C.C.N.L. 22.02.2006 art. 23	<p>1) Il valore economico della retribuzione di posizione di tutte le funzioni dirigenziali previste dall'ordinamento dei singoli enti, nell'importo annuo per 13 mensilità vigenti alla data dell'01.01.2002 e secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999, è incrementato di un importo annuo di € 520,00, ivi compreso il rateo di 13° mensilità. Conseguentemente le risorse dedicate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 sono incrementate, dall'anno 2002, del corrispondente importo annuo complessivo.</p>	3.640,00
	<p>2) A decorrere dall'01.01.2003 le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato sono ulteriormente incrementate di un importo pari all'1,66% del monte salari dell'anno 2001, per la quota relativa ai dirigenti.</p>	6.470,00
C.C.N.L. 14.5.2007 Art. 4 c. 4	<p>1) A decorrere dal 31.12.2005 incremento 0,89% monte salari dirigenza anno 2003.</p>	3.959,00
	<p>2) Il valore economico della retribuzione di posizione di tutte le funzioni dirigenziali previste dall'ordinamento dei singoli enti, nell'importo annuo per 13 mensilità vigenti alla data dell'01.01.2005 e secondo la disciplina dell'art. 4 del CCNL del 14.05.2007, è incrementato di un importo annuo di € 1.144,00, ivi compreso il rateo di 13° mensilità. Conseguentemente le risorse dedicate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 sono incrementate, dall'anno 2002, del corrispondente importo annuo complessivo.</p>	8.008,00
	Totale	168.579,00
	tribuzione di posizione	132.000,00
	tribuzione di risultato	36.579,00

A

**COSTITUZIONE DEL FONDO
PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA
ANNO 2007**

Il fondo è costituito secondo le regole definite dell'art. 26 CCNL 23.12.1999 e successive integrazioni.

C.C.N.L. 23.12.1999 ART. 26	I. A decorrere dall'anno 1999, per il finanziamento della retribuzione di risultato sono utilizzate le seguenti risorse:		
	a) l'importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998, secondo la disciplina del CCNL del 10 aprile 1996 e del CCNL del 27 febbraio 1997.		88.892,00
	b) le somme derivanti dalle attuazioni dell'art. 43 della L. n. 449/97 e i risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del decreto legislativo n. 29/1993;		
	d) un importo pari al 1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997° decorrere dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno 2000, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico della dirigenza, eccedente quello gabellare e l' I.I.S.;		2.749,00
	e) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione della dirigenza, quali quelle di cui all'art. 37 del presente CCNL e all'art. 18 della l.109/1994 e successive modificazioni ed integrazioni;		
	f) le somme connesse al trattamento incentivante del personale dirigenziale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni;		
	g) l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità nonché quello del maturato economico di cui all'art. 35, comma 1, lett. B) di CCNL del 10.04.1996 dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dal 1° gennaio 1998; tali risorse sono destinate alle finalità di cui all'art. 27;		3.875,00
	1) le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 32.		
	2) Ove nel bilancio sussiste la relativa capacità di spesa, gli enti verificano la possibilità di integrare, dall'anno 1999, le risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un'importo massimo dell'1,2% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997.		2.639,00
	3) In caso di attivazione di nuovi servizi di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza.		18.077,00
C.C.N.L. 23.12.1999 ART. 26	4) A decorrere dal 31.12.1999, le risorse finanziarie destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato della dirigenza possono essere integrate dagli enti nell'ambito delle effettive disponibilità di bilancio.		27.000,00
	5) Gli enti possono integrare le risorse di cui al comma 1 con una quota non superiore al 6% del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali.		3.270,00

Handwritten signature

C.C.N.L. 22.02.2006 art. 23	1) Il valore economico della retribuzione di posizione di tutte le funzioni dirigenziali previste dall'ordinamento dei singoli enti, nell'importo annuo per 13 mensilità vigenti alla data dell'01.01.2002 e secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999, è incrementato di un importo annuo di € 520,00, ivi compreso il rateo di 13° mensilità. Conseguentemente le risorse dedicate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 sono incrementate, dall'anno 2002, del corrispondente importo annuo complessivo.	3.640,00
	2) A decorrere dall'01.01.2003 le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato sono ulteriormente incrementate di un importo pari all'1,66% del monte salari dell'anno 2001, per la quota relativa ai dirigenti.	6.470,00
C.C.N.L. 14.5.2007 Art. 4 c. 4	1) A decorrere dal 31.12.2005 incremento 0,89% monte salari dirigenza anno 2003.	3.959,00
	2) Il valore economico della retribuzione di posizione di tutte le funzioni dirigenziali previste dall'ordinamento dei singoli enti, nell'importo annuo per 13 mensilità vigenti alla data dell'01.01.2005 e secondo la disciplina dell'art. 4 del CCNL del 14.05.2007, è incrementato di un importo annuo di € 1.144,00, ivi compreso il rateo di 13° mensilità. Conseguentemente le risorse dedicate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 sono incrementate, dall'anno 2002, del corrispondente importo annuo complessivo.	8.008,00
Totale		168.579,00
Retribuzione di posizione già pagata		115.823,70
Retribuzione di risultato		52.755,30



ALLEGATO "B"

COMUNE DI VIBO VALENTIA

**Valutazione dei risultati e delle prestazioni
del personale dirigente**

us

VALENTIA

INDICE

Art. 1 Finalità della valutazione Pag. 3

Art. 2 Oggetto della valutazione Pag. 3

Art. 3 Metodologia di valutazione Pag. 4

Art. 4 Soggetti preposti alla valutazione Pag. 8

Art. 5 Strumenti della valutazione Pag. 8

Art. 6 Tempistica della valutazione Pag. 8

Art. 7 Comunicazione della valutazione Pag. 8

Art. 8 Errori da evitare nella valutazione Pag. 9

Art. 9 Attribuzione della retribuzione di risultato Pag. 10

Allegata Scheda di valutazione Pag. 10

ART. 1 FINALITA' DELLA VALUTAZIONE

Il processo di valutazione dei Dirigenti persegue differenti finalità, prima fra tutte quella di orientare la prestazione dei Dirigenti verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, ma anche la valorizzazione dei Dirigenti, l'introduzione di una nuova cultura organizzativa e l'assegnazione della retribuzione di risultato.

Il processo di valutazione permette al valutatore di:

- attivare un miglior dialogo con i valutati sugli obiettivi da raggiungere e sui risultati conseguiti;
- migliorare la trasparenza nei rapporti con i valutati;
- incrementare la responsabilizzazione dei valutati;
- migliorare l'efficienza delle differenti aree di responsabilità soggette a valutazione.

Il processo di valutazione inoltre permette al valutato di:

- migliorare la conoscenza dei propri compiti;
- aumentare la partecipazione nella definizione degli obiettivi;
- promuovere la propria immagine;
- incrementare l'autonomia nello svolgimento dei propri compiti;
- migliorare la conoscenza sui parametri e sui risultati della valutazione del suo lavoro.

ART. 2 - OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

Oggetto della valutazione dei Dirigenti è il raggiungimento degli obiettivi esplicitati nel PEG (valutazione del rendimento) ed i comportamenti tenuti dal Dirigente allo scopo di ottenere i risultati prefissati (valutazione del comportamento).

Per quanto concerne la **valutazione del rendimento**, gli obiettivi dei quali si andrà a verificare il raggiungimento dovranno avere determinate caratteristiche, in particolare:

- essere coerenti con le strategie dell'Ente,
- essere misurabili,
- essere significativi e/o innovativi,
- essere non facilmente raggiungibili ma realistici;
- essere annuali.

Nella valutazione del rendimento inoltre verranno considerati:

- 1) il contesto favorevole/sfavorevole nel quale il Dirigente ha perseguito gli

obiettivi;

2) la strategicità degli obiettivi nell'ambito degli indirizzi politici..

Per quanto concerne la **valutazione dei comportamenti**, i criteri considerati sono i seguenti:

- l'organizzazione e la direzione

intesa come la capacità dimostrata di chiarire gli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di coordinare ed ottimizzare le risorse impiegate;

- l'innovazione

intesa come la capacità dimostrata di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati o da attivarsi a livello tecnologico/organizzativo/procedurale, favorendo l'intraprendenza e la formazione dei collaboratori;

- l'integrazione

intesa come la capacità dimostrata di lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori/Enti al fine della realizzazione dei progetti o della soluzione di problemi;

- l'orientamento al cliente

intesa come la capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione dissequa e distorta delle norme (burocratizzazione) al fine della soddisfazione del cliente interno ed esterno all'Amministrazione e del raggiungimento di alti standard qualitativi del servizio;

- la valutazione

intesa come la capacità dimostrata di utilizzo dello strumento valutativo nei confronti dei propri collaboratori.

T. 3 METODOLOGIA DELLA VALUTAZIONE

La modalità di espressione della valutazione avviene attraverso l'attribuzione di punteggi, sulla base di report dei dirigenti, colloqui, conto consuntivo, ecc. La tabella sottostante individua i punteggi massimi attribuibili ai differenti fattori valutativi:

FATTORI VALUTATIVI PUNTEGGIO MASSIMO

- Raggiungimento degli obiettivi 36
- Costo operativo 8
- Strategicità degli obiettivi 20
- Comportamenti 36
- Capacità di coordinamento area (solo per dirigenti d'area) 5(A)

TAB. 105

Per quanto concerne il raggiungimento degli obiettivi, l'attribuzione del punteggio da 0 a 36 assume il seguente significato:

- 0 - 5 : Obiettivo non raggiunto
- 6 - 20 : Obiettivo parzialmente raggiunto
- 21 - 36 : Obiettivo raggiunto

Verranno valutati soltanto gli obiettivi strategici che vanno oltre l'ordinaria gestione. La valutazione degli altri obiettivi avrà una ricaduta nella valutazione dei comportamenti. (A)

Il punteggio attribuito ai singoli obiettivi deve essere sommato e rapportato al numero degli obiettivi stessi.

Per quanto concerne il contesto operativo, l'attribuzione del punteggio da 2 a 8 assume il seguente significato:

- 2: Basso livello di difficoltà sopravvenute
- 5: Medio livello di difficoltà sopravvenute
- 8: Alto livello di difficoltà sopravvenute

Per quanto concerne la strategicità degli obiettivi, l'attribuzione del punteggio da 0 a 20 assume il seguente significato:

- 0 - 6 : Bassa strategicità degli obiettivi
- 7 - 12 : Media strategicità degli obiettivi
- 13 - 20 : Alta strategicità degli obiettivi

Per quanto concerne i comportamenti tenuti dai Dirigenti l'attribuzione dei punteggi da 0 a 36 assume i seguenti significati:

Organizzazione e direzione:

(capacità dimostrata di chiarire gli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di coordinare ed ottimizzare le risorse impiegate)

0 - 12 : (Bassa) Comportamento lavorativo concentrato non sulla programmazione, ma sulla risoluzione dei singoli problemi all'atto della loro manifestazione e sulle urgenze

13 - 24 : (Media) Comportamento lavorativo concentrato sulla programmazione dell'attività in relazione alle priorità ed importanza delle problematiche

25 - 36 : (Alta) Comportamento lavorativo concentrato, in base alle priorità, sulla programmazione del proprio settore, sull'individuazione degli eventuali ostacoli e delle relative risoluzioni al fine del raggiungimento degli obiettivi (es. punto di riferimento per la risoluzione delle eventuali problematiche scaturenti dall'attività dei propri collaboratori e risoluzione di eventuali rapporti conflittuali verificatesi fra collaboratori)

Innovazione:

(capacità dimostrata di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati o da attivarsi a livello tecnologico/organizzativo/procedurale, favorendo l'intraprendenza e la formazione dei collaboratori)

0 - 12 : (Bassa) Comportamento indifferente rispetto alle innovazioni ed ai

cambiamenti (es. non propone gli interventi necessari a seguito di modifiche normative/gestionali)

13 - 24 : (Media) Comportamento realizzativo di interventi innovativi proposti da altri

25 - 36 : (Alta) Comportamento propositivo di interventi innovativi nell'ambito del proprio settore

Integrazione:

(capacità dimostrata di lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori/Enti al fine della realizzazione dei progetti o della risoluzione di problemi)

0 - 12 : (Bassa) Comportamento indifferente rispetto all'integrazione ed alla collaborazione

9

13 - 24 : (Media) Comportamento partecipativo all'integrazione ed alla collaborazione richiesta da altri

25 - 36 : (Alta) Comportamento sollecitativo dell'integrazione e della collaborazione (es. propone conferenze di servizio per la risoluzione di problemi intersettoriali)

Orientamento al cliente:

(capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa e distorta delle norme (burocratizzazione) al fine della soddisfazione del cliente interno ed esterno all'Amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio.

0 - 12 : (Bassa) Comportamento normativo di risposta ai bisogni del cliente interno o esterno (es. formulazione di risposte che segue formalismi burocratici o deleganti)

13 - 24 : (Media) Comportamento d'ascolto dei bisogni del cliente interno o esterno

25 - 36 : (Alta) Comportamento interpretativo dei bisogni del cliente, interno o esterno, al fine di una ricerca della migliore soluzione, anche mediante l'coinvolgimento di altre persone interessate

Valutazione:

(capacità dimostrata di utilizzo dello strumento valutativo nei confronti dei propri collaboratori)

0 - 12 : (Bassa) Comportamento tendente alla valutazione uniforme dei propri collaboratori

10

13 - 24 : (Media) Comportamento orientato alla valutazione critica del comportamento dei propri collaboratori

25 - 36 : (Alta) Comportamento propositivo degli interventi gestionali da intraprendere a seguito delle valutazioni dei propri collaboratori

Il punteggio attribuito ai singoli fattori comportamentali deve essere sommato e rapportato al numero dei fattori stessi.

Esempi di indicatori da considerare per l'attribuzione oggettiva del punteggio sulla valutazione dei comportamenti, a supporto della valutazione complessiva dei comportamenti stessi

Organizzazione e direzione

- tempestività nella consegna dei dati richiesti dal sistema di controllo interno e relativa affidabilità e completezza;
- rispetto dei tempi previsti per la determinazione;
- rispetto dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- aggiornamento del regolamento dei procedimenti amministrativi;
- puntualità nella presentazione delle schede PEG;
- proposte di acquisizione di finanziamenti perseguite e conseguite;
- attribuzione della responsabilità di procedimento ai collaboratori (decentramento);
- grado di fungibilità raggiunto all'interno della struttura;
- grado di utilizzo del sistema informatico da parte della struttura;
- attuazione e conduzione di attività formativa e di aggiornamento del personale della propria struttura.

Innovazione

- proposte di progetti strategici pervenute all'Amministrazione;
- nuove procedure informatizzate (o miglioramenti di quelle esistenti);
- nuove procedure organizzative attivate (o miglioramento di quelle esistenti);
- strumenti innovativi di comunicazione interna od esterna attivati;
- nuovi servizi attivati (di valenza esterna per le strutture di linea ed interna per quelle di staff);
- documentato decremento dei tempi e snellimento dei procedimenti e delle procedure.

Integrazione

- presenza e partecipazione attiva alle riunioni intersettoriali;
- accordi di programma conclusi con altri Enti.

Orientamento al cliente

- numero reclami e contenziosi pervenuti all'Amministrazione;
- rispetto ed ottimizzazione dei tempi di procedimento interni ed esterni;
- applicazione di metodologie per la conoscenza e lettura del bisogno.

Obiettivi

- Realizzazione obiettivi rientranti nell'ordinaria gestione.

Per quanto concerne il coordinamento dell'area verrà riconosciuto un punteggio ai dirigenti d'area al fine di stimolare il miglioramento del coordinamento dell'area nel modo seguente:

- attribuzione di 5 punti *tantum solo* se la media dei punteggi attribuiti per il raggiungimento degli obiettivi ai rispettivi dirigenti di servizio ha raggiunto almeno l'85% del punteggio totale previsto.

Per quanto concerne la valutazione globale, questa si ricava sommando i punteggi attribuiti ai singoli fattori valutativi.

Art. 4- SOGGETTI PREPOSTI ALLA VALUTAZIONE

Il soggetto preposto alla valutazione finale è il Sindaco supportato dall'attività del Nucleo di Valutazione.

Il Nucleo di Valutazione nell'espletamento delle sue funzioni si avvale di tutte le informazioni che ritiene opportuno fatta eccezione di quelle pervenute anonimamente.

Art. 5 STRUMENTI DELLA VALUTAZIONE

Lo strumento utilizzato per l'estrinsicazione della valutazione è la scheda di *valutazione (riportata in allegato)*.

Tale scheda si compone in quattro sezioni:

- la prima sezione riguarda l'instestazione dalla quale si evince i dati identificativi del valutato ;
- la seconda sezione riguarda la valutazione dei rendimenti dalla quale si evince gli obiettivi prefissati, gli indicatori di risultato ed il punteggio attribuito;
- la terza sezione riguarda la valutazione dei comportamenti dalla quale si evince i fattori comportamentali considerati ed il punteggio attribuito;
- la quarta sezione riguarda la valutazione globale dalla quale si evince il punteggio attribuito ai differenti fattori valutativi (obiettivi - contesto - strategicità - comportamenti) ed il relativo giudizio, le osservazioni del valutato, gli interventi gestionali necessari e la data.

Art. 6 TEMPISTICA DELLA VALUTAZIONE

La finalità di orientamento delle prestazioni dei Dirigenti implica una verifica almeno quadrimestrale sui risultati e sui comportamenti dei Dirigenti stessi. Tale verifica periodica, da realizzarsi da parte del Nucleo di Valutazione è volta a verificare lo stato di attuazione degli obiettivi, ad analizzare gli eventuali scostamenti da quanto prefissato e ad individuare opportune azioni correttive. Tale verifica quindi deve prendere in considerazione il periodo in questione per l'analisi sopra evidenziata ed il periodo intercorrente fino alla fine dell'anno allo scopo di verificare e risolvere eventuali problematiche che possano sorgere nella realizzazione delle attività future.

La verifica periodica permette al nucleo di valutazione inoltre di raccogliere dati ed informazioni utili per la valutazione finale.

La valutazione finale verrà effettuata nei tempi e nei modi stabiliti dal regolamento per il funzionamento del nucleo di valutazione.

Art. 7 -COMUNICAZIONE DELLA VALUTAZIONE

Il colloquio di valutazione è una fase di fondamentale importanza in quanto a seconda delle sue modalità di realizzazione si stabilisce o meno il raggiungimento delle finalità proposte con la valutazione stessa.

Tale colloquio viene realizzato periodicamente, con le modalità indicate nel paragrafo relativo alla tempistica della valutazione, tra il Nucleo di Valutazione ed il valutato.

Il colloquio di valutazione deve essere quindi preparato con cura e con una chiara

nizione di quelle che saranno le fasi ed i relativi argomenti da trattare durante colloquio stesso.
colloquio di valutazione deve essere visto come strumento necessario per giungere gli obiettivi e per risolvere i problemi.

t. 8- ERRORI DA EVITARE NELLA VALUTAZIONE

ll'ambito della valutazione ed in particolare nei colloqui occorre tenere mente alcuni errori da evitare:

alone: basare la valutazione complessiva su un'unica caratteristica, positiva o negativa, che copra come un alone le altre caratteristiche della persona;

indulgenza: formulare una valutazione superiore a quella effettivamente meritata a seguito di una tendenza alla bontà o al quieto vivere;

severità: basare la valutazione su criteri molto rigidi e selettivi;

pregiudizio: basare la valutazione su preconcetti verso persone o gruppi di persone, politici, ecc..

proiezione: basare la valutazione sull'assomiglianza del valutato al valutatore;

contrasto: basare la valutazione esaltando gli aspetti della personalità del valutato opposti a quelli del valutatore;

tendenza centrale: formulare le valutazioni prediligendo valori medi della scala numerica del giudizio;

memoria: basare le valutazioni su giudizi espressi precedentemente senza considerare gli eventuali cambiamenti avvenuti.

valutare non significa solo formulare un giudizio: il giudizio costituisce solo il risultato conclusivo di un processo che ha lo scopo di indirizzare e migliorare le prestazioni;

valutare non significa solo premiare o non premiare: il premio può costituire la conseguenza del processo ma non lo scopo principale che risulta essere quello di essere lo strumento di gestione;

valutare non significa solo compilare una scheda: la scheda costituisce solo un mezzo di aiuto alla omogeneizzazione del risultato finale del processo.

ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Il Dirigente dell'area amministrativa, sulla base della valutazione finale espressa dal Sindaco, procederà alla liquidazione dell'indennità di risultato come segue:

La retribuzione di risultato è attribuita ad ogni dirigente, come da valutazione globale derivante dalla scheda individuale tenendo conto della seguente formula:

$$\frac{\text{Fondo retribuzione risultato (previsto in bilancio)}}{\text{Numero dirigenti (a tempo det. e indeterminato)}} = X$$

La quota **X** sarà liquidata come segue:

- Nessuna retribuzione - per valutazione globale fino a punti 50
- 70 % - per valutazione globale fino a punti 84
- 100 % - per valutazione globale da 85 a 100 punti

L'indennità è comunque proporzionata alla durata dell'incarico.

Le risorse non attribuite sono destinate in aggiunta per la retribuzione di risultato dell'anno successivo.

10- ALLEGATO (SCHEDA DI VALUTAZIONE)

LUTAZIONE DI POSIZIONE E GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENTI

GRUPPAMENTI DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI:

può assumere come opportuno riferimento quanto dispone l'art. 40, secondo comma, in cui si stabilisce che le retribuzioni di posizione, oltrechè per l'importanza e la dimensione dell'ente locale di cui si tratta, possono essere differenziate entro tre gruppi, e cioè:

- A) posizioni che prevedono ampia autonomia gestionale nell'ambito di indirizzi politici e la responsabilità di impostare e seguire politiche o funzioni di ampio raggio, curando il funzionamento di distinte e complesse tipologie di servizi e di interventi;
- B) posizioni che prevedono responsabilità di raggiungimento di obiettivi riferiti al funzionamento di strutture e alla gestione di importanti risorse economiche ed umane;
- C) posizioni che prevedono responsabilità gestionali per ambiti definiti per quantità e qualità di prestazioni.

PUNTEGGIO PER GRADUAZIONE POSIZIONI IN FASCE

si può utilizzare il punteggio per una graduazione in fasce, che potrebbe essere determinata:

- a 3 a 12 posizioni di tipo C)
- a 13 a 24 posizioni di tipo B)
- a 25 a 30 posizioni di tipo A)

LA METODOLOGIA:

la metodologia proposta assume come riferimento le indicazioni del contratto per i dirigenti che indica come parametri di base la collocazione nella struttura, la complessità organizzativa e la responsabilità gestionale.

essa può essere così formulata e sintetizzata, assumendo nel definire e graduare le posizioni dirigenziali tre fattori. La complessità organizzativa, l'importanza dei risultati, le competenze richieste

A COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA;

costituita dalla quantità, qualità e interdipendenze delle variabili che la posizione deve presidiare, può essere considerata sotto diversi aspetti, per esempio :

- aspetti informativi (qualità e varietà di dati da elaborare) oppure da
- presenza di differenti metodologie di lavoro a causa della varietà delle funzioni svolte.

IMPORTANZA DEI RISULTATI

- è costituita dalle possibili ripercussioni delle attività presidiate ed è in funzione del peso economico o d'immagine o delle implicazioni civili e penali connesse con le funzioni esercitate
- dell'autonomia decisionale propria della posizione

- LE COMPETENZE RICHIESTE

Dipendono dalla tipologia e ampiezza delle competenze che la posizione richiede, e quindi possono essere

- competenze specialistiche più o meno spinte
- competenze di tipo manageriale, per la necessità di ottimizzare diverse variabili

Ogni fattore viene quindi valutato secondo le due modalità per ciascuno indicate, che verranno quantificate usando la griglia in orizzontale e verticale, e sommando poi la somma dei due punteggi

GRIGLIA PUNTEGGI

Basso	1	2	3	4	5
Medio	2	4	5	6	7
Medio	3	5	6	7	8
Alto	4	6	7	8	9
Alto	5	7	8	9	10

ADO
SSO
dio
:O

posizione C potrebbe essere usata per posizioni di ingresso o altri casi particolari.

attuali posizioni dirigenziali dell'Ente potrebbero essere distribuite fra i due
tipi A e B

ml



0 - 5

No Parzial. Si

 0 - 5

No Parzial. Si

 0 - 5

No Parzial. Si

 0 - 5

No Parzial. Si

 0 - 5

No Parzial. Si

 0 - 5

No Parzial. Si

 0 - 5

No Parzial. Si

Punteggio Totale

(Somatoria punteggi/N° ob.)

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

1. ORGANIZZAZIONE E DIREZIONE

Capacità dimostrata di chiarire gli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di coordinare ed ottimizzare le risorse impiegate

0 - 12

Bassa

13 - 24

Media

25 - 36

Alta

2. INNOVAZIONE

Capacità dimostrata di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati o da attivarsi a livello tecnologico ed organizzativo/procedurale, favorendo l'intraprendenza e la formazione dei collaboratori

0 - 12

Bassa

13 - 24

Media

25 - 36

Alta

3. INTEGRAZIONE

Capacità dimostrata di lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori/Enti al fine della realizzazione dei progetti o della risoluzione di problemi

0 - 12

Bassa

13 - 24

Media

25 - 36

Alta

4. ORIENTAMENTO AL CLIENTE

Capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa e distorta delle norme (burocrazia) al fine della soddisfazione del cliente interno ed esterno all'Amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio

0 - 12

Bassa

13 - 24

Media

25 - 36

Alta

5. VALUTAZIONE

Capacità dimostrata di utilizzo dello strumento valutativo nei confronti dei propri collaboratori

0 - 12

Bassa

13 - 24

Media

25 - 36

Alta

Punteggio Totale

(Somatoria punteggi/N° fatt. comp.)

VALUTAZIONE GLOBALE FINALE DEL VALUTATORE

Raggiungimento obiettivi

Contesto operativo

2	5	8
Bassa	Media	Alta

Strategicità degli obiettivi

0 - 6	7 - 12	13 - 20
Bassa	Media	Alta

Comportamenti

Punteggio finale

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

DATA _____



Comune di Vibo Valentia
CITTA' DI VIBO VALENTIA

Proposta di deliberazione della Giunta Comunale

Oggetto: Contributi per la valutazione
dei Dirigenti - Creazione
delle posizioni Dirigenziali
e T.D. e T.F. - Costituzione Tavolo Arco
Dirigenti

cio Proponente _____
 o atto dell'avvenuto compimento delle procedure tecnico-amministrative previste dalla vigente
 slazione si propone l'adozione della presente delibera.
 TA _____ Il Responsabile _____

VISTO L'ASSESSORE DELEGATO DATA _____ FIRMA _____

Parere di Regolarità Tecnica
 DATA 18-03-08 Il Dirigente Polino Teti

Parere di Regolarità Contabile
 DATA 18/3/08 Il Dirigente Chelicio

SEDUTA DEL 18.03.'08 Ore 18,30 Determinazione dell'Organo deliberante

SAMMARCO 	AIELLO 	BARBUTO 	CONTARTESE 	DAFFINA' 	GATTO
--------------	------------	-------------	----------------	--------------	-----------

IANNELLO 	INSARDA' 	MIRABELLO 	ROMEO 	SCALAMANDRE'
--------------	--------------	---------------	-----------	------------------

LIBERAZIONE - 57 -	Immediatamente esecutiva	Segretario Generale
-----------------------	--------------------------	-------------------------