

29/2010

Regolamento dei criteri generali relativi all'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti.

**ART. 1
Oggetto e finalità del regolamento.**

1. Il presente regolamento disciplina i criteri generali relativi all'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti in conformità a quanto stabilito dall'art. 27 CCNL - Area Dirigenza Regioni ed Autonomie Locali.
2. In particolare, il presente provvedimento intende graduare le indennità di posizione connesse con gli incarichi dirigenziali attraverso parametri oggettivi e predeterminati.
3. In applicazione di questi parametri, il Sindaco quantificherà il trattamento economico dei Dirigenti all'atto del conferimento dell'incarico e/o dei rispettivi incarichi, su proposta **del Organismo indipendente di valutazione** (OIDV) o, in mancanza, del Segretario Generale.
4. **Fatto salvo quanto previsto al successivo art. 3, comma 6°, la quantificazione delle indennità sarà operata con periodicità almeno biennale e comunque ogni qualvolta si verifichi una modificazione organizzativa che, a giudizio della Giunta Municipale, sia suscettibile di modificare la valutazione della "pesatura" dei parametri 2) e 3) di cui all'art. 3, comma 2°.**
5. Si precisa che sull'indennità di posizione deve essere calcolata l'indennità di risultato che viene fissata nella misura del 15% in base alle performances e agli obiettivi conseguiti e tenuto conto di quanto previsto dal dlgs n. 150/2009.

**ART. 2
Destinatari**

1. Il presente regolamento si applica ai Dirigenti a tempo indeterminato e a tempo determinato del comune di Modica, incaricati dal Sindaco ex art. 110 Tuel.
2. Il personale cd. interno, incaricato della funzione dirigenziale, è tenuto a collocarsi in aspettativa secondo quanto previsto dal T.U. n. 165/2001 smi.

**ART. 3
Graduazione delle posizioni dirigenziali ai fini dell'indennità di posizione. Individuazione dei criteri e delle fasce.**

COMUNI DI MODICA

1. Ai fini della determinazione dell'indennità di posizione, è opportuno includere ciascun incarico dirigenziale in una specifica "fascia" in base al punteggio ottenuto applicando predeterminati parametri. A ciascuna fascia viene abbinata una specifica indennità, via via crescente, all'aumentare del punteggio.

2. I parametri sono i seguenti:

- 1) Numero delle Sezioni coordinate dal dirigente;
- 2) Rilevanza atti, interni ed esterni;
- 3) Rilevanza strategica del Settore rispetto agli obiettivi dell'amministrazione, desunti dal Peg o da altro strumento di programmazione.

3. A ciascun Settore, per ogni parametro, è assegnato un punteggio da 1 a 10, con la conseguenza che ciascun incarico dirigenziale potrà ottenere un punteggio minimo di 3 fino ad un massimo di 30 punti, secondo la sottoindicata tabella:

Parametro	1 punto	3 punti	5 punti	7 punti	10 punti
Numero sezioni affidati alla direzione del dirigente	1	2-3	4-5	6-7	Oltre 7
Rilevanza atti, interni ed esterni	Bassa	medio-bassa	media	medio-alta	alta
Rilevanza strategica	Bassa	medio-bassa	media	medio-alta	alta

4. Pertanto, all'incarico cui venissero assegnati 3 punti corrisponde l'indennità nella misura minima e così via secondo lo schema seguente:

Punteggio	Fascia	Indennità di posizione attribuita
Da punti 3 fino a punti 9	A	€ 9.299,77
Da punti 10 a punti 19	B	€ 12.896,52
Da punti 20 a punti 30	C	€ 16.220,00

--	--	--

5. Gli importi inclusi nella precitata tabella saranno automaticamente rideterminati: al sopravvenire di disposizioni del CCNL Area Dirigenza che aggiornino i valori minimi dell'indennità di posizione. In tale ambito, si precisa che, comunque, occorre garantire l'importo minimo previsto dalla contrattazione collettiva tenendo conto della effettiva disponibilità del fondo dei dirigenti.

6. Alla rideterminazione automatica in virtù di modificazioni nell'organigramma che comportano il trasferimento di sezioni da un settore all'altro, provvederà il dirigente cui fa capo la sezione programmazione e gestione risorse umane.

7. Al Dirigente nominato Vice-Segretario viene conferita un'indennità aggiuntiva annuale che viene determinata in €. 4.500,00 annua forfettaria. La precitata indennità aggiuntiva viene erogata su base mensile.

Art. 4
Determinazione indennità di risultato.

1. Per i dirigenti si applicano ai fini dell'indennità di risultato, i criteri previsti dall'art.19, comma 2, dlgs n. 150/2009. In particolare, il Organismo indipendente di valutazione, sulla base dei livelli di performance attribuiti ad ogni dirigente nel Peg, destina il 15% dell'indennità di risultato nel seguente modo :

a) il 50% dell'indennità di risultato va ripartita al 25% del personale dirigenziale in servizio che si colloca nella **fascia di merito alta** (cd. bonus annuale delle eccellenze);

b) **il 45%** dell'indennità di risultato va ripartita al 50% del personale dirigenziale in servizio che si colloca nella **fascia di merito intermedia**;

c) **il 5%** dell'indennità di risultato va ripartita al restante personale dirigenziale in servizio che si colloca nella fascia di **merito sufficiente**.

Nessuna indennità di risultato è attribuita al dirigente che si colloca nella **fascia di merito insufficiente**.

Art. 5
Il sistema permanente di valutazione della dirigenza ai fini dell'indennità di risultato.

1. Oggetto della valutazione è il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente esplicitati nel Piano di Gestione ed i comportamenti tenuti allo scopo di ottenere i risultati prefissati (valutazione delle prestazioni).



2. Ai fini della valutazione il punteggio massimo raggiungibile sia per gli **obiettivi** che per i **comportamenti** è pari a 100 e viene suddiviso tra i due elementi in parti uguali.

a) Valutazione degli obiettivi particolarmente rilevanti (punteggio max 50/100).

3. La valutazione dei risultati ottenuti verrà effettuata avuto riguardo agli obiettivi di Peg e considerando sia la tipologia che il numero di obiettivi. Il punteggio massimo da attribuire all'elemento obiettivi è di punti 50/100 e distinto in base ai seguenti fattori:

1. Punti 10: tipologia di obiettivo
2. Punti 10: numero di obiettivi
3. Punti 30: grado di realizzazione degli obiettivi

- FATTORE 1 : TIPOLOGIA DI OBIETTIVO PUNTEGGIO MASSIMO 10/50

4. Sulla scorta del contenuto gli obiettivi sono definiti e graduati in:

OBIETTIVI	VALUTAZIONE E PUNTEGGIO
OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO E SVILUPPO Sono gli obiettivi che puntano al miglioramento dello standard quali-quantitativo del servizio in termini di efficacia, efficienza ed economicità: esempio : obiettivi che richiedono innovazione e/o iniziativa costituiti ad esempio da apertura di nuovi servizi o di nuove attività nel rispetto dei criteri di economicità; obiettivi di incremento delle entrate o reperimento di fonti di finanziamento alternative; obiettivi che evidenzino considerevoli economie di spesa	prevalenza di obiettivi di miglioramento e sviluppo Punti 10

OBIETTIVI DI ROUTINE E MANTENIMENTO

Sono gli obiettivi che mantengono lo standar qualitativo del servizio:

esempio: obiettivi di funzionamento del servizio o di attuazione di normative; obiettivo di efficacia interna collegato allo snellimento delle procedure ed alla riduzione di sprechi con carattere di economicità; obiettivi di efficacia esterna con riferimento al miglioramento della risposta a domanda proveniente dall'utenza, tendente ad eliminare disagi e disservizi;

prevalenza di obiettivi di mantenimento

punti 5

FATTORE 2 : NUMERO DI OBIETTIVI PUNTEGGIO MASSIMO 10/50

5. I punti relativi al numero degli obiettivi sono così assegnati:

n. obiettivi	punti
1 punto per ogni obiettivo minimo 5 (max 10)	Da 5 fino a 10

FATTORE 3 : GRADO DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI PUNTEGGIO MASSIMO 30/50

6. Per ogni obiettivo programmato sarà valutato il risultato conseguito con le seguenti graduazioni:

Obiettivo completamente raggiunto	100%	Pt. 30
Obiettivo quasi raggiunto	90%	Pt. 27
Obiettivo parzialmente raggiunto con gradazione verso l'alto	80%	Pt. 24
Obiettivo parzialmente raggiunto con gradazione verso il basso	70%	Pt. 21
Obiettivo avviato in modo soddisfacente	60%	Pt. 18
Obiettivo non realizzato	< 60%	Pt. 0

7. La media dei punteggi conseguiti fra tutti gli obiettivi fornirà il valore numerico definitivo afferente al criterio o fattore di valutazione "conseguimento degli obiettivi".

8. Sotto la percentuale del 60% si considera non raggiunto l'obiettivo e di conseguenza il punteggio è pari a zero, con ripercussioni anche sul sistema incentivante la produttività per i dipendenti inseriti nella struttura in esame e partecipanti ai progetti / obiettivo stessi.

9. Se l'obiettivo risulta completamente mancato dovrà essere attivata la procedura per l'accertamento delle responsabilità.

10. Qualora dovessero verificarsi degli scostamenti occorrerà distinguere:

□ lo scostamento è misurabile in termini numerici. In questo caso il punteggio massimo verrà diminuito in proporzione alla percentuale di scostamento;

□ lo scostamento non è misurabile in termini numerici perché l'indicatore è espresso ad es. in termini temporali. In questo caso occorrerà distinguere le seguenti ipotesi:

- termine temporale stabilito dall'Amministrazione;
- termine temporale stabilito per legge o regolamento;
- termine temporale indicato dall'interessato.

11. Nei primi due casi il termine è da considerarsi perentorio; pertanto, se l'obiettivo non è stato raggiunto entro in termine stabilito, quest'ultimo deve ritenersi non realizzato.

12. Nell'ultimo caso, invece, se l'obiettivo viene conseguito in ritardo rispetto al termine indicato, ma entro l'esercizio finanziario (max 30/9), il punteggio massimo verrà decurtato nel seguente modo:

- | | | |
|-----------------------------|---------------|--------------------------|
| - fino ad 1 mese di ritardo | (max 31/10) | riduzione del 25% |
| - fino a 2 mesi di ritardo | (max 30/11) | riduzione del 50% |
| - fino a 3 mesi di ritardo | (max 31/12) | riduzione del 75% |
| - oltre i 3 mesi di ritardo | (oltre 31/12) | obiettivo non realizzato |

b) Valutazione delle prestazioni particolarmente rilevanti - cd. comportamenti- (punteggio max 50/100).

13. La qualità della prestazione è strumentale a fare emergere le caratteristiche individuali del dirigente che, contrassegnandone lo stile di direzione, determinano in misura decisiva l'andamento dell'ufficio.

14. Una metodologia di valutazione che sia in grado di sostenere, nel tempo, lo sviluppo delle competenze manageriali è necessaria per dare continuità al processo di cambiamento. Infatti mentre i risultati sono per definizione transitori (essendo legati al singolo esercizio), le prestazioni (e/o competenze) determinano la continuità della performance nel tempo e rappresentano quindi un valore reale dell'organizzazione.

15. Sono infatti le competenze del dirigente ed in particolare il suo stile di management che contribuiscono a plasmare il clima organizzativo dell'ufficio concetto questo con il quale ci si riferisce alla percezione che le persone hanno riguardo all'assetto organizzativo.

16. Il concetto di "competenza", in questo contesto, sta a definire l'insieme dei modelli di comportamento che sono richiesti al dirigente, in correlazione all'incarico che occupa nell'organizzazione, per assolvere con efficacia i compiti del proprio ruolo. Si tratta quindi di un intreccio di elementi diversi che attengono alle motivazioni, ai valori, agli orientamenti culturali delle persone, ai comportamenti organizzativi e relazionali ed alle capacità professionali specifiche.

17. Ad ogni criterio di valutazione appartenente a quest'area sarà assegnato un peso (coefficiente di ponderazione), per far sì che il punteggio totale massimo raggiungibile sia pari a 50/100 punti da sommare al punteggio raggiunto nella valutazione dei risultati conseguiti.

18. Per quanto concerne la valutazione delle prestazioni-comportamenti i criteri considerati sono i seguenti:

1. Analisi e programmazione
Intesa come la capacità dimostrata di pianificare l'attività e le risorse della ripartizione, di definire l'analisi di attività, gli indicatori, il fabbisogno di risorse umane, finanziarie e strumentali.
2. Coordinamento e direzione
Intesa come la capacità dimostrata di chiarire gli obiettivi ai collaboratori, di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di coordinare ed ottimizzare le risorse impiegate, di far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione, di far rispettare le direttive dell'organo di governo e del Segretario Generale (leadership), come effettiva presenza in servizio, come capacità di contribuire alla realizzazione delle entrate di competenza ed al raggiungimento degli equilibri di spesa.
3. Promozione e gestione dell'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 dei collaboratori e i conseguenti processi formativi.
4. Integrazioni e relazioni intersettoriali
intesa come la capacità dimostrata di lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori al fine della realizzazione dei progetti (teamwork) o della risoluzione di problemi, anche in relazione alla gestione di

COMUNI DI MODICA

21. Al valore numerico corrisponde la sottoelencata tabella di graduazione dei giudizi sintetici riscontrati

GRADUAZIONE	VALORE	PUNTI
Elevato- eccellente	7	50
Significativo	6	42
Discreto	5	35
Modesto-migliorabile	4	28
Scarso – insoddisfacente	3	21
Insufficiente	< di 3	0

22. La graduazione dei valori da 7 a 3 per la valutazione delle prestazioni dirigenziali assume, per i differenti criteri – fattori, i seguenti significati:

FATTORE DI VALUTAZIONE N. 1

Programma zione	Intesa come la capacità dimostrata di pianificare l'attività della ripartizione, di definire l'analisi di attività, gli indicatori, il fabbisogno di risorse umane, finanziarie e strumentali.		
PUNTI	3	SCARSO	Comportamento lavorativo disattento e generico che produce un documento che presenta croniche carenze contenutistiche, di impostazione e in contrasto con gli indirizzi generali.
PUNTI	4	MODESTO	Comportamento lavorativo superficiale che produce un documento poco chiaro con carenze contenutistiche, di impostazione e poco conforme agli indirizzi generali.
PUNTI	5	DISCRETO	Comportamento lavorativo approssimativo che produce un documento sufficientemente esauriente dal punto di vista contenutistico, di impostazione e con riferimento alla conformità agli indirizzi generali.
PUNTI	6	SIGNIFICATIV O	Comportamento lavorativo attento che produce un documento completo negli aspetti contenutistici, di impostazione e con riferimento agli indirizzi generali;

Handwritten signature

COMUNE DI MODICA

PUNTI	7	ECCELLENTE	Comportamento lavorativo attento e meticoloso che produce un documento completo e approfondito in tutti i suoi aspetti contenutistici, di impostazione e con riferimento agli indirizzi generali;
-------	---	------------	---

FATTORE DI VALUTAZIONE N. 2

coordinamento e direzione	<i>intesa come la capacità dimostrata di chiarire gli obiettivi ai collaboratori, di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di coordinare ed ottimizzare le risorse impiegate, di far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi, di far rispettare le direttive dell'organo di governo e del Segretario Generale (leadership). Intesa, inoltre, come effettiva presenza in servizio, come capacità di contribuire alla realizzazione delle entrate di competenza ed al raggiungimento degli equilibri di spesa</i>		
PUNTI	3	SCARSO	Comportamento lavorativo non rispettante le scadenze in relazione ai singoli procedimenti
PUNTI	4	MODESTO	Comportamento lavorativo concentrato non sulla programmazione, ma sulla risoluzione dei singoli problemi all'atto della loro manifestazione e sulle urgenze (es. non equilibra i carichi di lavoro ai fini dell'utilizzazione ottimale di tutte le risorse umane e strumentali)
PUNTI	5	DISCRETO	Comportamento lavorativo concentrato sulla programmazione dell'attività in relazione alle priorità ed importanza delle problematiche
PUNTI	6	SIGNIFICATIVO	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 indicati dall'organo di governo e dal Segretario Generale (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)
PUNTI	7	ECCELLENTE	Comportamento lavorativo concentrato, oltre che su una programmazione operativa di breve periodo, su una pianificazione di medio-lungo termine

FATTORE DI VALUTAZIONE N. 3

Promozione e gestione nella 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 dei collaboratori		
PUNTI	3	SCARSO	Comportamento conflittuale alle innovazioni ed ai cambiamenti
PUNTI	4	MODESTO	Comportamento indifferente rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti (es. non propone gli interventi necessari a seguito di modifiche normative/gestionali)
PUNTI	5	DISCRETO	Comportamento realizzativo di interventi innovativi proposti da altri
PUNTI	6	SIGNIFICATIVO	Comportamento propositivo di interventi innovativi nell'ambito del proprio settore
PUNTI	7	ECCELLENTE	Comportamento propositivo di interventi innovativi coinvolgenti più settori

FATTORE DI VALUTAZIONE N. 4

Integrazioni e relazioni intersettoriali	intesa come la capacità dimostrata di lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori al fine della realizzazione dei progetti (teamwork) o della risoluzione di problemi, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operativa (problem solving). Intesa inoltre come capacità propositiva e collaborativa nei confronti della Giunta e del Segretario Generale attraverso anche la presentazione di reports periodici, secondo scadenze prefissate, relativi allo stato di attuazione dei programmi		
PUNTI	3	SCARSO	Comportamento conflittuale all'integrazione ed alla

Ally

COMUNE DI MODICA

			collaborazione
PUNTI	4	MODESTO	Comportamento indifferente rispetto all'integrazione ed alla collaborazione
PUNTI	5	DISCRETO	Comportamento partecipativo all'integrazione ed alla collaborazione richiesta da altri
PUNTI	6	SIGNIFICATIVO	Comportamento sollecitativo dell'integrazione e della collaborazione (es. propone conferenze di servizio per la risoluzione di problemi intersettoriali)
PUNTI	7	ECCELLENTE	Comportamento sollecitativo dell'integrazione e della collaborazione fra più Enti per il coordinamento dell'attività

FATTORE DI VALUTAZIONE N. 5

orientamento al cliente e promozione della qualità del servizio	<i>intesa come la 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 (customer service). Intesa, inoltre, come capacità di presentare proposte di modifiche ed integrazioni ai progetti ed obiettivi la cui definizione compete alla Giunta Comunale</i>		
PUNTI	3	SCARSO	Comportamento conflittuale o indifferente ai bisogni del cliente (interno o esterno)
PUNTI	4	MODESTO	Comportamento normativo di risposta ai bisogni del cliente interno o esterno (es. formulazione di risposte che segue formalismi burocratici o deleganti))
PUNTI	5	DISCRETO	Comportamento d'ascolto dei bisogni del cliente interno o esterno
PUNTI	6	SIGNIFICATIVO	Comportamento interpretativo dei bisogni del cliente, interno o esterno, al fine di una ricerca della migliore soluzione, anche mediante il coinvolgimento di altre

COMUNE DI MODICA

			persone interessate
PUNTI	7	ECCELLENTE	Comportamento propositivo dei cambiamenti organizzativi/procedurali al fine di una migliore risposta qualitativa ai bisogni del cliente interno o esterno comportamento propositivo di interventi innovativi coinvolgenti più settori

FATTORE DI VALUTAZIONE N. 6

motivazione dei collaboratori	capacità dimostrata nel promuovere, stimolare e valorizzare la motivazione dei collaboratori, favorendo un clima organizzativo positivo		
PUNTI	3	SCARSO	Comportamento conflittuale alla motivazione dei propri collaboratori e tendente alla creazione di un clima organizzativo negativo
PUNTI	4	MODESTO	Comportamento indifferente alla motivazione dei propri collaboratori
PUNTI	5	DISCRETO	Comportamento tendente alla motivazione di non tutti i collaboratori a disposizione
PUNTI	6	SIGNIFICATIVO	Comportamento tendente alla motivazione di tutti i collaboratori a disposizione
PUNTI	7	ECCELLENTE	Comportamento tendente ad una politica specifica, differenziata ed adatta a motivare ogni tipologia di collaboratore a disposizione

FATTORE DI VALUTAZIONE N. 7

Controllo valutazione collaboratori	e dei	capacità dimostrata di utilizzo dello strumento valutativo nei confronti dei propri collaboratori	
PUNTI	3	SCARSO	Comportamento tendente alla valutazione delle persone e non dei loro comportamenti per il raggiungimento degli obiettivi
PUNTI	4	MODESTO	Comportamento tendente alla valutazione uniforme dei propri collaboratori
PUNTI	5	DISCRETO	Comportamento realizzativo della valutazione critica del comportamento dei propri collaboratori
PUNTI	6	SIGNIFICATIVO	Comportamento divulgativo dell'importanza della valutazione nell'ambito del proprio settore
PUNTI	7	ECCELLENTE	Comportamento propositivo degli interventi gestionali da intraprendere a seguito delle valutazioni dei propri collaboratori

23. Per l'attribuzione oggettiva del punteggi dovranno essere considerati, fra gli altri, gli indicatori sotto elencati (che potremmo definire sottofattori o elementi di oggettivizzazione dei fattori di valutazione), oltre ovviamente i dati, le analisi e le informazioni che scaturiranno dall'attivazione del controllo di gestione.

24. Per una più funzionale utilizzazione degli indicatori in questione per l'attribuzione del punteggio ai fattori dell'area delle prestazioni vengono stabilite le seguenti graduazioni che contribuiranno, opportunamente combinate con gli altri elementi di giudizio a disposizione del Organismo interno di valutazione, alla definizione del punteggio finale per ciascun criterio-fattore di valutazione:

Indicatori : **esempi** elementi di oggettivizzazione dei fattori di valutazione

FATTORE DI VALUTAZIONE N. 1

capacità di analisi e programmazione	Intesa come la capacità dimostrata di pianificare l'attività e le risorse della ripartizione, di definire l'analisi di attività, gli indicatori, il fabbisogno di risorse umane, finanziarie e strumentali.	
Indicatore n. 1		
Descrizione attività - analisi attività	Eccellente e precisa	Punti 7
	Completa	Punti 6
	Buona ma non precisa	Punti 5
	Sufficiente	Punti 4
	Scarsa	Punti 3
	Insufficiente	Punti 0
Indicatore n. 2		
Definizione obiettivi e relativa motivazione	Eccellente e precisa	Punti 7
	Completa	Punti 6
	Buona ma non precisa	Punti 5
	Sufficiente	Punti 4
	Scarsa	Punti 3
	Insufficiente	Punti 0
Indicatore n. 3		
Impiego di indicatori di attività e risultato	Eccellente e precisa	Punti 7
	Completa	Punti 6
	Buona ma non precisa	Punti 5
	Sufficiente	Punti 4
	Scarsa	Punti 3
	Insufficiente	Punti 0
Indicatore n. 4		
Analisi fabbisogno economico - strumentale e di personale	Eccellente e precisa	Punti 7
	Completa	Punti 6
	Buona ma non precisa	Punti 5
	Sufficiente	Punti 4
	Scarsa	Punti 3
	insufficiente	Punti 0

FATTORE DI VALUTAZIONE N. 2

coordinamento e direzione	<i>Intesa come la capacità dimostrata di chiarire gli obiettivi ai collaboratori, di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di coordinare ed ottimizzare le risorse impiegate, di far rispettare i termini dei procedimenti, le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi, di far rispettare le direttive dell'organo di governo e del Segretario Generale (leadership). Intesa, inoltre, come effettiva presenza in</i>
----------------------------------	---

COMUNE DI MODICA

	servizio, come capacità di contribuire alla realizzazione delle entrate di competenza ed al raggiungimento degli equilibri di spesa	
Indicatore n. 1		
Puntualità nella consegna dei dati richiesti dal sistema di controllo interno	Elevata puntualità	Punti 7
	Significativa puntualità	Punti 6
	Buona puntualità	Punti 5
	Modesta puntualità	Punti 4
	Scarsa puntualità	Punti 3
	Insufficiente	Punti 0
Indicatore n. 2		
Puntualità nella presentazione del PEG	Elevata puntualità	Punti 7
	Significativa puntualità	Punti 6
	Modesta puntualità	Punti 5
	Scarsa puntualità	Punti 4
	Sufficiente	Punti 3
	insufficiente	Punti 0
Indicatore n. 3		
Attribuzione della responsabilità di procedimento ai collaboratori	Tutti i procedimenti attribuiti	Punti 7
	Quasi tutti i procedimenti attribuiti	Punti 6
	Molti procedimenti attribuiti	Punti 5
	Alcuni procedimenti attribuiti	Punti 4
	Pochi procedimenti attribuiti	Punti 3
	Pochissimi procedimenti assegnati	Punti 0
Indicatore n. 4		
Documentate economie di gestione conseguite, ad obiettivo raggiunto, espresse in percentuale rispetto al budget assegnato con il PEG	Oltre il 15%	Punti 7
	Da 15% a 9%	Punti 6
	Da 8% a 6%	Punti 5
	Da 5% a 3%	Punti 4
	Dal 3% al 2%	Punti 3
	Sotto il 2%	Punti 0
Indicatore n. 5		
Rispetto termini procedurali amministrativi di competenza del proprio settore /L. 69 del 2009	Oltre il 95%	Punti 7
	Da 90 a 94%	Punti 6
	Da 85 a 89%	Punti 5
	Da 80 a 84%	Punti 4
	Da 77 a 79%	Punti 3
	Sotto il 77%	Punti 0

FATTORE DI VALUTAZIONE N. 3

promozione e gestione dell'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 dei collaboratori
--	--

Indicatore n. 1

Numero di procedure informatizzate (o miglioramento di quelle esistenti)	Elevate	Punti 7,5
	molte	Punti 7
	poche	Punti 5,5
	esigue	Punti 5
	nessuna	Punti 0

Indicatore n. 2

Nuove procedure organizzative attivate (o miglioramento di quelle esistenti)	Elevate	Punti 7,5
	molte	Punti 7
	poche	Punti 5,5
	esigue	Punti 5
	nessuna	Punti 0

Indicatore n. 3

Strumenti innovativi di comunicazione interna od esterna attivati	Particolarmente innovativi	Punti 7
	Innovativi	Punti 6
	Distintamente innovativi	Punti 5
	Modestamente innovativi	Punti 4
	Sufficientemente innovativi	Punti 3
	Insufficiente	Punti 0

Indicatore n. 4

Nuovi servizi o funzioni attivati e documentati	Elevate	Punti 7,5
	molte	Punti 7
	poche	Punti 5,5
	esigue	Punti 5
	nessuna	Punti 0

FATTORE DI VALUTAZIONE N. 4

integrazione relazioni intersettoriali	<i>intesa come la capacità dimostrata di lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori al fine della realizzazione dei progetti (teamwork) o della risoluzione di problemi, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operativa (problem solving). Intesa</i>
--	---

<i>inoltre come capacità propositiva e collaborativa nei confronti della Giunta e del Segretario Generale attraverso anche la presentazione di reports periodici, secondo scadenze prefissate, relativi allo stato di attuazione dei programmi</i>		
Indicatore n. 1		
Presenza alle riunioni intersettoriali (documentate)	Nessuna assenza	Punti 7
	N°1 assenza	Punti 6
	N°2 assenze	Punti 5
	N° 3 assenze	Punti 4
	n. 4 assenze	Punti 3
	>5 assenze	Punti 0
Indicatore n. 2		
Puntualità alle riunioni	Elevata puntualità	Punti 7
	Significativa puntualità	Punti 6
	Buona puntualità	Punti 5
	Modesta puntualità	Punti 4
	Scarsa puntualità	Punti 3
	Insufficiente	Punti 0
Indicatore n. 3		
Numero di ricorsi al Segretario Generale e/o al Sindaco per dirimere problemi intersettoriali	N° 1 o nessuno	Punti 7
	N° 2	Punti 6
	N° 3	Punti 5
	N° 4	Punti 4
	N 5	Punti 3
	>di 5	Punti 0

FATTORE DI VALUTAZIONE N. 5

orientamento al cliente e promozione della qualità del servizio	<i>intesa come la 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 (customer service). Intesa, inoltre, come capacità di presentare proposte di modifiche ed integrazioni ai progetti ed obiettivi la cui definizione compete alla Giunta Comunale</i>
Indicatore n. 1	

COMUNE DI MODICA

Numero di reclami e contenziosi pervenuti	N° 1 o nessuno	Punti 7
	N° 2	Punti 6
	N° 3	Punti 5
	N° 4	Punti 4
	N 5	Punti 3
	>di 5	Punti 0
Indicatore n. 2		
Applicazione di metodologie per la conoscenza e lettura del bisogno (per le varie attività)	N° 1 o nessuno	Punti 7
	N° 2	Punti 6
	N° 3	Punti 5
	N° 4	Punti 4
	N 5	Punti 3
	>di 5	Punti 0

FATTORE DI VALUTAZIONE N. 6		
motivazione dei collaboratori	capacità dimostrata nel promuovere, stimolare e valorizzare la motivazione dei collaboratori, favorendo un clima organizzativo positivo	
Indicatore n. 1		
Numero e qualità di suggerimenti scritti pervenuti da parte dei collaboratori	N° 1 o nessuno	Punti 7
	N° 2	Punti 6
	N° 3	Punti 5
	N° 4	Punti 4
	N 5	Punti 3
	>di 5	Punti 0
Indicatore n. 2		
Numero obiettivi gestionali individuati dai collaboratori	N° 1 o nessuno	Punti 7
	N° 2	Punti 6
	N° 3	Punti 5
	N° 4	Punti 4
	N 5	Punti 3
	>di 5	Punti 0
Indicatore n 3		
Percentuale	Da 0 al 3%	Punti 7
	Dal 3.1% al 6%	Punti 6

Arca

COMUNE DI MODICA

assenze facoltative complessive annue del personale della struttura diretta (permessi facoltativi concessi, aspettative facoltative, ecc),	Dal 6.1 % al 9%	Punti 5
	Dal 9.1 % al 12%	Punti 4
	Dal 12% al 15%	Punti 3
	Oltre il 15%	Punti 0

FATTORE DI VALUTAZIONE N. 7		
Controllo e valutazione collaboratori	capacità dimostrata di utilizzo dello strumento valutativo nei confronti dei propri collaboratori dimostrata anche tramite una significativa differenziazione dei giudizi	
Indicatore n. 1		
Numero di colloqui di valutazione effettuati (documentati)	Per tutti i dipendenti	Punti 7
	Per quasi tutti i dipendenti	Punti 6
	Per molti dipendenti	Punti 5
	Per alcuni dipendenti	Punti 4
	Per pochi dipendenti	Punti 3
	Per qualche dipendente	Punti 0
Indicatore n. 2		
Numero di controlli effettuati sull'osservanza dell'orario di servizio da parte dei dipendenti (documentati con riscontri formali ed eventuali richiami scritti)	Oltre 7	Punti 7
	Da 6 a 5	Punti 6
	Da 4 a 5	Punti 5
	Da 5 a 4	Punti 4
	Da 3 a 4	Punti 3
	<3	Punti 0
Indicatore n. 3		
Grado di differenziazione dei giudizi sui propri dipendenti (differenza percentuale fra media e minimo/massimo)	Oltre +/- 80%	Punti 7
	Da 60 a 80%	Punti 6
	Da 40 a 60 %	Punti 5
	Da 30 a 40%	Punti 4
	Da 20 a 30%	Punti 3
	<20%	Punti 0
Indicatore n. 4		

Abelli

COMUNE DI MODICA

Numero casi di irregolare osservanza dell'orario di servizio (annui) da parte dei collaboratori (pro-capite complessivi annui su base media)	N° 2 o nessuno	Punti 7	C
	N°4	Punti 6	D
	N° 7	Punti 5	D
	N° 10	Punti 4	D
	N 15	Punti 3	D
	>di 15	Punti 0	<

ESEMPIO 1.

FATTORE I) DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO CONSEGUITO	EQUIVALENZA
1	7	50
2	6	42
3	5	35
4	4	28
5	3	21
6	0	0
7	3	21
TOTALE		197

MEDIA FATTORE I): $197/7 = 28.14 = 28$

Somma punti conseguiti fattori valutazione performances:

Es.

Fattore 1	Fattore 2	Fattore 3	Fattore 4	Fattore 5	Fattore 6	Fattore 7
28	49	49	35	32	40	30

MEDIA PERFORMANCES: $263/7 = 37.57 = 38$

Media performances	38
Numero Obiettivi	9
Preval. Sviluppo	10
Media obiettivi	25
Totale	82 (fascia intermedia)

c) Valutazione riepilogativa ed attribuzione dell'indennità di risultato

25. Con riferimento ai criteri adottati e condivisi, nonché sulla base delle valutazioni espresse sul raggiungimento degli obiettivi e sulla caratteristiche professionali per ciascun dirigente, un equo giudizio sintetico può essere espresso di seguito indicato:

PUNTEGGIO	INDENNITA' DI RISULTATO
Da 91 a 100 Pt.	Fascia di merito alta a cui corrisponde il 50%

	dell'indennità di risultato che va ripartita in parti uguali al 25% del personale dirigenziale in servizio.
Da 90 a 81 Pt.	Fascia di merito intermedia a cui corrisponde il 45% dell'indennità di risultato che va ripartita in parti uguali al 50% del personale dirigenziale in servizio
Da 80 a 70 Pt.	Fascia di merito sufficiente a cui corrisponde il 5% dell'indennità di risultato che va ripartita in parti uguali al restante personale dirigenziale in servizio
Sotto la soglia dei 70 punti	Fascia di merito insufficiente: nessuna indennità di risultato

26. In alternativa a quanto previsto al comma precedente, nel caso in cui la collocazione dei dirigenti, in base al punteggio ottenuto, non consentisse di rispettare le percentuali del personale dirigenziale corrispondenti a ciascuna fascia ex art. 19 e 31 del D.lgs.vo 150/09, al fine di adattare il sistema di attribuzione dell'indennità di risultato al richiamato disposto legislativo, si procederà ordinando i dirigenti secondo una graduatoria decrescente di cui non faranno parte coloro di essi che non avranno raggiunto i 70 punti. Quindi, si procederà a ripartire i dirigenti che hanno conseguito il punteggio minimo di 70 fra le varie fasce, nell'ordine decrescente di graduatoria (dai punteggi più elevati a quelli meno elevati) considerando:

- di fascia alta il n° di dirigenti pari a: 25% / Num. dirig. con minimo 70 punti (arrotondato matematicamente: es: 2,49= 2; 2,51=3);
- di fascia intermedia il n° di dirigenti pari a: 50% / Num. tot. dirig. con minimo 70 punti;
- di fascia sufficiente il n° di dirigenti pari a: 25% / Num. tot. dirig. min 70 punti;

ESEMPIO 2.

o *Si abbiano 10 dirigenti in servizio così valutati:*

- 1) A = 98
- 2) B = 93
- 3) C = 92

- 4) D = 91
 5) E = 90
 6) F = 83
 7) G = 83
 8) H = 82
 9) I = 81
 10) L = 68
- o Si prendono in considerazione solo 9 dirigenti (tutti tranne L perché ha meno di 70 punti).
 - o Ripartizione indennità di risultato:
 50% andrà divisa in parti uguali fra A e B (poiché 25% di 9 = 2,25)
 45% andrà divisa in parti uguali fra C, D, E, F, G (poiché 50% di 9 = 4,50)
 5% andrà divisa in parti uguali fra H, I (poiché 25% di 9 = 2,25)
 - o Si avrà quindi la prevalenza del criterio percentuale legislativo rispetto a quello prettamente regolamentare il quale opera solo ove non incompatibile col primo:

FASCE DI MERITO	COLLOCAZIONE NELLE FASCE EX artt. 19 e 31 del D.LGS.Vo 150/2009 e comma 25° presente regolamento - PREVALE	COLLOCAZIONE NELLE FASCE DI MERITO EX comma 26° presente regolamento: NON PREVALE
ALTA	A, B	A, B, C, D (44,44%)
INTERMEDIA	C, D, E, F, G	E, F, G, H, I (55,56%)
SUFFICIENTE	H, I	-
INSUFFICIENTE	L	L

27. Per risultati negativi non sarà corrisposta alcuna indennità e si attiveranno i procedimenti di seguito indicati.

Art. 6

Procedimento di valutazione. Iter procedurale per indennità di risultato.

1. A preventivo, l' Organismo indipendente di valutazione effettua la pesatura degli obiettivi assegnati nel PEG a ciascun dirigente secondo quanto previsto nell'articolo precedente.
2. A consuntivo, ciascun importo viene rideterminato a seconda della valutazione formulata dal Nucleo ed approvata dal Sindaco, dopo le eventuali osservazioni o controdeduzioni dei dirigenti interessati. L'importo è rideterminato come segue.
3. L'assegnazione dei punteggi nella scheda avviene nel rispetto della seguente procedura:
 - a) il Organismo indipendente di valutazione, a seguito del processo valutativo dei dirigenti, compila per ciascun dirigente, apposita scheda di valutazione ;

- b) le schede contenenti le valutazioni vengono trasmesse ai dirigenti interessati, assegnando un termine perentorio di 10 giorni dal ricevimento per avanzare osservazioni o controdeduzioni;
- c) I dirigenti possono inviare controdeduzioni scritte, oppure chiedere di essere ascoltati dal Presidente del Organismo indipendente di valutazione;

Decorso il termine l'Organismo indipendente di valutazione prende atto delle osservazioni o controdeduzioni avanzate dai dirigenti e procede in via definitiva alla valutazione assegnando in via definitiva a ciascun dirigente il punteggio finale per l'anno di riferimento. Il Sindaco, con propria determinazione, prenderà atto della valutazione definitiva dando mandato al dirigente del settore competente di provvedere agli atti consequenziali.

- d) L'assegnazione verrà notificata all'interessato il quale potrà, se non la condivide, impugnarla davanti all'autorità competente.
- e) Ai sensi di quanto previsto dagli art. 23 e 23 bis del CCNL del comparto il risultato della valutazione definitiva comporterà l'applicazione dei provvedimenti di seguito indicati:

PUNTEGGIO	Provvedimenti
Da 59 a 50	Richiamo del dirigente ad una più puntuale gestione della struttura diffidandolo rispetto a valutazioni negative nella successiva gestione
Da 49 a 40	Affidamento di un incarico dirigenziale con un valore di retribuzione inferiore e per il personale con incarico a tempo determinato interno riassegnazione alle funzioni della categoria di provenienza;
Da 39 a 30 Pt.	Sospensione da ogni incarico dirigenziale per un periodo massimo di anni due;
Sotto la soglia dei 30 punti	Recesso dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato secondo la procedura di cui all'art. 27 e succ modif e integ 1996 del CCNL di categoria .

5. Si precisa inoltre che il provvedimento del recesso dal rapporto di lavoro come previsto dall'art. all'art. 27 e succ modif e integ 1996 del CCNL di categoria può essere adottato anche nell'ipotesi di cui alla lett. b) del menzionato articolo.



ART. 7
ESCLUSIONE DALLA CORRESPONSIONE
DELLA INDENNITA' DI RISULTATO

1. E' esclusa la corresponsione della indennita' di risultato in capo ai dirigenti che, comunque, incorrano in violazioni contrattuali e di legge che la prevedano quale espressa sanzione quale l-art. 36, 55 sexies e septies del D.lgs.vo 165 del 2001 e s.m.i., e cosi' via.

