



CITTA' DI BONDENO

Provincia di Ferrara

CRITERI GENERALI RELATIVI ALLE MODALITA' DI DETERMINAZIONE E DI ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

FINALITA'

Al fine di procedere alla verifica dei risultati e alla valutazione dei dirigenti, l'Amministrazione definisce meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente resi disponibili.

La valutazione delle prestazioni e della competenze organizzative dei dirigenti avviene in coerenza con quanto stabilito ad riguardo dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Il presente atto nel definire i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, si propone di valorizzare la diversità della prestazione e dei risultati ottenuti dal personale in discorso mediante una differenziazione retributiva.

DESTINATARI DELLA PROCEDURA

Tutto il personale dirigente a cui si applicano le disposizioni di cui al CCNL della relativa autonoma separata area dirigenziale, del Comparto Regioni ed Autonomie locali, in servizio nell'anno di riferimento .

CRITERI DI VALUTAZIONE

Le prestazioni, le competenze organizzative e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati a ciascun dirigente sono valutati, annualmente, sulla base dei seguenti criteri valutativi :

1. Criteri per la valutazione della prestazioni:

- Capacità di proposizione, programmazione e pianificazione di attività.
- Capacità di gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e/o procedimentali e di favorire un clima produttivo
- Capacità di gestire le risorse finanziarie assegnate sia in termini di costo/beneficio, sia in termini di efficienza/qualità
- Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo dimostrando orientamento al risultato, responsabilità sulla scelta ed impiego delle risorse e rispetto dei tempi
- Capacità di adattamento e flessibilità nell'assunzione di incarichi e/o nell'assolvimento di funzioni

Ogni singolo criterio di valutazione sopra indicato concorre alla determinazione del "peso strategico complessivo" attribuibile alla valutazione della prestazione dirigenziale (max punti 25); Tale peso sarà



composto dalla somma delle valutazioni di ogni singola voce espresse su una scala da 1 a 5 punti, come rappresentati nella scala di valori di seguito riportata:

GIUDIZIO	Punti
Scarso	1
Limitato	2
Significativo	3
Rilevante	4
Elevato	5

2. Criteri di valutazione delle competenze organizzative:

- Capacità di ottimizzare le condizioni organizzative del contesto di pertinenza attraverso l'attitudine alla direzione di gruppi di lavoro;
- Capacità di favorire l'integrazione e l'armonizzazione dei fattori produttivi all'interno del proprio contesto e fra questo ed il resto dell'organizzazione
- Senso di appartenenza e valorizzazione dell'immagine dell'Ente;
- Capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed imprevisti e di predisporre con autonomia adeguati piani d'intervento
- Capacità di gestione dei rapporti contrattuali con interlocutori esterni

Ogni singolo criterio di valutazione sopra indicato concorre alla determinazione del "peso strategico complessivo" attribuibile alla valutazione della prestazione dirigenziale (max punti 25); Tale peso sarà composto dalla somma delle valutazioni di ogni singola voce espresse su una scala da 1 a 5 punti, come rappresentati nella scala di valori di seguito riportata:

GIUDIZIO	Punti
Scarso	1
Limitato	2
Significativo	3
Rilevante	4
Elevato	5

3. Criteri di valutazione dei risultati:

- Grado di raggiungimento obiettivi dei programmi/progetti (in relazione alle risorse umane e finanziarie disponibili)
- Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi di "Sinergia nell'Ente"



Ogni singolo criterio di valutazione sopra indicato concorre alla determinazione del “peso strategico complessivo” attribuibile alla valutazione del risultato (max punti 50); Tale peso è stato ripartito nella scala di valori sotto indicata:

GIUDIZIO	Punti
Scarso	5
Limitato	10
Significativo	15
Rilevante	20
Elevato	25

VALUTATORI

Il Nucleo di Valutazione, appositamente incaricato dall’organo di Governo locale, procede annualmente, alla valutazione delle prestazioni, competenze organizzative dei dirigenti e del livello di raggiungimento degli obiettivi loro assegnati, necessaria per determinare il “giusto peso” della retribuzione di risultato da corrispondere ai ciascun dirigenti. Tale valutazione sarà operata sulla base delle direttive generali impartite dall’organo di governo locale circa gli obiettivi, le priorità, i piani e programmi annuali da attuare, nonché delle risorse umane, finanziarie e strumentali rese disponibili allo scopo.

PROCEDURA DI VALUTAZIONE

La valutazione del personale dirigente viene fatta annualmente dal Nucleo di Valutazione sulla base della relazione allo scopo presentata dai dirigenti.

Tale valutazione viene operata con riferimento agli atti formali già esistenti, relativi all’anno di competenza, quali :

- l’atto di affidamento degli incarichi dirigenziali;
- il piano esecutivo di gestione;
- il programma triennale delle OO.PP.
- il programma triennale delle assunzioni;
- ogni altro documento ritenuto utile allo scopo.

Il nucleo di valutazione deve analizzare le congruenze e/o eventuali scostamenti tra le missioni affidate dalle norme, gli obiettivi assegnati, le scelte operative effettuate e le risorse umane, finanziarie e materiali assegnate; Deve inoltre identificare gli eventuali fattori ostativi, le eventuali responsabilità per la mancata o parziale attuazione dei possibili rimedi .

Tale valutazione si conclude con l’assegnazione di un punteggio finale complessivo, al quale viene fatto corrispondere il valore economico della retribuzione di risultato da assegnare a ciascun dirigente, secondo il seguente criterio:

- fino a 20 punti, che corrisponde al giudizio di “ scarso “ in tutti i predetti criteri di valutazione, al dirigente non spetta alcuna retribuzione di risultato;
- da 21 a 50 punti al dirigente viene attribuito il 25% della retribuzione di risultato;
- da 51 a 75 punti al dirigente viene attribuito il 50% della retribuzione di risultato;



- oltre i 75 punti al dirigente viene attribuita il 100% della retribuzione di risultato.

Le eventuali risorse del fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato non utilizzate nell'anno di riferimento, verranno portate in aumento della retribuzione di risultato dell'anno successivo.

Il risultato definitivo della valutazione verrà trasmesso all'organo di Governo Locale per i successivi adempimenti di legge.

L'eventuale valutazione negativa verrà comunicata al competente Organo di Governo Locale per l'attivazione delle procedure e delle relative sanzioni, in coerenza con i principi fissati dall'art. 21 del D.lgs. 29/93 e successive modifiche ed integrazioni.

CORRELAZIONE CON ALTRI COMPENSI

Nella determinazione dei criteri si è reso necessario, ai sensi dell'art. 29 del CCNL 23/12/1999, valutare la correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi professionali attualmente percepiti dai dirigenti ai sensi dell'art. 37 del CCNL e dell'art.18 della L.109/1994. Al riguardo si è stabilito che ai dirigenti che percepiscono un compenso annuo correlato alle leggi speciali di cui sopra che supera l'ammontare di €10.000,00 sia ridotto del 50% la quota della retribuzione di risultato loro dovuta in base ai criteri sopra citati.

Ai fini della riduzione di cui sopra i compensi annui sopra indicati devono intendersi già decurtati degli oneri fiscali e previdenziali a carico dell'Ente che gravano attualmente sul dipendente, salva diversa previsione normativa, come meglio precisato nel contenuto dei relativi accordi decentrati, ai quali si rimanda.