



COMUNE DI PORTOFERRAIO

VERBALE DI CONCERTAZIONE

(ART. 8 C.C.N.L. AREA DIRIGENZA)

L'anno 2001, alle ore 12 del giorno quattordici del mese di dicembre, presso la sede del Comune di Portoferraio, si è riunita la Delegazione Trattante composta:

- per la parte pubblica:

Dott. Annunziata Fusco- Segretario Generale- Presidente:

Dott. Filippo La Fauci- Dirigente

- per la parte sindacale

- per la R.S.A.

Dott. Giuseppe Battaglini- Dirigente

Per le OO.SS.

Sig. Giovanni Pisaneschi non è presente, ma ha delegato il Dott. Battaglini

Per procedere alla concertazione prevista dal C.C.N.L. sulle seguenti materie:

- **Criteri generali relativi all'individuazione dei parametri per la retribuzione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;**
- **Criteri generali relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati;**

Dato atto che in data 11/6/2001 questa Delegazione Trattante aveva già provveduto alla sottoscrizione dei suddetti criteri;

Considerato che si è reso necessario apportare alcune modifiche agli stessi, aderendo alle esigenze, piu' volte, rappresentate dalla parte sindacale della Delegazione trattante.

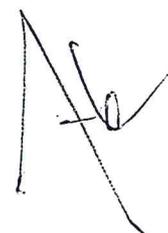
Dopo attento esame sulle proposte di modifica in merito ai suddetti criteri generali,
l'Ente formula la proposta conclusiva nel testo allegato al presente verbale.
La parte sindacale esprime su di essa il proprio accordo.



Letto, approvato e sottoscritto.

La parte pubblica

La parte sindacale





COMUNE DI PORTOFERRAIO

LIVORNO

SISTEMA DI
GRADUAZIONE DELLE
POSIZIONI DEI
DIRIGENTI



CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Le posizioni dirigenziali vengono definite nella macrostruttura dell'Ente.
La responsabilità delle stesse viene attribuita dal Sindaco con apposito atto.
Al dirigente titolare della posizione spetta una retribuzione di posizione ai sensi dell'art. 27 del CCNL, entro i valori minimi e massimi definiti dallo stesso articolo.

Le posizioni devono essere pertanto graduate e alle stesse deve essere attribuito un valore economico.
La graduatoria e la valorizzazione tiene conto dei parametri e dei pesi di cui alla successiva tabella.

Posizioni	Parametri	Attività Collocazione nella struttura Peso 25%	Rilevanza Esterna Peso 15%	Personale Qualifiche Peso 15%	Criticità Peso 15%	Caratteristiche manageriali della posizione Peso 15%	Budget Peso 15%	TOTALE PESATO
Posizione A								
Posizione B								
Posizione C								
Posizione D								

Per ogni parametro vengono identificati degli indicatori e viene attribuita una valutazione da 0 a 3. La valutazione viene moltiplicata per il relativo peso. Gli indicatori saranno del tipo di quelli sotto indicati.

Attività, collocazione nella struttura

- complessità e n. dei procedimenti/processi
- tipologia delle attività: ripetitive, non ripetitive
- strategicità

Rilevanza esterna

- rapporti esterni (con utenti, enti, organi), interni con azioni esterne, solo interni
- rilevanza dell'impatto su popolazione, territorio, economia

Personale/qualifiche

- retribuzioni lorde del personale del settore
- numero di persone di categoria D in dotazione

Criticità

- rischi
- responsabilità
- esposizione e emergenze/eventi particolari

Caratteristiche manageriali della struttura

- numero di servizi che dipendono dalla posizione
- intersettorialità
- mono o multidisciplinarietà
- professionalità richiesta (larga vs. specifica)

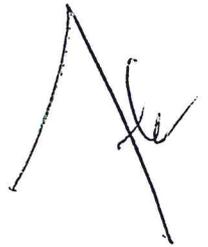
Budget

- valore delle uscite ✓
- valore delle entrate gestite ✓
- discrezionalità di gestione entrate/uscite ✓



Il punteggio delle posizioni pesate determina la retribuzione di posizione con il seguente meccanismo, fermi restando i limiti contrattuali.

Il totale del Fondo relativo alla retribuzione di posizione, decurtato dell'importo determinato dall'applicazione della clausola di salvaguardia, viene diviso per il numero complessivo dei punti attribuito a tutti i Dirigenti, ottenendo un coefficiente di riparto che rappresenta il valore monetario di ogni singolo punto. Il coefficiente, come sopra ottenuto, verrà di volta in volta moltiplicato per il punteggio attribuito ad ogni singolo dirigente. In tal modo si otterrà un valore individuale che, aggiunto all'importo derivante dall'applicazione della clausola di salvaguardia, determinerà la retribuzione individuale, con intera distribuzione del Fondo relativo alla retribuzione di posizione, come previsto dall'art. 27 del C.C.N.L. vigente.





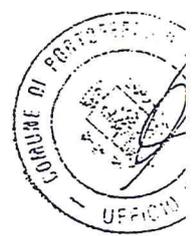
COMUNE DI PORTOFERRAIO

LIVORNO

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

SISTEMA DI
VALUTAZIONE DEI
RISULTATI E DELLE
PRESTAZIONI DEI
DIRIGENTI

[Handwritten signature]



SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI E DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI

COSA SI VALUTA

La **valutazione dei dirigenti** riguarda complessivamente la capacità di guida e di organizzazione delle strutture di cui sono responsabili per la traduzione sul piano gestionale delle attività e compiti istituzionali, delle strategie e degli indirizzi definiti dagli Organi e governo dell'Ente, tenuto conto della rilevanza degli obiettivi, della congruità delle risorse e delle condizioni esterne. Essa si incentra sui 4 successivi punti.

- *PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE: REALIZZAZIONE COMPITI AFFIDATI E RISPETTO DELLA COMPATIBILITA' FINANZIARIA*
- *QUALITA': MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI AGLI UTENTI E DELL'EFFICIENZA DELLE STRUTTURE*
- *GESTIONE DEL PERSONALE*
- *CARATTERISTICHE ORGANIZZATIVE E GESTIONALI*

1) PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE: REALIZZAZIONE COMPITI AFFIDATI

La valutazione tiene conto quindi di questi 3 ambiti:

- Raggiungimento degli obiettivi di gestione.** Viene valutato verificando il grado di realizzazione di ogni obiettivo, i tempi e le modalità di realizzazione. Per ogni settore verranno stabiliti dalla Giunta fino a 3 **obiettivi prioritari** che nel giudizio complessivo sugli obiettivi avranno il peso del 50%.
- Gestione delle risorse** affidate con il PEG. Si valuta l'efficienza nella gestione, in particolare come rapporto tra risultati e attività svolte da un lato e risorse "consumate" dall'altro, l'effettuazione di risparmi, la capacità di liquidazione delle fatture, la capacità di evitare accumuli di residui
- Presidio e svolgimento delle competenze affidate.** Si valuta l'andamento dell'attività ordinaria, il verificarsi di eventuali disservizi o problemi nel corso dell'anno, la capacità di far fronte al modificarsi di compiti, attribuzioni, normative.

ESEMPIO DI VALUTAZIONE DELLA REALIZZAZIONE DEL PEG

PARAMETRO						VALUTAZIONE	PESO	RISULTATO PONDERATO
OBIETTIVI								
Obiettivi Prioritari			Altri Obiettivi					
Voto Medio	Peso	Totale	Voto medio	Peso	Totale			
2	50%	100	2.5	50%	125			
$100 + 125 = 225 : 100 = 2.25$ Correttivo (eventuale) per obiettivi sfidanti (max + 30%)						2.25		
TOTALE						2.47	50%	123.5
GESTIONE RISORSE						2	25%	50
PRESIDIO COMPETENZE						2	25%	50
							Totale	223.5
								: 100 = 2,235
							Risultato	2.2

2) QUALITA': MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI AGLI UTENTI E DELL'EFFICIENZA DELLE STRUTTURE

Viene valutata la realizzazione di iniziative di miglioramento dei servizi, di reingegnerizzazione di processi, di misurazione e incremento della soddisfazione degli utenti, di crescita dell'efficienza, di ottenimento di risparmi di gestione. Sarà particolarmente valorizzata la realizzazione di progetti che coinvolgono il personale comunale.

Viene dato un giudizio sintetico attribuendo un risultato da 0 a 3.

3) GESTIONE DEL PERSONALE



Il NdV, sulla base della relazione annuale del Dirigente e di tutti i dati e le verifiche che ritiene opportuni, valuta l'attività di gestione del personale in rapporto ai diversi parametri e pesi indicati nella seguente scheda.



PARAMETRO	VALUTAZIONE DA 0 A 3	PESO	RISULTATO PONDERATO
VALUTAZIONI		15%	
FORMAZIONE E CRESCITA		15%	
GESTIONE ORARIO		15%	
FLESSIBILITA' E MOBILITA'		15%	
LEADERSHIP		40%	
Totale			
Risultato			: 100 =



4) CARATTERISTICHE ORGANIZZATIVE E GESTIONALI

Anche per questa sezione il NdV, sulla base della relazione annuale del dirigente e di tutti i dati e le verifiche che ritiene opportuni, valuta le caratteristiche organizzative in rapporto ai diversi parametri e pesi di cui alla seguente scheda.

PARAMETRO	VALUTAZIONE DA 0 A 3	PESO	RISULTATO PONDERATO
GESTIONE PROCESSI E LAVORO INTERSETTORIALE		30%	
DEFINIZIONE UNITA' OPERATIVE		20%	
PROGRAMMAZIONE		50%	
Totale			
Risultato			: 100 =

SCHEMA DI VALUTAZIONE COMPLESSIVA

DIRIGENTE.....

ANNO.....

AMBITO	RISULTATO	PESO	RISULTATO PONDERATO
REALIZZAZIONE P.E.G.		<u>55%</u>	
QUALITA'		<u>15%</u>	
GESTIONE DEL PERSONALE		<u>15%</u>	
CARATTERISTICHE ORGANIZZATIVE		<u>15%</u>	
Totale			
			: 100 =
			+/- 15%*
Risultato finale			

* Questo correttivo puo' essere attribuito dalla Giunta, per la valutazione di eventi e situazioni particolari di carattere positivo o negativo, oltre le aspettative, particolari miglioramenti di servizi, impegno, disponibilita' ed efficacia della prestazione, oppure particolari disservizi, inefficienze, insoddisfazione degli utenti, scarsa efficacia della prestazione professionale. Il correttivo puo' oscillare da + 15% a -15%

M

MOTIVAZIONE SINTETICA DELLA VALUTAZIONE

[Handwritten mark]

INDICAZIONI DI MIGLIORAMENTO

[Handwritten mark]

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

DATA

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO

- Il Dirigente presenta una relazione annuale consuntiva sull'attività e di autovalutazione, entro il termine che gli verrà indicato dal Nucleo di Valutazione. Tale relazione dovrà esplicitare gli elementi e contenere gli allegati che saranno richiesti dal Nucleo di Valutazione, oltre a quelli che il dirigente riterrà opportuno inserire.
 - Il Sindaco e/o l'Assessore di riferimento producono una relazione annuale sulla attuazione da parte del Dirigente degli indirizzi programmatici e delle direttive dell'Amministrazione.
 - Il Nucleo di Valutazione attua le verifiche ed i controlli che ritiene opportuni e compila le schede di valutazione.
 - Il Nucleo di Valutazione presenta una relazione al Sindaco ed alla Giunta con le proposte di valutazione di ciascun dirigente. La Giunta può decidere di attribuire i 2 correttivi: fino a + 30% sugli obiettivi, come proposto dal Nucleo di Valutazione, +/- 15% sulla valutazione complessiva.
 - La valutazione viene effettuata con le seguenti modalità:
 - 1) la retribuzione di risultato pari al 10% della retribuzione di posizione di ciascun dirigente viene comunque corrisposta, in analogia a quanto previsto da parte del C.C.N.L. di comparto per l'area delle posizioni organizzative ;
 - 2) in caso di valutazione negativa anche di un solo dirigente, viene riportato, sul Fondo relativo alla retribuzione di risultato dell'anno successivo un importo pari al 20% del Fondo medesimo dell'anno di riferimento.
 - 3) La differenza tra il totale del Fondo della retribuzione di risultato decurtata degli importi di cui ai punti 1) e 2) viene distribuita, procedendo a dividere tale importo per il numero complessivo dei punti attribuito a tutti i dirigenti, ottenendo un coefficiente di riparto che rappresenta il valore monetario di ogni singolo punto. Il coefficiente, così ottenuto, verrà di volta in volta moltiplicato per il punteggio attribuito ad ogni singolo dirigente. In tal modo si otterrà un valore individuale che determinerà la retribuzione di risultato.
- ◆ E' considerata valutazione negativa quel risultato che non raggiunge il valore di 0,5.
- ◆ Per quanto non contemplato, in particolare in caso di valutazione negativa, si richiamano le previsioni del CCNL, del D.Lgs. 165/2001 e del Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi.
- ◆ Ai sensi dell'art. 29 del vigente C.C.N.L. viene stabilito quanto segue:
per i dirigenti che percepiscono, nell'anno compensi aggiuntivi previsti dalla legge n. 109/94 e dall'art. 37 del vigente C.C.N.L. si applica all'indennità di risultato spettante una riduzione pari al compenso aggiuntivo percepito, fino ad un massimo di 1/3 dell'indennità di risultato stessa.