

ATTI DELLA GIUNTA COMUNALE

Seduta del giorno 31.05.2016

Deliberazione n. GC-2016-275

Prot. Gen. n. PG-2016-62464

Proposta di Delibera di Giunta n. PDLG-2016-291

Sono intervenuti i Signori:

Massimo Maisto	Vice Sindaco
Felletti Annalisa	Assessore
Vaccari Luca	Assessore
Merli Simone	Assessore
Roberta Fusari	Assessore
Serra Roberto	Assessore
Chiara Sapigni	Assessore
Ferri Caterina	Assessore

Hanno giustificato l'assenza i Signori:

Tiziano Tagliani	Sindaco
Aldo Modonesi	Assessore

Assiste il Segretario Generale Dott.ssa Ornella Cavallari

Essendo gli intervenuti in numero legale il Presidente dichiara aperta la seduta

Oggetto

APPROVAZIONE A SEGUITO DI CONCERTAZIONE DEI NUOVI CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA DEL COMUNE DI FERRARA. LINEA D'INDIRIZZO PER APPROVAZIONE DEL FONDO 2016 DEL C.C.D.I. DELLA DIRIGENZA DELL'ENTE EX ART. 26 C.C.N.L. 23/12/1999 E S.M.I..

APPROVAZIONE A SEGUITO DI CONCERTAZIONE DEI NUOVI CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA DEL COMUNE DI FERRARA.

LINEA D'INDIRIZZO PER APPROVAZIONE DEL FONDO 2016 DEL C.C.D.I. DELLA DIRIGENZA DELL'ENTE EX ART. 26 C.C.N.L. 23/12/1999 E S.M.I..

LA GIUNTA

Premesso:

che con provv.ti G.C. n. 187/26380 del 25/3/2014 e n. 839/119672 del 23/12/2014, è stato – fra l'altro - affidato al Nucleo Tecnico di Valutazione il compito di revisionare l'attuale sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali;

che la fase concertativa con le OO.SS. dell'area della Dirigenza Comunale ha avuto un primo incontro di verifica in data 6 aprile u.s., come da verbale in atti sottoscritto dalle parti interessate ;

che a tale scopo in attesa della completa messa in opera del sistema di valutazione di cui trattasi è stato stabilito con provv.to G.C. n.236/53505 del 10 maggio u.s., di confermare il trattamento economico in essere al personale interessato, fino al 30 giugno 2016;

che conseguentemente è stato stabilito che in ogni caso l'attribuzione delle retribuzioni di posizione conseguenti alla revisione del sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali, come rideterminate a seguito dell'applicazione della nuova metodologia, avrà decorrenza dalla data di approvazione definitiva della attribuzione della nuova retribuzione di posizione da parte del Sindaco;

Preso atto :

che in occasione della delegazione trattante del 6 aprile u.s. è stata presentata ed approvata una prima stesura del fondo di cui all'art. 26 C.C.N.L. 23/12/1999 e s.m.i. del comparto della Dirigenza come da verbale in atti;

che pertanto si ritiene a tale scopo di fornire alla delegazione trattante dell'Ente una prima linea d'indirizzo in ordine alla composizione del fondo di cui trattasi, al fine del finanziamento del sistema di valutazione in oggetto, comprensivo della retribuzione di risultato anno 2016;

Evidenziato che il sistema di valutazione di cui trattasi s'innesta nel complesso disegno di riorganizzazione della struttura comunale di cui – fra gli altri – al proprio provv.to n. 246/53515 del 10 maggio 2016, ove è inoltre ampiamente illustrata l'opera di miglioramento del funzionamento degli apparati comunali al fine di registrare e presidiare una costante e significativa diminuzione della spesa di personale adempiendo così agli obblighi di legge in materia;

Ritenuto di dover procedere nel senso sopra esposto approvando il sistema di valutazione della Dirigenza Comunale come da regolamento allegato al presente atto quale parte integrante ;

PRECISATO inoltre di dover approvare la composizione del fondo di cui all'art. 26 C.C.N.L. 23/12/1999 e s.m.i. del comparto della Dirigenza come da verbale in atti, a titolo di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica dell'Ente;

Sentito il parere favorevole del Collegio dei Revisori in data odierna;

VISTI gli atti e sentiti gli uffici interessati;

VISTO l'art. 26 del CCNL del 23/12/1999 e s.m.i.;

VISTO il verbale in atti della delegazione trattante del 6 aprile 2016;

VISTI gli articoli dei CCNL della Dirigenza richiamati nella composizione del fondo in atti;

VISTI i pareri favorevoli del responsabile del Servizio Personale e del responsabile di Ragioneria, in ordine rispettivamente alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.lgs. 267/2000;

CON il voto favorevole di tutti i presenti

DELIBERA

per le considerazioni espresse in premessa e da ritenersi qui integralmente ritrascritte:

1. di approvare i criteri, oggetto di concertazione tra le parti, relativi al nuovo sistema di valutazione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali del Comune di Ferrara, allegati al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
2. di approvare la composizione del fondo di cui all'art. 26 del C.C.N.L. del 23/12/1999 come risultante dal verbale in atti del 6 aprile 2016, quale linea d'indirizzo per la contrattazione decentrata anno 2016 del personale Dirigente del Comune di Ferrara;
3. di dare atto che il responsabile del procedimento è l'Avv. Donato Benedetti, dirigente del Servizio Personale;
4. di dichiarare, con distinta e separata votazione resa all'unanimità dei presenti, la presente deliberazione **immediatamente eseguibile**, ravvisata l'urgenza di provvedere in merito, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Il Vice Sindaco
Massimo Maisto

Il Segretario Generale
Ornella Cavallari

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA

1) REVISIONE SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Il Nucleo tecnico di Valutazione, cui l'Amministrazione ha affidato il compito di revisionare l'attuale sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali, come da delibera GC del 23/12/2014, ha ritenuto di apportare alcune modifiche alla scheda di valutazione delle posizioni dirigenziali approvata dalla Giunta comunale con proprio atto nella seduta del 25/03/2014.

Nel nuovo sistema sono state predisposte due distinte schede una per la pesatura dei dirigenti di settore e una per la pesatura dei dirigenti di servizio.

Nella **scheda di valutazione di posizione dei dirigenti di settore** sono state individuate tre aree di valutazione:

1°) valutazione strutturale e funzionale della posizione, suddivisa in due sotto-fattori (complessità organizzativa e budget assegnato)	peso max 60
2°) valutazione strategicità della posizione	peso max 35
3°) valutazione grado di rischio	peso max 5
Peso max totale	100

Il fattore **1.A complessità organizzativa** accorpa i precedenti distinti fattori 1.A complessità organizzativa e 1.B risorse umane a disposizione e gli è stato assegnando un punteggio massimo pari a 50.

Il fattore **1.B budget assegnato** evidenzia la dimensione delle risorse economiche assegnate in termini di entità e di complessità e gli è stato assegnato un punteggio massimo pari a 10

Il fattore **2.A valutazione strategicità** valuta la rilevanza funzionale al raggiungimento degli obiettivi strategici e di mandato e viene pesato dal Sindaco, con un punteggio da 10 a 35

Il fattore **3.A valutazione grado di rischio** valuta il livello di rischio modesto, medio o elevato della posizione con un punteggio massimo pari a 5

Nella **scheda di valutazione di posizione dei dirigenti di servizio** sono state individuate tre aree di valutazione:

1°) valutazione strutturale e funzionale della posizione, suddivisa in due sotto-fattori (complessità organizzativa e budget assegnato)	peso max 60
2°) grado di discrezionalità della posizione	peso max 35
3°) valutazione grado di rischio	peso max 5
Peso max totale	100

Il fattore **1.A complessità organizzativa** accorpa i precedenti distinti fattori 1.A complessità organizzativa e 1.B risorse umane a disposizione ed è stato aumentato assegnandogli un punteggio massimo pari a 50.

Il fattore **1.B budget assegnato** evidenzia la dimensione delle risorse economiche

assegnate in termini di entità e di complessità e gli è stato assegnato un punteggio massimo pari a 10

Il fattore **2.A grado di discrezionalità** valuta le competenze professionali e le responsabilità richieste dalla posizione in relazione al grado di variabilità intrinseca e al grado di impatto verso l'esterno e/o l'interno, suddividendole in medio (5-20 punti), medio-alto (21-30 punti) e alto (31-35 punti)

Il fattore **3.A valutazione grado di rischio** valuta il livello di rischio modesto, medio o elevato della posizione con un punteggio massimo pari a 5

Si propone quindi di graduare le posizioni dirigenziali, anche ai fini della corresponsione della retribuzione di posizione e della conseguente individuazione del quantum massimo di retribuzione di risultato, secondo le schede di seguito riportate.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE			
VALUTAZIONE DI POSIZIONE DEI DIRIGENTI DI SETTORE			
Area			
Settore			
1° FATTORE: VALUTAZIONE STRUTTURALE E FUNZIONALE DELLA POSIZIONE			PESO 60%
<i>Si riferisce alla valutazione della posizione in relazione al posizionamento della struttura di appartenenza nell'organigramma organizzativo, indipendentemente dal soggetto che la occupa</i>			
	<i>Sotto-fattori</i>		2
1.A COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA		Punti disponibili	50
<i>Evidenzia il grado di complessità della struttura cui la posizione si riferisce</i>			
1. Posizione di modesta complessità ed eterogeneità con non elevata dimensione delle risorse umane		20-30	
2. Posizione eterogenea e complessa con modesta dimensione delle risorse umane o posizione di modesta complessità ed eterogeneità con elevata		31-40	
3. Posizione eterogenea e complessa con elevata dimensione delle risorse umane		41-50	
1.B BUDGET ASSEGNATO		Punti disponibili	10
<i>Evidenzia la dimensione delle risorse economiche assegnate.</i>			
1. Budget di modesta entità e modesta complessità gestionale			1
2. Budget di rilevante entità e modesta complessità gestionale o di modesta entità e di media complessità gestionale			3
3. Budget di modesta entità e alta complessità gestionale o di rilevante entità e media complessità gestionale o di molto rilevante entità e modesta complessità			5
4. Budget di rilevante entità e di alta complessità gestionale o budget di molto rilevante entità e di media complessità gestionale			8
5. Budget di entità molto rilevante e alta complessità gestionale			10
Punti totalizzati 1° FATTORE			
2° FATTORE: VALUTAZIONE STRATEGICITA' DELLA POSIZIONE			PESO 35 %
<i>Si riferisce alla valutazione della rilevanza funzionale al raggiungimento degli obiettivi strategici e di mandato</i>			
2.A VALUTAZIONE STRATEGICITA'		Punti disponibili	10-35
Punti totalizzati 2° FATTORE			
3° FATTORE: VALUTAZIONE GRADO DI RISCHIO			PESO 5 %
<i>Si riferisce alla valutazione del grado di rischio</i>			
3.A VALUTAZIONE GRADO DI RISCHIO		Punti disponibili	5
1. Grado di rischio modesto			1
2. Grado di rischio medio			3
3. Grado di rischio elevato			5
Punti totalizzati 3° FATTORE			
TOTALE PUNTI			

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE			
VALUTAZIONE DI POSIZIONE DEI DIRIGENTI DI SERVIZIO			
Area			
Settore			
Servizio / Staff			
1° FATTORE: VALUTAZIONE STRUTTURALE E FUNZIONALE DELLA POSIZIONE			PESO 60%
<i>Si riferisce alla valutazione della posizione in relazione al posizionamento della struttura di appartenenza nell'organigramma organizzativo, indipendentemente dal soggetto che la occupa</i>			
Sotto-fattori			2
1.A COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA			Punti disponibili 50
<i>Evidenzia il grado di complessità della struttura cui la posizione si riferisce</i>			
1. Posizione di modesta complessità ed eterogeneità con non elevata dimensione delle risorse umane	20-30		
2. Posizione eterogenea e complessa con modesta dimensione delle risorse umane o posizione di modesta complessità ed eterogeneità con elevata dimensione delle risorse umane	31-40		
3. Posizione eterogenea e complessa con elevata dimensione delle risorse umane	41-50		
1.C BUDGET ASSEGNATO			Punti disponibili 10
<i>Evidenzia la dimensione delle risorse economiche assegnate.</i>			
1. Budget di modesta entità e modesta complessità gestionale			1
2. Budget di rilevante entità e modesta complessità gestionale o di modesta entità e di media complessità gestionale			3
3. Budget di modesta entità e alta complessità gestionale o di rilevante entità e media complessità gestionale o di molto rilevante entità e modesta complessità			5
4. Budget di rilevante entità e di alta complessità gestionale o budget di molto rilevante entità e di media complessità gestionale			8
5. Budget di entità molto rilevante e alta complessità gestionale			10
Punti totalizzati 1° FATTORE			
2° FATTORE: GRADO DI DISCREZIONALITA'			PESO 35%
<i>Si riferisce alla valutazione delle competenze professionali e delle responsabilità richieste dalla posizione in relazione al grado di variabilità intrinseca e al grado di impatto verso l'esterno e/o l'interno</i>			
2.A GRADO DI DISCREZIONALITA'			Punti disponibili 35
1. Medio	5-20		
2. Medio-alto	21-30		
3. Alto	31-35		
Punti totalizzati 2° FATTORE			
3° FATTORE: VALUTAZIONE GRADO DI RISCHIO			PESO 5 %
<i>Si riferisce alla valutazione del grado di rischio</i>			
3.A VALUTAZIONE GRADO DI RISCHIO			Punti disponibili 5
1. Grado di rischio modesto			1
2. Grado di rischio medio			3
3. Grado di rischio elevato			5
Punti totalizzati 3° FATTORE			
TOTALE PUNTI			

ROUS vigente

Art. 6

Coordinamento funzionale

1. Al fine di garantire il coordinamento dell'azione amministrativa volta, in particolare, al conseguimento degli obiettivi strategici, il Sindaco può conferire a dirigenti dell'Ente, ovvero a personale assunto ai sensi dell'art. 79, commi 7 e 7-ter dello Statuto e dell'art. 110, commi 1 e 2 del D.lgs. 267/2000, l'incarico di Direttore tecnico, Direttore operativo e Direttore servizi alla persona.
2. Il Direttore tecnico ha la responsabilità di coordinare ed ottimizzare tutte le attività dell'Area del territorio e dello sviluppo economico, nonché tutte le altre attività di natura tecnica dell'Ente che richiedano specifiche risorse logistiche, strumentali, professionali, rinvenibili nella stessa Area.
3. Il Direttore operativo ha la responsabilità di coordinare e ottimizzare tutte le attività dell'Area delle risorse nonché tutte le altre attività dell'Ente che per la loro complessità richiedano specifiche conoscenze di natura giuridico gestionale, utilizzando allo scopo risorse strumentali e professionali rinvenibili nella stessa Area. Nomina i responsabili di gestione del sistema qualità, del sistema ambiente e del sistema di gestione sostenibile degli eventi, la segreteria dei sistemi, il gruppo di lavoro e gli auditor.
- 3-bis. Il Direttore servizi alla persona ha la responsabilità di coordinare e ottimizzare tutte le attività dell'Area Servizi alla Persona, nonché tutte le altre attività dell'Ente che per la loro complessità e/o correlazione richiedano specifiche conoscenze di natura giuridico gestionale, utilizzando allo scopo risorse strumentali e professionali rinvenibili nella stessa Area.
4. Per l'esercizio delle funzioni loro assegnate, i dirigenti incaricati potranno avvalersi delle strutture organizzative direttamente assegnate, ovvero dell'apporto di altri servizi o uffici individuati di concerto con il Direttore generale se nominato o con il Segretario generale.
5. In relazione alle funzioni loro attribuite, le figure anzidette non rappresentano un ulteriore livello gerarchico rispetto a quanto previsto al successivo art. 7 e seguenti.

Art. 42

Competenze dei Direttori tecnico, operativo e dei servizi alla persona

1. I Direttori tecnico, operativo e dei servizi alla persona svolgono principalmente una funzione di coordinamento e supporto all'attività dell'ente orientata sia a facilitare il conseguimento degli obiettivi prioritari di mandato che, complessivamente a garantire l'efficacia, efficienza ed economicità della gestione.
2. D'intesa con il Direttore Generale se nominato o con il Segretario generale compete ai direttori:
 - emanare direttive riguardanti l'ambito di competenza funzionale loro affidato che assicurino l'indirizzo unitario dei dirigenti dei Settori interessati ed il conseguimento degli obiettivi;
 - garantire l'efficienza, l'efficacia e l'economicità delle attività dell'ambito di competenza funzionale avvalendosi delle strutture poste alle dirette dipendenze dallo schema organizzativo, delle risorse attribuite proponendo ogni utile soluzione organizzativa;
 - disporre la costituzione di gruppi di progetto intersettoriali, stabilendo altresì le modalità e i mezzi per il loro funzionamento, anche individuando responsabili di progetto (R.d.P.);
 - esercitare la vigilanza ed il controllo sull'attuazione dei programmi, progetti ed obiettivi assegnati;
 - adottare i provvedimenti ed atti amministrativi, compresi quelli di natura organizzativa, riguardanti le specifiche competenze funzionali;

Direttori Area

Ai direttori di Area è attribuita una quota di retribuzione di posizione aggiuntiva rispetto alla "pesatura", di € 3.000,00

Ruoli di cui all'art 42 del ROUS

Per le maggiori responsabilità attribuite al direttore tecnico, al direttore operativo e al capo di gabinetto è attribuita da parte del sindaco una quota di retribuzione di posizione aggiuntiva rispetto alla "pesatura" da 10.000,00 euro a 25.000,00 euro.

Tale riconoscimento è in continuità con quanto previsto dall'accordo per la dirigenza dell'anno 2008.

2) RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Per l'erogazione della retribuzione di risultato i criteri, sulla linea dei precedenti contratti, vengono suddivisi come segue:

2.1) CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

La valutazione della **qualità della prestazione** si riferisce alle singole competenze professionali portate alla mansione che hanno determinato il raggiungimento degli obiettivi organizzativi e la qualità della prestazione effettuata ed in particolare: 1) alla capacità di programmazione e controllo, 2) alla capacità gestionale, 3) alla capacità relazionale.

La valutazione viene effettuata per tutti i dirigenti dal N.T.V. su proposta dei Direttori d'Area per quanto concerne i Dirigenti di Settore e dei Dirigenti di Settore per la valutazione dei Dirigenti di Servizio e staff e consiste nell'assegnazione di un punteggio da 1 a 5 per ciascuno dei fattori comportamentali esaminati, secondo la seguente scala:

Punteggio 1	PER NIENTE ADEGUATO
Punteggio 2	APPENA ADEGUATO
Punteggio 3	ADEGUATO
Punteggio 4	PIÙ CHE ADEGUATO
Punteggio 5	ECCELLENTE

Di seguito si riportano la scheda di valutazione della prestazione dei dirigenti di settore, di servizio/staff e i criteri per la valutazione del livello di prestazione.

Le schede vengono inviate al N.T.V. per gli adempimenti di competenza, il quale dovrà tenere conto anche di quanto emerso in sede di controlli successivi di regolarità amministrativa, così come previsto dall'art. 14 del Regolamento del sistema integrato dei controlli interni (approvato con Delibera C.C. n. 13/95285/2012 del 14 gennaio 2013).

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI IN RELAZIONE AI RISULTATI CONSEGUITI

Si riferisce alla valutazione delle competenze professionali portate alla mansione che hanno determinato il raggiungimento degli obiettivi organizzativi e la qualità della prestazione data

LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI DI SETTORE

1 CAPACITA' DI PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO

TOTALE PUNTI 10 (x 2 = 20) - peso complessivo 20%

a. Capacità di individuare e definire gli obiettivi annuali del settore in relazione a criteri di priorità ed innovatività, tenendo conto degli indirizzi della Giunta, e di tradurli in obiettivi per i Dirigenti di Servizio, esplicitando le fasi e i tempi di sviluppo, gli attori coinvolti, le risorse economiche ed umane necessarie

Punti disponibili 5

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

b. Capacità di perseguire e monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi predefiniti attraverso un costante controllo degli indicatori, del rispetto delle fasi di avanzamento, delle modalità di impiego delle risorse proponendo tempestivi interventi correttivi nel caso di impedimenti imprevisti al raggiungimento degli obiettivi

Punti disponibili 5

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2 CAPACITA' GESTIONALE

TOTALE PUNTI 15 - peso complessivo 15 %

a. Capacità di gestione delle risorse economiche e tecnologiche assegnate per il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati dell'attività propria e dei dirigenti di servizio

Punti disponibili 5

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

b. Capacità di coordinamento, gestione e valorizzazione delle risorse umane, espressa nelle capacità di:

- condivisione degli obiettivi con i dirigenti di servizio, mediante riunioni periodiche di staff
- coordinare le professionalità e le attività dei collaboratori in funzione del raggiungimento degli obiettivi
- valorizzare le competenze ed accrescere la motivazione attraverso l'affidamento di incarichi e la delega di funzioni
- gestire eventuali conflittualità interne al settore
- valutare il livello di prestazione e coinvolgimento espresso dai collaboratori nello svolgimento delle attività
- favorire un sistema di lavoro integrato attraverso la promozione di progetti che richiedono l'attivazione di gruppi inter settore - servizi - uffici
- rilevare e programmare attività di formazione finalizzata allo sviluppo della professionalità dei collaboratori in relazione alle esigenze organizzative prioritarie,
- utilizzare metodologie di pianificazione delle carriere dei collaboratori funzionali ai processi di mobilità interna

Punti disponibili 5

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

c. Capacità di organizzare il lavoro in prospettiva di un costante miglioramento della qualità del servizio, attraverso la progettazione e l'implementazione di sistemi innovativi di gestione operativa, la progressiva semplificazione delle procedure e l'adozione di nuove tecnologie.

Punti disponibili 5

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3 CAPACITA' RELAZIONALE

TOTALE PUNTI 15 - peso complessivo 15%

a. Capacità di collaborare con i propri colleghi per promuovere il consolidamento del gruppo direzionale orientato allo sviluppo organizzativo, per tradurre in modo condiviso le linee strategiche dell'Amministrazione, per favorire l'integrazione intersettoriale.

Punti disponibili 5

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

b. Capacità di leggere e rilevare le esigenze del cliente esterno, promuovendo progetti e azioni di sviluppo di servizi innovativi e migliorativi sul territorio

Punti disponibili 5

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

c. Capacità di costruire relazioni e rapporti di collaborazioni esterne con organizzazioni ed istituzioni funzionali alla promozione e allo sviluppo dei servizi erogati dal Settore di appartenenza

Punti disponibili 5

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI IN RELAZIONE AI RISULTATI CONSEGUITI
 Si riferisce alla valutazione delle competenze professionali portate alla mansione che hanno determinato il raggiungimento degli obiettivi organizzativi e la qualità della prestazione data

LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI DI SERVIZIO E STAFF

1 CAPACITA' DI PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO TOTALE PUNTI 10 (x 1.5 = 15) - peso complessivo 15%

a. Capacità di individuare e definire gli obiettivi annuali del servizio in relazione agli obiettivi del settore di appartenenza, e di tradurli in un programma di lavoro in cui vengano esplicitate le fasi e i tempi di sviluppo, gli attori coinvolti, le risorse economiche ed umane necessarie

Punti disponibili 5

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

b. Capacità di perseguire e monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi predefiniti attraverso un costante controllo degli indicatori, del rispetto delle fasi di avanzamento, delle modalità di impiego delle risorse proponendo tempestivi interventi correttivi nel caso di impedimenti imprevisti al raggiungimento degli obiettivi

Punti disponibili 5

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2 CAPACITA' GESTIONALE TOTALE PUNTI 15 (x 1.34 = 20) - peso complessivo 20 %

a. Capacità di gestione delle risorse economiche e tecnologiche assegnate per il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati dell'attività propria e dei collaboratori

Punti disponibili 5

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

b. Capacità di coordinamento, gestione e valorizzazione delle risorse umane, espressa nelle capacità di

- condividere gli obiettivi di servizio con il dirigente di settore e assegnare le mansioni ai collaboratori
- valorizzare le competenze ed accrescere la motivazione attraverso l'affidamento di incarichi e la delega di funzioni
- gestire eventuali conflittualità interne al servizio
- valutare il livello di prestazione e coinvolgimento espresso dai collaboratori nello svolgimento delle attività
- favorire un sistema di lavoro integrato attraverso la promozione di progetti che richiedono l'attivazione di gruppi inter uffici - servizi - settori
- rilevare e programmare attività di formazione finalizzata allo sviluppo della professionalità dei collaboratori in relazione alle esigenze organizzative prioritarie,
- utilizzare metodologie di pianificazione delle carriere dei collaboratori funzionali ai processi di mobilità interna

Punti disponibili 5

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

c. Capacità di organizzare il lavoro in prospettiva di un costante miglioramento della qualità del servizio, attraverso la progettazione e l'implementazione di sistemi innovativi di gestione operativa, la progressiva semplificazione delle procedure e l'adozione di nuove tecnologie.

Punti disponibili 5

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3 CAPACITA' RELAZIONALE TOTALE PUNTI 10 (x 1.5 =15) - peso complessivo 15%

a. Capacità di collaborare con i propri colleghi e i superiori per il perseguimento degli obiettivi aziendali e per promuovere azioni di integrazione inter uffici - servizi - settori

Punti disponibili 5

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

b. Capacità di leggere e rilevare le esigenze del cliente esterno, promuovendo progetti e azioni di sviluppo di servizi innovativi e migliorativi sul territorio e di promuovere e costruire collaborazioni esterne funzionali al servizio

Punti disponibili 5

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

VALUTAZIONE DEL LIVELLO DI PRESTAZIONE	
La valutazione consiste nell'assegnazione, per ciascuno dei fattori comportamentali esaminati, del livello di prestazione che meglio esprime il comportamento organizzativo osservato:	
1 - PER NIENTE ADEGUATO	Prestazione non rispondente agli standard. Comportamenti organizzativi non in linea con le richieste del ruolo con assenza del contributo richiesto al raggiungimento degli obiettivi del settore/servizio. Necessità di colmare ampie lacune o punti di debolezza gravi.
2 - APPENA ADEGUATO	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard. Presenza di spazi di miglioramento nella prestazione e nei comportamenti organizzativi per raggiungere gli obiettivi. Necessità di migliorare alcuni punti per arrivare ad una prestazione soddisfacente.
3 - ADEGUATO	Prestazione mediamente in linea con gli standard. Espressione di comportamenti professionali mediamente soddisfacenti in relazione alle caratteristiche e agli obiettivi del ruolo organizzativo Suggerimento al miglioramento superando gli errori non sistematici di prestazione.
4 - PIU' CHE ADEGUATO	Prestazione tendenzialmente superiore agli standard. Manifestazione di comportamenti professionali costantemente soddisfacenti e raggiungimento di risultati mediamente superiori a quanto richiesto dal ruolo
5 - ECCELLENTE	Prestazione del tutto eccezionale per qualità e continuità, assumibile quale modello di riferimento. Manifestazione di comportamenti professionali eccellenti e raggiungimento dei risultati attesi con contributo determinante al perseguimento degli obiettivi di settore/servizio.

2.2) CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Il sistema di misurazione e valutazione della performance in essere nel Comune di Ferrara, coerentemente con gli indirizzi di cui alla delibera Civit n.89/2010, è un sistema integrato, ovvero le linee programmatiche di mandato sono declinate in obiettivi strategici e questi in obiettivi operativi ed in attività annuali o pluriennali inserite all'interno dei documenti di programmazione annuale dell'Ente (Bilancio, DUP, PEG, Piano della performance).

La metodologia attuata prevede la costruzione di un sistema caratterizzato da relazioni logico-causali tra la strategia esplicitata e le azioni che l'organizzazione pone in essere, il tutto supportato da misure in grado di rappresentare il grado di conseguimento dei risultati attesi.

Il processo di misurazione e valutazione della performance si snoda attraverso una serie di fasi inquadrata nell'ambito più generale del ciclo di gestione della performance, come individuato dall'articolo 4, comma 2, del decreto 150/2009 che, come noto, prevede la seguente articolazione:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

- utilizzo dei sistemi premianti, anche secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai soggetti interessati

Annualmente, in sede di definizione dei documenti di programmazione finanziaria (Bilancio, DUP, PEG, Piano della performance) si avvia il processo di attribuzione degli obiettivi e delle risorse a tutta la struttura organizzativa. Tale attribuzione è realizzata sulla base degli indirizzi strategici delineati, oltre a garantire il mantenimento dei livelli adeguati di servizio. In questa fase, Sindaco, Giunta, Comitato di Direzione e Dirigenza sono i soggetti deputati a individuare gli ambiti di intervento annuali. Gli obiettivi economico-finanziari e gestionali vengono quindi formalizzati nei documenti di programmazione dell'Ente.

Gli obiettivi specifici attribuiti a ciascun dirigente, legati ad indicatori di risultato (sia quantitativi che qualitativi) quanto più possibile oggettivi e misurabili, che vengono rendicontati con monitoraggi infrannuali, vengono implementati e gestiti nella procedura informatica in dotazione all'ente.

Gli obiettivi affidati vengono debitamente pesati e l'attribuzione di un peso ponderato viene condivisa con i singoli dirigenti, affinché possa essere loro riconosciuta pari opportunità relativamente al raggiungimento del massimo risultato.

La valutazione finale avviene da parte del NTV esclusivamente sulla scorta dei report forniti dall'Ufficio programmazione e controllo. Il NTV si riserva tuttavia di acquisire e valutare memorie e relazioni che i Dirigenti riterranno di presentare a commento e/o a corredo dei risultati di gestione.

Per l'anno 2016

Alla valutazione dei risultati viene assegnato un punteggio massimo di 40 e viene assegnato un punteggio pari a 10 alla valutazione degli indicatori di impatto (indicatori URBES del Comune di Ferrara, estrapolati dal rapporto redatto dell'ISTAT su "Il benessere equo e sostenibile nelle città", e serie storica di indicatori elaborati dall'ufficio statistica del Comune di Ferrara e formalizzati nel Documento Unico di Programmazione - DUP).

Per i dirigenti di settore 25 punti saranno attribuiti sulla base degli obiettivi a loro direttamente assegnati e 15 punti saranno attribuiti tenendo conto della media dei risultati percentuali conseguiti dai dirigenti in forza al settore.

Per i direttori di area 25 punti saranno attribuiti sulla base degli obiettivi a loro direttamente assegnati 15 saranno attribuiti tenendo conto della media dei risultati percentuali conseguiti da tutti i dirigenti di settore.

Di seguito viene sintetizzata la suddivisione della retribuzione di risultato:

	qualità prestazioni	risultati obiettivi	media risultati settore	media risultati dir.settore	Indicatori impatto	totale
Dirigenti servizio/staff	50	40			10	100
Dirigenti settore	50	25	15		10	100
Direttori di area	50	25		15	10	100

L'indennità di risultato potrà essere attribuita solo a coloro che abbiano raggiunto un punteggio minimo di 60/100.

Si precisa inoltre che dal 2007 è stato superato il sistema del c.d. valore punto che indipendentemente dalla percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi comportava la totale distribuzione delle risorse assegnate. Ora viene individuata preventivamente per ciascun dirigente la quota individuale destinata al risultato che verrà erogata percentualmente, in esito al processo di valutazione, sulla scorta del punteggio complessivo raggiunto. Le economie che risultano dall'applicazione di questa metodologia vanno ad integrare l'analogo fondo dell'esercizio successivo.

Si precisa infine che a conclusione del processo di valutazione le schede per la valutazione delle prestazioni nonché la valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi devono essere messe a disposizione dei dirigenti interessati, con possibilità per tutti i dirigenti di presentare memorie ovvero di essere sentiti dal N.T.V. su loro richiesta.

Dal 2016 verranno quindi previsti i seguenti passaggi logici:

- 1) definizione fondo dirigenza 2016 (posizione + risultato)
- 2) applicazione nuovo sistema pesatura posizioni dirigenziali al fine di definire la retribuzione di posizione da assegnare a ciascun singolo dirigente
- 3) determinazione fondo risultato 2016 (come differenza tra fondo dirigenza 2016 e fondo posizione 2016)
- 4) calcolo % dell'indennità di risultato potenzialmente raggiungibile da ciascun dirigente in proporzione alla propria retribuzione di posizione
- 5) determinazione indennità di risultato da distribuire moltiplicando il punteggio totale raggiunto x l'indennità di risultato potenzialmente raggiungibile

Settore Affari Generali

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che il documento registrato come Deliberazione di Giunta Comunale del 31 maggio 2016 n. GC-2016-275 – Prot. Generale n. PG-2016-62464 e avente oggetto APPROVAZIONE A SEGUITO DI CONCERTAZIONE DEI NUOVI CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA DEL COMUNE DI FERRARA. LINEA D'INDIRIZZO PER APPROVAZIONE DEL FONDO 2016 DEL C.C.D.I. DELLA DIRIGENZA DELL'ENTE EX ART. 26 C.C.N.L. 23/12/1999 E S.M.I..

esecutivo il 31/05/2016

E' in pubblicazione nel sito informatico del Comune di Ferrara nel periodo dal 07-GIU-16 al 21-GIU-16

Ferrara, 07/06/2016

**L'addetto alla pubblicazione
Aldo Rizzoni**