



Comune di Arquata Scrivia

Provincia di Alessandria

Verbale di deliberazione
della
Giunta Comunale

delibera n. 4

OGGETTO : SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO 2015.

Il giorno 16/01/2015 alle ore 12:00 nella sala delle adunanze del Comune, previa l'osservanza delle formalità prescritte dalla vigente normativa, a seguito di convocazione dei componenti della Giunta Comunale, risultanti all'appello:

N.	COGNOME E NOME	PRESENTI
1	SPINETO PAOLO - Sindaco	Sì
2	BISIGNANO FRANCESCO - Vice Sindaco	Sì
3	CUCINELLA NICOLETTA - Assessore	Giust.
4	PRANDO ROBERTO - Assessore	Sì
5	BASSO ALBERTO - Assessore	Sì
	TOTALE PRESENTI	4
	TOTALE ASSENTI	1

con l'intervento e l'opera di **Massacane Dott. Domenico** - Segretario Comunale, con funzioni consultive, referenti e di assistenza e quale organo verbalizzante ex art. 97 comma 4 lett. a T.U. 267/2000, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Sig. **SPINETO PAOLO - Sindaco** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto indicato, invitando i presenti a deliberare in merito.

LA GIUNTA COMUNALE

UDITA la relazione dell'assessore al personale Prando;

UDITA la relazione del Segretario Comunale in qualità di presidente del Nucleo di Valutazione;

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 14 in data 01/03/2012 con la quale veniva recepito il sistema di valutazione dei responsabili di servizio nella parte speciale del regolamento degli uffici e dei servizi sotto la dicitura "norme attuative processi di valutazione interni", da ultimo modificato con propria deliberazione n. 75 del 28.10.2013;

DATO ATTO che l'organismo interno di valutazione, ovvero il Nucleo di Valutazione, ha espresso la necessità di apporre alcune modifiche all'attuale sistema di valutazione in modo da renderlo più efficace e preciso;

RITENUTO opportuno accogliere le proposte di modifica espresse nel verbale del nucleo n. 1/2014 allegato alla presente;

RITENUTO, quindi, opportuno, modificare tale sistema di valutazione a partire dal corrente esercizio;

RITENUTO che la materia, non rientri tra le materie oggetto di contrattazione, bensì di informazione (art. 7 CCNL 1.4.1999) con successiva eventuale attivazione, su richiesta dei soggetti sindacali della procedura di concertazione (art. 8 CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art.6 CCNL 22.1.2004);

VISTO lo Statuto comunale e i regolamenti applicabili;

VISTI i pareri dei responsabili dei servizi interessati a sensi dell'art. 49 comma 1° del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. , che si allegano alla presente deliberazione così da costituirne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che il presente provvedimento non veicola impegno di spesa né diminuzione d'entrata né alcun altro riflesso indiretto sulla situazione economico-finanziaria e sul patrimonio dell'ente, non richiedendo, pertanto, la formulazione del preventivo parere di regolarità contabile, previsto dall'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

con voti **favorevoli unanimi** espressi nei modi e forme di legge

DELIBERA

DI DARE ATTO che la premessa fa parte integrante e sostanziale del presente deliberato e i riferimenti per relationem citati;

DI DISPORRE per suddetti motivi la modifica, a partire dal corrente esercizio 2015, delle vigenti schede di valutazione delle posizioni e delle prestazioni accluse al sistema di valutazione dei responsabili di servizio "Suddivisione dei punti e attribuzione dei punteggi" approvato con propria deliberazione nr. 14/01.03.2012 e s.m.i., come meglio esplicitato negli allegati alla presente deliberazione;

DI DARE ATTO che il contenuto della presente delibera sia comunicato alle organizzazioni sindacali competenti (R.S.U di ente - rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL vigente) a titolo di informazione ex art. 7 CCNL 1.4.1999 allo scopo di permettere di attivare l'eventuale procedura concertativa art. 8 CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art.6 CCNL 22.1.2004;

DI DARE ATTO che la presente delibera verrà comunicata ai consiglieri capigruppo a sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 267/2000 (Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali).

DI DICHIARARE, con separata ed unanime votazione, la presente delibera immediatamente eseguibile per l'urgenza a sensi e per gli effetti dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000 (Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali).

DI DARE ATTO che avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso a sensi dell'art. 3 comma 4 della Legge 241/1990 e ss.mm.ii.:

- giurisdizionale al T.A.R. di Torino ai sensi del D.Lgs. 02 luglio 2010 n. 104 entro il termine di 60 giorni dalla data di scadenza del termine di pubblicazione ove previsto dal regolamento comunale ovvero da quello in cui l'interessato ne abbia ricevuta la notifica o ne abbia comunque avuta piena conoscenza;

oppure in alternativa:

- straordinario al Presidente della Repubblica per i motivi di legittimità entro 120 giorni decorrenti dal medesimo termine di cui sopra ai sensi dell'articolo 8 del D.P.R. 24.11.1971, n. 1199.

Data lettura del presente verbale viene approvato e sottoscritto.

il Presidente
F.to: SPINETO PAOLO



il Segretario Comunale
F.to: Massacane Dott. Domenico

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N. 45 del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio digitale del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 13-gen-2016 al 27-gen-2016, come previsto dall'art. 124, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267.

Arquata Scrivia, lì 13-gen-2016

Il Messo Comunale incaricato di pubblicazione

F.to: Motto Antonella



Il Vice Segretario Comunale

F.to: Zanassi Dott. Ercole

ATTESTAZIONI

Si attesta che la presente deliberazione è stata comunicata in elenco il primo giorno di pubblicazione:

- ai Capigruppo in data 13-gen-2016 prot. 444 come prescritto dall'art. 125 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267
- alla Prefettura in data _____ prot. a sensi dell'art. 135, comma 2° del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267

Arquata Scrivia, lì 13-gen-2016



Il Vice Segretario Comunale

F.to: Zanassi Dott. Ercole

Si attesta la copertura finanziaria ex 151 c.4 D.Lgs. 267/2000 (Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali).

Arquata Scrivia, lì



Il Responsabile del Servizio Finanziario

Giusta Dott.ssa Anna

A norma dell'art. 134 del D.Lgs. 267/2000 (Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali)

SI CERTIFICA

- che la retro estesa deliberazione ha efficacia, ai sensi dell'art. 134 suddetto, essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile per l'urgenza, ai sensi dell'art. 134, c. 4 del D.Lgs 267/2000

Arquata Scrivia, lì 16/01/2015

Il Segretario Comunale

F.to: Massacane Dott. Domenico

- che la retro estesa deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'albo Pretorio del Comune;

- che la retro estesa deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 suddetto:

☐ essendo intervenuta l'attestazione di copertura finanziaria, ex art. 151 c. 4 del D.Lgs. 267/2000;

☐ non avendo riportato nei primi 10 giorni dalla pubblicazione denunce di vizi di legittimità, ai sensi dell'art. 134 c. 3 del D.Lgs. 267/2000.

Arquata Scrivia, lì 07-feb-2016

Il Segretario Comunale
Massacane Dott. Domenico

Copia conforme all'originale in carta ☐ resa legale ☐ libera per gli usi consentiti (art.16 All.B DPR 642/1972 e s.m.i.)

Arquata Scrivia, lì _____

Il Segretario comunale



Deliberazione di Giunta Comunale n. 4 in data 16/01/2015



Comune di Arquata Scrivia

Provincia di Alessandria

Piazza S. Bertelli, 21 - 15061 - Arquata Scrivia (Al) - ☎ 0143.600411 - 📠 0143.600417

Segreteria Comunale

VERBALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE N. 1/2014

Il giorno 23 del mese di luglio alle ore 15.00, nel palazzo comunale, si è riunito il nucleo di valutazione del Comune di Arquata Scrivia, così composto:

- Dott. Domenico Massacane – segretario comunale – presidente;
- Avv. Alberto Vella – dipendente amministrazione provinciale di Alessandria – membro esterno esperto;
- Dott.sa Stefania Costa – dipendente amministrazione comunale di Tortona – membro esterno esperto;

Il presidente illustra la necessità che il nucleo recepisca quanto deliberato dalla Giunta Comunale in data 24.10.2013, delibera n.75 immediatamente esecutiva, in merito alla modifica del sistema di valutazione dei responsabili del servizio; in particolare viene preso atto che tale delibera dispone *“la riformulazione del punto 3 del sistema di valutazione dei responsabili di servizio “Suddivisione dei punti e attribuzione dei punteggi” approvato con propria deliberazione nr. 14/01.03.2012 per come appresso:*

Valutazione delle prestazioni

Dopo le parole “punteggio totale” viene soppresso l'intero periodo e sostituito con il seguente: “La liquidazione dell'indennità di risultato ai Responsabili dei servizi comunali da corrispondersi, previa valutazione annuale delle posizioni organizzative, nei limiti delle percentuali fissate all'art. 10 del CCNL 31 marzo 1999, è effettuata in misura proporzionale al punteggio conseguito. Una votazione inferiore a 60 punti costituisce valutazione negativa e non dà luogo alla corresponsione di alcuna indennità mentre una votazione pari a 100 punti darà luogo all'erogazione della misura massima dell'indennità di risultato pari al 25% dell'indennità di posizione.”

Il nucleo prende atto che i nuovi criteri per l'attribuzione dei punteggi sono ispirati a principi di equità e di premialità del merito; si dà atto che con il nuovo sistema la percentuale minima erogabile della indennità di risultato corrisponderà al 15% dell'indennità di posizione (a fronte di della votazione positiva minima pari a 60 punti, $25/100 \cdot 60 = 15$) e non al 10% come da previsione contrattuale: tale interpretazione viene ritenuta conforme alle disposizioni contrattuali.

Il nucleo successivamente passa ad esaminare gli adeguamenti al sistema di valutazione vigente, in particolare soffermandosi sulla articolazione dei prospetti sulla valutazione della posizione e delle prestazioni.

In generale viene proposto per alcuni criteri sia di allargare la scala dei punteggi intermedi fra il minimo ed il massimo, sia di rivedere e semplificare le variabili di valutazione.

In particolare, per quanto riguarda il prospetto “A – valutazione della posizione”:

- All'interno del parametro “complessità organizzativa, gestionale e di competenza, rivedere le variabili “complessità, procedimenti, processi gestiti” e “professionalità richieste”, in particolare modificando gli indicatori al fine di consentire una valutazione della posizione più aderente alle funzioni assegnate; inoltre aumentare la scala dei punteggi intermedi all'interno degli indicatori;
- All'interno del parametro “complessità relazionale”, nella variabile “relazione con soggetti esterni all'ente”, unificare i due indicatori, aumentando inoltre la scala dei punteggi da 1 a 5;
- All'interno del parametro “responsabilità di gestione e strategicità” incrementare il peso della variabile “strategicità rispetto ai programmi”, portando il massimo a 15 punti adeguandola ai diversi obiettivi di anno in anno.

In particolare, per quanto riguarda il prospetto “B – valutazione delle prestazioni”, si propone di lasciare immutati i parametri, le variabili e gli indicatori, oltre alla ripartizione 60/40% fra comportamenti e risultati; si suggerisce di aumentare il range di punti attribuibili da 1 a 6 senza soluzione di continuità, in modo da poter effettuare delle valutazioni più precise.

Il nucleo pertanto decide di sottoporre le predette modifiche al vaglio della Giunta Comunale per l'approvazione e la successiva attivazione delle procedure di concertazione.

Alle ore 16.30 la riunione viene dichiarata chiusa.

Il presidente

I membri esperti

Firmato in originale.

.....

Comune di Arquata Scrivia

Sistema di valutazione dei Responsabili di servizio

Delibera G.C. 4 del 16.01.2015

1. La valutazione

La valutazione dei responsabili di servizio è prevista da fonti normative e contrattuali quali il D.Lgs. 165/2001, il CCNL Comparto Regioni Autonomie Locali 1998-2001 tutte orientate a istituire uno sviluppo delle carriere basato sulla valutazione delle prestazioni e dei risultati. La valutazione formale risponde ad una esigenza di funzionamento organizzativo, connessa alla distinzione delle funzioni tra Amministratori e tecnostruttura. L'attribuzione a quest'ultima della funzione di gestione rende sempre più necessario l'utilizzo di sistemi che consentano di apprezzare il contributo delle figure di vertice dell'apparato burocratico e di effettuare, nel contempo, il controllo da parte degli amministratori sui risultati della gestione affidata.

La recente riforma del pubblico impiego e le modifiche introdotte dal D.lgs 27 ottobre 2009 n. 150 (riforma Brunetta) di attuazione della L. 4 marzo 2009 nr. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni impone una revisione ed aggiornamento delle attuali metodologie di valutazione e pesatura delle posizioni organizzative dell'Ente nella direzione indicata dal legislatore e cioè attraverso l'utilizzo parametri il più possibile oggettivi riferibili ad elementi concreti e misurabili.

2. Metodologia di valutazione

L'oggetto della valutazione dei Responsabili di servizio è costituito da:

2.1 valutazione della posizione organizzativa. Per procedere a tale valutazione sono stati definiti variabili e indicatori per pesare i parametri di riferimento ossia:

- ⌘ Complessità organizzativa gestionale e di competenza
- ⌘ Complessità relazionale
- ⌘ Responsabilità di gestione e strategica

2.2 valutazione delle prestazioni. Per procedere a tale valutazione delle prestazioni sono stati definiti variabili e indicatori per pesare i parametri di riferimento ossia:

Valutazione dei componenti:

- Organizzazione
- Controllo e professionalità
- Collaborazione

Valutazione dei risultati:

- Raggiungimento degli obiettivi correlati al Piano degli obiettivi
- Misurazione di performance di attività ordinaria individuate con il Piano degli obiettivi

Gli scopi della valutazione attengono, da un lato, alla determinazione e corresponsione della parte accessoria del trattamento economico e, dall'altra, all'incidenza sul rapporto di lavoro della singola posizione organizzativa.

2.3 Valutazione della posizione organizzativa.

La valutazione e la conseguente graduazione delle funzioni e delle responsabilità afferenti ciascuna posizione organizzativa sono finalizzate alla determinazione del trattamento economico di posizione del Responsabile di servizio, al fine ultimo di riconoscere ai singoli ruoli un differenziato livello retributivo, che risulti proporzionato ed adeguato al complessivo spessore professionale della posizione ricoperta.

I parametri intorno a cui viene costruito il sistema di valutazione sono quelli indicati al punto 2.1.

Allo scopo di conseguire la più puntuale e comparativa misurazione della posizione in essere, ciascun parametro di valutazione è scomposto in più parametri di apprezzamento, i quali consentano di ponderare, al meglio e più puntualmente, la reale e concreta incidenza dei singoli elementi valutativi sulle specifiche posizioni organizzative.

Nell'ambito del parametro “complessità organizzativa, gestionale e di competenza” sono individuate quattro variabili che devono misurare:

- 1) personale funzionalmente assegnato
- 2) caratteristiche della struttura gestita
- 3) complessità dei procedimenti e processi gestiti
- 4) professionalità richiesta

Il parametro “complessità relazionale” è esplicitato in un'unica variabile:

1) Relazioni con soggetti interni ed esterni all'Ente

Il parametro “responsabilità di gestione e strategicità” è stato suddiviso in quattro variabili che devono misurare:

- 1) Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite con il P.R.O. Oltre le uscite standard, **con estensione della graduazione dei parametri di giudizio**

- 2) Quantificazione complessiva delle entrate gestite con il P.R.O. oltre le entrate standard, **con estensione della graduazione dei parametri di giudizio**
- 3) Responsabilità economica e giuridico formale
- 4) Strategicità in relazione ai programmi, **con estensione della graduazione fino a ricomprendere il parametro della prioritari età**

Infine per consentire, per quanto possibile, la massima oggettivizzazione nella valutazione della retribuzione di posizione è stata introdotta un'ulteriore scomposizione in indicatori i quali esprimono la diversificata incidenza di ciascuna variabile sul concreto apprezzamento delle distinte posizioni dirigenziali.

Al fine di rendere operativo quanto sopra premesso, gli indicatori sono stati individuati, per quanto possibile, anche con riferimenti numerici e finanziari (ad esempio numeri dei servizi/uffici in cui è articolato il settore, numero dei dipendenti suddiviso per categorie, le risorse finanziarie gestite con il Pro).

Agli indicatori sono stati poi collegati dei punteggi che consentono di esprimere, in cifre, il risultato della valutazione.

Valutazione delle prestazioni delle posizioni organizzative.

La valutazione delle prestazioni costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione Comunale valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi conseguiti dai Responsabili di servizio.

La valutazione opera su due aspetti:

- i comportamenti
- i risultati

I comportamenti

Il parametro guida utilizzato per la valutazione di questo aspetto è rappresentato da:

- Organizzazione, ossia quelle capacità comportamentali del Responsabile di servizio di favorire lo sviluppo professionale dei propri collaboratori e generare un clima organizzativo favorevole alla produttività;
- Controllo e professionalità, ossia le capacità nell'assolvere alle attività connesse alle funzioni affidate ed il grado di approfondimento e propensione all'aggiornamento;
- Collaborazione, ossia la capacità di mantenere un elevato livello di interazione con gli altri responsabili dell'Ente, partecipazione attiva alle Conferenze dei responsabili di servizio, propensione allo sviluppo di dinamiche di gruppo e capacità di risposta a richieste e sollecitazioni

degli Amministratori e del Segretario.

Per effettuare la misurazione delle variabili si cui sopra sono stati elaborati degli indicatori per mezzo dei quali sarà possibile valutare i comportamenti dei Responsabili di servizio.

Nell'individuazione degli indicatori per ovvi motivi, si è fatto riferimento, per quanto possibile ad elementi aventi natura soggettiva.

Agli indicatori sono stati poi collegati dei punteggi (da 1 a fino a 5 o 6) che consentono di esprimere, in cifre, il risultato della valutazione dei comportamenti.

I risultati

I parametri guida per la valutazione delle prestazioni sono stati individuati in:

b1) Raggiungimento degli obiettivi correlati al piano degli obiettivi, ossia quella parte di attività legata alla gestione ordinaria e strategica dell'Ente.

Sono state poi introdotte una serie di variabili per valutare:

- *Raggiungimento degli obiettivi ordinari assegnati al centro di responsabilità:*

Per valutare questa variabile sono stati individuati indicatori di risultato che consentono di giungere al valore massimo dei punti attribuibili.

All'indicatore è stato associato un punteggio massimo pari a 15, in relazione alla capacità di conseguimento dei risultati da parte di ciascuna posizione organizzativa.

- *Raggiungimento degli obiettivi strategici, ossia quegli obiettivi definiti strategici per l'Amministrazione e assegnati al centro di responsabilità.*

Per valutare questa variabile sono stati individuati degli indicatori di risultato correlati agli obiettivi assegnati. Viene fatta una valutazione sul grado di realizzazione dei singoli obiettivi.

All'indicatore è stato associato un punteggio massimo pari a 30 a seconda che il Responsabile di servizio abbia conseguito o meno i risultati richiesti.

B2) Misurazione di performance di attività ordinaria individuate col Piano degli Obiettivi

Unica variabile di riferimento è il miglioramento e/o mantenimento dello standard di performance proprie del Centro di responsabilità.

Per valutare questa variabile è necessaria l'acquisizione di dati storici per poter avere valori di confronto. Viene fatta una valutazione sul grado di realizzazione dei singoli obiettivi e poi un consolidamento dei risultati nel tempo.

All'indicatore è stato associato un punteggio massimo pari 15 a seconda che il Responsabile di servizio abbia conseguito o meno i risultati richiesti.

3. Suddivisione dei punti e attribuzione dei punteggi

– Valutazione della posizione

All'interno del sistema di valutazione della posizione i parametri presi in considerazione sono stati separati per poter attribuire pesi diversi in termini di punteggio e quindi diversa incidenza sulla valutazione finale della posizione.

La suddivisione dei punti 100 disponibili è stata effettuata attribuendo:

Σ **39 punti** – per la valutazione della complessità organizzativa gestionale e di competenza (distribuiti tra le quattro variabili individuate)

Σ **10 punti** – per la valutazione della complessità relazionale

Σ **51 punti** – per la valutazione della responsabilità di gestione e strategicità (distribuiti tra le quattro variabili individuate)

Nell'allegato prospetto “A” vengono rappresentati tutti gli elementi costituenti la “valutazione della posizione” fino a qui esposti.

Sulla base dei giudizi espressi dal Nucleo di Valutazione vengono attribuiti i punteggi alle singole variabili e, per somma algebrica, viene determinato il punteggio totale.

Per determinare l'indennità di posizione da attribuire a ciascun responsabile di servizio occorre dividere l'importo del fondo destinato all'indennità di posizione per la sommatoria dei punteggi ottenuti dai responsabili e moltiplicare tal quoziente per il risultato conseguito da ogni singolo responsabile.

Qualora il risultato dell'operazione dia valori inferiori al minimo previsto dal CCNL verrà comunque attribuita un'indennità pari a detto minimo. L'indennità da attribuire agli altri responsabili sarà rideterminata dividendo l'importo rimanente nel fondo per la sommatoria dei punteggi ottenuti dagli altri responsabili e moltiplicando tale quoziente per il risultato conseguito da ogni singolo responsabile. Il Nucleo di Valutazione contestualmente proporrà alla Giunta una riorganizzazione dei servizi di modo tale da ottimizzare il carico di lavoro e di conseguenza l'efficienza dei servizi.

Esemplificazione: Supponiamo che il fondo stanziato per l'indennità di posizione dei Responsabili

sia di euro 50.000,00 e che in seguito alla valutazione del Nucleo i Responsabili abbiano conseguito i seguenti punteggi:

Resp. A = punti 65

Resp. B = punti 60

Resp. C = punti 75

Resp. D = punti 80

Resp. E = punti 80

Resp. F = punti 80

Resp. G = punti 80

Per determinare l'indennità di posizione da erogare a ciascun responsabile si procederà nel seguente modo:

$$\text{Quoziente di riparto} = \frac{\text{Fondo graduazione della posizione}}{\text{Somma dei punteggi dei 7 resp.}} = \frac{50.000,00}{520} = 96,15 \text{ euro}$$

Responsabile A = $96,15 \times 65$ punti ottenuti = 6.250,00

E così via.

Nel caso il responsabile A abbia conseguito un punteggio di 50 punti il quoziente di riparto diventa

$$\text{Quoziente di riparto} = \frac{\text{Fondo graduazione della posizione}}{\text{Somma dei punteggi dei 7 resp.}} = \frac{50.000,00}{505} = 99,01 \text{ euro}$$

Responsabile A = $99,01 \times 50$ punti ottenuti = 4.950,50

E così via

– Valutazione delle prestazioni.

All'interno del sistema di valutazione delle prestazioni i due aspetti presi in considerazione (comportamenti e risultati) sono stati separati per poter attribuire pesi diversi in termini di punteggio e quindi diversa incidenza sulla valutazione finale delle performances.

La suddivisione dei punti 100 disponibili è stata effettuata attribuendo:

$$\sum \quad \text{punti 40} \quad - \text{ valutazione dei comportamenti} \\ \text{(distribuiti tra le sette variabili individuate)}$$

Σ punti 60 - valutazione dei risultati
(distribuiti tra le tre variabili individuate)
I punti attribuiti a questo aspetto sono ulteriormente articolati sui
parametri di riferimento nel seguente modo:

Raggiungimento degli obiettivi correlati al Piano degli obiettivi

max. punti 15 per la valutazione del grado di raggiungimento degli
obiettivi ordinari assegnati al Centro di responsabilità

max. punti 30 per la valutazione del grado di raggiungimento degli
obiettivi strategici per l'Ente assegnati al Centro di responsabilità

max. punti 15 per la valutazione dell'attività di miglioramento e /o
mantenimento dello standard di performance proprie del Centro di
responsabilità.

Nella suddivisione del punteggio complessivo si è ritenuto opportuno privilegiare la valutazione dei risultati rispetto ai comportamenti, sia perchè le prestazioni delle posizioni organizzative devono essere orientate a tale elemento di valutazione, sia perchè il modello comportamentale del singolo Responsabile è uno dei fattori strategici per il raggiungimento dei risultati.

Nell'allegato prospetto “B” vengono rappresentati, sinteticamente, tutti gli elementi costituenti la “valutazione delle prestazioni organizzative” fino a qui esposti.

Sulla base dei giudizi espressi dal Nucleo di Valutazione vengono attribuiti i punteggi alle singole variabili e, per somma algebrica, viene determinato il punteggio totale.

La liquidazione dell'indennità di risultato ai Responsabili dei servizi comunali da corrispondersi, previa valutazione annuale delle posizioni organizzative, nei limiti delle percentuali fissate all'art. 10 del CCNL 31 marzo 1999, è effettuata in misura proporzionale al punteggio conseguito. Una votazione inferiore a 60 punti costituisce valutazione negativa e non dà luogo alla corresponsione di alcuna indennità mentre una votazione pari a 100 punti darà luogo all'erogazione della misura massima dell'indennità di risultato pari al 25% dell'indennità di posizione.

Esemplificazione: supponendo che i singoli responsabili dei servizi abbiano ottenuto le seguenti

valutazioni, si determina nel seguente modo la percentuale di indennità di risultato

Resp. A = punti 65	$25/100 \times 65 =$	indennità di risultato 16,25% dell'indennità di posizione
Resp. B = punti 60	$25/100 \times 60 =$	15%
Resp. C = punti 75	$25/100 \times 75 =$	18,75%
Resp. D = punti 50	$25/100 \times 50 =$	0
Resp. E = punti 80	$25/100 \times 80 =$	20%
Resp. F = punti 80	$25/100 \times 80 =$	20%
Resp. G = punti 100	$25/100 \times 100 =$	25%

4. Elementi, soggetti e compiti del processo di valutazione

a) Comunicazione e condivisione:

La metodologia deve essere comunicata e discussa ed eventualmente concertata coi Responsabili di servizio, condividendo criteri, parametri e metodo, utilizzando anche eventualmente esempi simulati.

b) Obiettivi e progetti:

La predisposizione degli obiettivi e dei progetti deve avvenire nella fase di predisposizione del PRO in quanto avranno attinenza con la realizzazione dei programmi dell'Amministrazione Comunale. I progetti e gli obiettivi, per essere ammessi e accettati come tali, debbono dimostrare di possedere elementi utili alla loro fattibilità (dovranno dimostrare di essere realizzabili) e alla loro verifica (dovranno dimostrare di essere misurabili) attraverso una misura del completamento espressa con indicatori di efficacia, efficienza, qualità, economicità per la evidenziazione del risultato atteso.

c) Report:

I Responsabili provvedono a relazionare il Nucleo di valutazione sullo stato di avanzamento dei progetti.

A sua volta il Nucleo di Valutazione provvede a rendicontare la Giunta Comunale. Il Segretario Comunale assicura un continuo monitoraggio sull'andamento dei progetti e degli obiettivi. La fase è contraddistinta da incontri e confronti tra Nucleo di Valutazione e Responsabili, per assicurare un supporto realizzativo dei progetti e degli obiettivi.

Nucleo di valutazione:

Predisporre le metodologie valutative, analizza i report e le relazioni dei Responsabili relativamente al grado di raggiungimento attuato e ai comportamenti assunti acquisendo il punto di vista del Sindaco. Propone e supporta i responsabili nell'attivazione di azioni

correttive e di sviluppo ed informa il Sindaco sull'attività svolta e sul procedere dei lavori. Sulla base degli elementi acquisiti nel corso dell'anno tramite i report e, sulla scorta della relazione finale dei responsabili, elabora l'istruttoria per la valutazione applicando i parametri e le variabili determinati, gli elementi valutativi emersi nel corso dell'anno, i riferimenti alle effettive condizioni organizzative e gestionali in cui si è sviluppata l'attività. Attiva un contraddittorio con i valutati, identificando i punti di forza, di debolezza e di criticità emersi nel corso della valutazione e recependo, eventualmente, le osservazioni dei medesimi.

In questa condizione potranno altresì essere introdotti elementi correttivi per compensare gli squilibri gestionali che possono essere intervenuti nel corso dell'anno influenzando lo svolgersi dell'azione programmata del singolo Responsabile.

I correttivi saranno collegati alle seguenti condizioni:

- *Variazione di personale assegnato*
- *Variazione di risorse finanziarie assegnate*
- *Variazione della legislazione in corso d'esercizio*
- *Modifiche delle priorità da parte degli organi politici*
- *Oggettiva difficoltà intervenuta per il raggiungimento dell'obiettivo*

A ciascuna delle variabili sopra indicate è stato attribuito un punteggio aggiuntivo da commisurare all'entità dell'evento straordinario e variabile da 0 a 3 punti.

Presenta al Sindaco i risultati della valutazione.

e) Sindaco:

Sulla base dei risultati della valutazione pervenuti dal Nucleo di valutazione ne esamina le risultanze finali.

Convoca il Responsabile valutato e, sentite le sue eventuali osservazioni, esprime la valutazione finale, previa comunicazione alla Giunta Comunale.

Il Sindaco comunica ai Responsabili la definitiva valutazione.

Prospetto «A»

Il sistema di valutazione dei Responsabili				
La valutazione della posizione (parametri, variabili, indicatori e punteggi relativi)				
Parametri	Variabili	Indicatori	Punti attribuibili	Punti ottenuti
Complessità organizzativa, gestionale e di competenza	Personale funzionalmente assegnato	(categ. D) oltre le 1 unità	2	
		oltre le 3 unità	6	
		(categ. C) tra 2 e 3 unità	4	
		meno di 1 unità	2	
		oltre le 3 unità	6	
		(categ. B) tra 2 e 3 unità	4	
		meno di 1 unità	2	
	Caratteristiche della struttura organizzativa gestita	Struttura con tre o più servizi	5	
		Struttura con meno di tre servizi	2	
	Complessità procedimenti, processi gestiti	Struttura con numero elevato di appalti, contratti, collaborazioni, regolamenti	8	
		Struttura con numero ridotto di appalti, contratti, collaborazioni, regolamenti	4	
	Professionalità richiesta	Interdisciplinarietà elevata	6	
		Interdisciplinarietà inferiore ridotta	3	
		Necessità aggiornamenti (fabbisogno innovativo) elevato	6	
Necessità aggiornamenti (fabbisogno innovativo) ridotto		3		
Complessità relazionale	Relazioni con soggetti interni ed esterni all'Ente	Relazioni di tipo complesso con utenza	5	
		Relazioni di tipo non complesso con utenza	3	
		Relazioni assenti o limitate con utenza	1	
		Relazioni di tipo complesso con soggetti interni/esterni	5	
		Relazioni di tipo non complesso con soggetti interni/esterni	3	
		Relazioni assenti o limitate con soggetti interni/esterni	1	
		Responsabilità di gestione e strategicità	Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite con il P.R.O. oltre le uscite standard	Risorse finanziarie superiori ad € 100.000,00
Risorse finanziarie da € 75.000,00 a € 100.000,00	12			
Risorse finanziarie da € 50.000,00 a € 75.000,00	9			
Risorse finanziarie da € 25.000,00 a € 50.000,00	5			
Risorse finanziarie fino ad € 50.000,00	2			
Quantificazione complessiva delle entrate gestite con il P.R.O. oltre le entrate standard	Risorse finanziarie superiori ad € 100.000,00		15	
	Risorse finanziarie da € 75.000,00 a € 100.000,00		12	
	Risorse finanziarie da € 50.000,00 a € 75.000,00		9	
	Risorse finanziarie da € 25.000,00 a € 50.000,00		5	
	Risorse finanziarie fino ad € 25.000,00		2	
Responsabilità Economica e Giuridico formale	Elevata		6	
	Media		4	
	Bassa		2	
Strategicità in relazione ai programmi	Prioritaria		15	
	Elevata		12	
	Media		8	
	Bassa		5	
PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO IN MERITO ALLA POSIZIONE			max 100	

Prospetto «B»

Il sistema di valutazione dei Responsabili di Servizio					
La valutazione delle prestazioni					
(parametri, variabili, indicatori e punteggi relativi)					
a) Valutazione dei comportamenti					
C O M P O R T A M E N T I	Parametri	Variabili	Indicatori	Punti attribuibili	Punti ottenuti
	Organizzazione	Capacità di valutare e favorire lo sviluppo professionale dei propri collaboratori	Ottima Buona Adeguata Sufficiente Limitata Migliorabile	6 5 4 3 2 1	
		Capacità di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività	Ottima Buona Adeguata Sufficiente Limitata Migliorabile	6 5 4 3 2 1	
	Controllo e professionalità	Capacità nell'assolvere ad attività di controllo connesse alle funzioni affidate, con particolare riguardo al rispetto dei procedimenti amministrativi e di trasparenza	Ottima Buona Adeguata Sufficiente Limitata Migliorabile	6 5 4 3 2 1	
		Capacità di approfondimento e propensione all'aggiornamento, proposizione	Ottima Buona Adeguata Sufficiente Limitata Migliorabile	6 5 4 3 2 1	
	Collaborazione	Capacità di mantenere un elevato livello di interazione con gli altri Responsabili dell'Ente e propensione allo sviluppo di dinamiche di gruppo positive	Ottima Buona Adeguata Sufficiente Limitata Migliorabile	6 5 4 3 2 1	
		Partecipazione attiva alle Conferenze dei Responsabili e alle altre riunioni secondo una costante ottica di lavoro di squadra	Buona Adeguata Sufficiente Limitata Migliorabile	5 4 3 2 1	
		Capacità di riposta a richieste e sollecitazioni da parte degli Amministratori e del Segretario	Buona Adeguata Sufficiente Limitata Migliorabile	5 4 3 2 1	
	Punteggio complessivo ottenuto per le variabili di cui al punto a)				max 400

b) Valutazione delle risultati					
R I S U L T A T I	Parametri	Variabili	Indicatori	Punti attribuibili	Punti ottenuti
	Raggiungimento degli obiettivi correlati al Piano degli Obiettivi	Raggiungimento degli obiettivi ordinari assegnati al Centro di Responsabilità	Gli obiettivi sono accompagnati da indicatori di risultato, che consentono di giungere al valore massimo di punti attribuibili	15	
		Raggiungimento degli obiettivi strategici già con valore assegnati al Centro di Responsabilità da specificare nel dettaglio	Gli obiettivi sono accompagnati da indicatori di risultato, alcuni discreti altri continui	30	
	Misurazione di performance di attività ordinaria individuate col Piano degli Obiettivi	Miglioramento e/o mantenimento dello standard di performance proprie del Centro di Responsabilità	Necessita acquisire dati storici per poter avere valori di confronto	15	
	Punteggio complessivo ottenuto per le variabili di cui al punto b)				max 600

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI	
a) valutazione dei comportamenti	0
b) valutazione delle risultati	0
Valutazione delle prestazioni (a+b)	-----(*) compreso tra 0 e 100) (valore

(*) L'erogazione dell'indennità di risultato è subordinata al raggiungimento di una valutazione complessiva almeno pari a 60