



CITTA' DI IMPERIA

Giunta Municipale

Delibera n. 0260 del 23/12/2013

OGGETTO: SISTEMA DI VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' DEI DIRIGENTI DEL COMUNE DI IMPERIA – REVISIONE 2013.

L'anno 2013, e questo dì 23 del mese di dicembre alle ore 12:30 in Imperia nella sala delle adunanze posta nella Sedecomunale, si è riunita la GIUNTAMUNICIPALE per trattare gli affari posti all'ordine del giorno.

Sono presenti i seguenti Assessori:

Zagarella ing. Giuseppe	Presente
DeBonis sig. Giuseppe	Presente
Risso avv. Fabrizio	Presente
Abbo dott. Guido	Presente
Fresia arch. Enrica	Presente
Parodi arch. Maria Teresa	Presente
Serafini dott.ssa Sara	Presente
Podestà dott. Nicola	Presente

Quindi sono presenti Assessori N. 8

Sono assenti Assessori N. 0.

Presiede l'adunanza l'ing. Carlo CAPACCI Sindaco.

Assiste il sottoscritto Dott. Andrea MATARAZZO Segretario Generale del Comune, incaricato della redazione del verbale.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Premesso che:

- con deliberazione della Giunta Municipale n. 97 del 20.04.2012 si è provveduto all'adeguamento del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Imperia alle disposizioni di cui al D.Lgs. 27.10.2009, n. 150, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 22 del 22.03.2011;
- l'articolo 55 del suddetto Regolamento - come modificato con deliberazione della Giunta n. 165 del 13.09.2013 - prevede l'istituzione dell'Organismo di Valutazione del Comune di Imperia nella forma di Nucleo di Valutazione, composto dal Segretario Generale – con funzioni di Presidente - e da due componenti, esterni all'Ente, di elevata e specifica professionalità in possesso dei requisiti di legge ed esperienza con specifiche funzioni di valutazione;
- tra le funzioni attribuite al Nucleo vi è quella di proporre all'organo di indirizzo politico amministrativo la valutazione annuale dei Dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di risultato;

Richiamato il decreto del Sindaco in data 24.10.2013, Prot. n. 34072, con il quale, in esito a procedura selettiva pubblica, si è provveduto alla nomina del Nucleo di Valutazione del Comune di Imperia, individuando i componenti nelle persone dei Signori:

- Dott. Andrea Matarazzo - Presidente - Segretario Generale dell'Ente;
- Prof. Leonardo Falduto – componente esterno - Professore associato di Economia Aziendale presso l'Università degli Studi del Piemonte orientale;
- Dott. Giuseppe Formichella - componente esterno – Direttore Generale del Comune di Alessandria, dando atto che il suddetto organismo, così costituito, rimarrà in carica fino al termine del mandato del Sindaco, con possibilità di rinnovo;

Visto il Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Regioni-Autonomie locali per l'area dirigenziale 1998/2001 e, in particolare, gli articoli 14 e 29, aventi ad oggetto rispettivamente la “verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti” e la “retribuzione di risultato”;

Richiamato il sistema di valutazione dei risultati di performance dei Dirigenti sino ad oggi applicato - adottato dall'Amministrazione con deliberazione della Giunta Municipale n. 386 del 22.05.2003 e successivamente confermato con deliberazioni n. 52 del 2.02.2006 e n. 94 del 6.03.2008 (quest'ultima riferita al triennio 2008/2010);

Dato atto che il suddetto sistema di valutazione è stato utilizzato in sede di valutazione dei Dirigenti sino ai risultati di performance riferiti all'esercizio 2011;

Considerato che nella seduta del 5.12.2013 (verbale n. 3, conservato agli atti) il Nucleo di Valutazione - ferma restando, al momento, l'impostazione generale di detto sistema valutativo, che in prospettiva sarà oggetto di una revisione generale al fine di definire un sistema integrato Dirigenti/Posizioni organizzative/Comparto - ha rilevato alcune incongruità per quanto attiene le fasce di punteggio e conseguente determinazione della quota di indennità di risultato ed ha evidenziato la necessità di rivedere in tale parte la regolamentazione, riservandosi di formulare in tempi brevi una proposta da sottoporre all'Amministrazione;

Vista la nuova stesura del paragrafo “Retribuzione di risultato” del sistema di valutazione in oggetto, quale risulta dalle modifiche proposte dal Nucleo e qui di seguito riportata:

“RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Il Fondo previsto per la retribuzione di risultato viene assegnato secondo le modalità di seguito indicate.

Il Fondo di Risultato viene suddiviso in parti uguali in base al numero di posti dirigenziali effettivamente coperti, tale somma costituisce il valore massimo teorico della Retribuzione di Risultato Individuale di ciascun dirigente.

Tale somma viene effettivamente assegnata a ciascun dirigente in termini proporzionali al “punteggio complessivo” individuale e in ragione della frazione di anno corrispondente al periodo annuo di effettiva copertura della posizione dirigenziale (Retribuzione di risultato effettiva).

La somma di tutte le quote individuali derivanti dalla differenza tra la Retribuzione di Risultato teorica massima e la Retribuzione di Risultato effettiva costituisce un “Fondino” da ripartire ulteriormente.

La ripartizione di tale Fondino avviene esclusivamente a favore dei dirigenti che hanno conseguito una valutazione (punteggio complessivo) maggiore di 95%, in base ad una quota pro-capite identica per ciascuno, che si somma alla Retribuzione di Risultato effettiva, determinando così la Retribuzione di Risultato individuale totale.

In caso di assenza di dirigenti con punteggio complessivo maggiore di 95%, il Fondino non viene ripartito, ma potrà costituire un'economia di Bilancio in base ad accordo decentrato dell'area dirigenziale”;

Ritenuto di procedere alla revisione del sistema di valutazione dell'attività dei Dirigenti come sopra esposto, dando atto che costituisce determinazione di criteri più puntuali e conformi all'attuale disciplina in materia di valutazione, anche al fine di consentire una migliore e più corretta differenziazione tra i destinatari dell'indennità, in base al merito e alla professionalità;

Dato atto che il presente provvedimento verrà trasmesso alle Organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza;

Ritenuta, nella fattispecie, la specifica competenza della Giunta Comunale;

Visto il parere favorevole formulato dal Dirigente del Settore 1° Amministrativo, in ordine alla regolarità tecnica della proposta, ai sensi dell'articolo 49, 1° comma, del T.U. 18.08.2000, n° 267;

Visto, altresì, il parere favorevole formulato dal Funzionario del Settore Servizi Finanziari circa la regolarità contabile, ai sensi dell'articolo 49, 1° comma, del T.U. 18.08.2000, n. 267;

Con votazione unanime e palese;

DELIBERA

- 1) Di procedere alla revisione del sistema di valutazione dell'attività dei Dirigenti del Comune di Imperia, limitatamente al paragrafo "Retribuzione di risultato" che viene modificato come illustrato in narrativa.
- 2) Di approvare, conseguentemente, la nuova stesura del suddetto sistema di valutazione, che viene **allegata sub A)** al presente atto a farne parte integrante e sostanziale.
- 3) Di trasmettere il presente provvedimento alle Organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza, al Presidente del Nucleo di Valutazione e ai Dirigenti dell'Ente.
- 4) Di memorizzare il documento originale elettronico nell'archivio documentale della Città di Imperia.
- 5) Di dichiarare con voti unanimi palesi la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267.



CITTÀ DI IMPERIA

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' DEI DIRIGENTI DEL COMUNE DI IMPERIA – REVISIONE 2013

Premesse.

Il Comune di Imperia definisce il sistema di valutazione dei Dirigenti e ne determina i criteri sulla base della normativa e dei Contratti Collettivi nazionali di lavoro vigenti.

La presente proposta realizza un sistema organico rispondente ad esigenze così riassumibili:

- ◆ il rispetto delle disposizioni normative e contrattuali di carattere generale per quanto attiene all'impostazione del sistema;
- ◆ l'utilizzazione delle valutazioni ai fini del riconoscimento della "retribuzione di risultato" di cui all'articolo 29 del C.C.N.L. 1998/2001 del personale con qualifica dirigenziale;
- ◆ la possibilità di una gestione relativamente semplice del sistema.

Criteri.

Nel rispetto dell'articolo 23 del C.C.N.L. del 10.04.1996, come sostituito dall'articolo 14 del C.C.N.L. 1998/2001, l'Amministrazione individua i seguenti criteri che informano il sistema di valutazione:

- 1) Grado di conseguimento degli obiettivi e di realizzazione dei piani di lavoro affidati al Settore.
- 2) Grado di flessibilità raggiunto, nell'ambito del proprio tempo di lavoro, in funzione delle esigenze di servizio.
- 3) Semplificazioni procedurali promosse e/o gestite con riflessi interni ed esterni.
- 4) Miglioramento della qualità e dell'efficacia dei servizi conseguito anche attraverso la realizzazione di attività formative per il personale assegnato.
- 5) Distribuzione e gestione dei carichi di lavoro e delle conseguenti responsabilità in modo congruente ad obiettivi ed attività.
- 6) Capacità di affrontare e risolvere i problemi emergenti.
- 7) Iniziative tese all'integrazione tra diversi uffici e servizi.
- 8) Capacità dimostrata nel motivare il personale assegnato.

Elementi di giudizio.

Il contratto prevede che tutti i criteri suddetti siano "dimostrati", cioè evidenziati da fatti significativi.

E', quindi, necessario puntare ad una valutazione fondata su una raccolta di elementi di giudizio di due tipi:

- a) Elaborazione e raggiungimento obiettivi;
- b) Capacità "manageriali" documentate da fatti significativi, afferenti alla capacità di programmare, organizzare, guidare e controllare le risorse - umane e materiali - e dimostrabili dai risultati conseguiti.

Si propone di dare a tali due ordini di giudizio (raggiungimento obiettivi e altri criteri) un "peso" relativo diverso, maggiore di regola per il raggiungimento degli obiettivi. Ciò per il duplice motivo che esso è documentabile in forma più obiettiva, e che corrisponde ad uno degli indirizzi di fondo della nuova normativa: l'orientamento ad una cultura di risultato.

Schema di valutazione.

Lo schema di valutazione si può così sintetizzare:

A) Il ruolo-chiave, anche se non apparente, nel processo di valutazione, è quello dell'Amministrazione (Sindaco e Giunta). Il sistema presuppone, infatti, una continua coerenza con i criteri stabiliti nei documenti di programmazione.

B) Il Nucleo imposta il sistema e la sua metodologia, verifica la corretta indicazione di obiettivi e risultati attesi (che sono una premessa necessaria della valutazione e che saranno definiti dagli organi a ciò preposti), e certifica annualmente i parametri, anche con riferimento a valutazioni comparative di costi e rendimenti.

C) Ogni Dirigente fornisce i dati necessari sull'area di propria competenza (relazione annuale e monitoraggio periodico).

D) Il Nucleo raccoglie ed elabora gli elementi emersi, verifica i risultati, ne controlla la congruenza e fornisce al Sindaco una relazione recante le valutazioni sull'operato dei dirigenti.

Tempi della valutazione.

Per quanto concerne i tempi della valutazione è prevista una periodicità annuale.

E' opportuno comunque procedere ad una verifica al 31 agosto di ogni anno, sia per l'avanzamento rispetto agli obiettivi, sia per favorire la raccolta e "registrazione" dei fatti significativi sopra indicati. A tale riguardo il Nucleo può anche sentire verbalmente il Dirigente interessato.

Contraddittorio con i Dirigenti.

In base alle disposizioni contrattuali il Nucleo, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, "acquisisce in contraddittorio le valutazioni del Dirigente interessato, anche assistito da una persona di fiducia".

Valutazione.

Il sistema di valutazione dovrà attuarsi mediante uno strumento che consenta di esprimere giudizi definiti.

A tale scopo sono state predisposte le schede allegate, la cui logica prevede:

□ giudizi e risposte da inserire in poche classi;

□ possibilità di ottenere una valutazione espressa in termini quantitativi, conteggiare giudizi e risposte considerati positivi per superare una soglia prefissata ("livelli di prestazione)", e costituire, se necessario, una graduatoria.

Tale sistema offre i seguenti vantaggi :

□ è molto semplice;

□ consente in ogni caso a tutti i Dirigenti, quali che siano il numero e l'importanza degli obiettivi assegnati, di essere sempre valutati rispetto ad un massimo raggiungibile pari al 100%;

□ rende evidente l'effetto positivo del raggiungimento degli obiettivi più importanti sulla valutazione.

Il punteggio globale ottenuto può portare alle seguenti valutazioni:

0 - 40% INSUFFICIENTE: il valutato presenta significative lacune e punti di debolezza, che richiedono di svolgere adeguate azioni di miglioramento per arrivare ad una prestazione soddisfacente da un punto di vista quantitativo e/o qualitativo.

41-60% SUFFICIENTE: il valutato manifesta comportamenti professionali soddisfacenti rispetto alle attese, da un punto di vista sia quantitativo sia qualitativo.

61-80% BUONA: il candidato si distingue per risultati più che soddisfacenti superiori a quanto richiesto dal ruolo.

81 - 100% OTTIMA: il valutato supera notevolmente le aspettative di ruolo.

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

a. Strumenti utilizzati.

I tempi di valutazione saranno annuali per quanto attiene alla valutazione di sintesi finale.

Se durante le verifiche periodiche dovessero emergere ritardi nel raggiungimento degli obiettivi sarà sentito il Dirigente interessato al fine di acquisire gli elementi di giudizio da trasmettere all'Amministrazione per le iniziative che la stessa riterrà opportuno intraprendere.

b. Parametri considerati nel processo di valutazione.

In relazione alle finalità perseguite con l'introduzione del meccanismo di valutazione, i parametri utilizzati, pur consentendo di elaborare giudizi di sintesi, sono modulati in maniera tale da consentire una valutazione globale del Dirigente. Vengono considerati :

□ gli obiettivi-risultato perseguiti dal servizio, con riferimento sia alle azioni esterne che a quelle interne;

□ la capacità di programmare, organizzare, guidare e controllare le risorse umane e materiali, espressa nei termini del "saper fare" e "saper essere" che risultano rilevanti per l'esercizio del ruolo dirigenziale specifico e dimostrabili mediante i risultati conseguiti.

In sede di applicazione del sistema di valutazione si terrà conto dei diversi ruoli e dei differenti contenuti attribuiti alle singole posizioni dirigenziali. E', pertanto, possibile variare il peso attribuito ai diversi parametri considerati.

MODALITA' DELLA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DIRIGENZIALI

Ciascun Dirigente viene valutato con riferimento alla specifica posizione di lavoro rispetto :

A) agli obiettivi-risultato perseguiti nel Settore affidatogli, sia di azione esterna sia interni di struttura (organizzativi, tecnologici ecc.). Gli obiettivi variano da un incarico dirigenziale all'altro, salvo per l'obiettivo generale di mantenimento della produttività quantitativa dei servizi affidati. Varierà, altresì, il peso attribuito a ciascun tipo di obiettivo.

= PESO ATTRIBUITO: 70%.

B) alla capacità di programmare, organizzare, guidare e controllare le risorse umane e materiali espresse in termini di "saper fare" e "saper essere", che risultano rilevanti per l'esercizio del ruolo dirigenziale specifico e dimostrabili dai risultati conseguiti.

Le capacità sono le stesse per tutti gli incarichi dirigenziali, anche se da un incarico all'altro potrà variare il peso di ciascuna.

= PESO ATTRIBUITO: 30%.

Per il punteggio finale, si provvederà a calcolare la somma ponderale dei punteggi di ognuna delle due parti del processo di valutazione, ossia a moltiplicare il punteggio di ogni parte per il rispettivo peso ed a sommare i risultati.

Esempio.

In caso di un punteggio del 70% per la parte A) e del 65% per la parte B), si ottiene:

$$(0.70 \times 0.70) + (0.65 \times 0.30) = 68,5\%$$

In sostanza, il punteggio finale sarà la media ponderata delle 2 parti del processo di valutazione, e varierà anch'esso da 1 a 100%.

Le fasce percentuali sono traducibili in definizioni qualitative individuate con un aggettivo, da "pessimo" ad "eccellente"

Modalità punteggio parte A

Condizioni per l'applicazione della valutazione degli obiettivi :

- Gli obiettivi dovranno essere tutti o i più importanti tra quelli assegnati, in fase di P.E.G., al Dirigente, che dovrà ovviamente essere sentito; gli obiettivi dovranno essere chiaramente definiti e di adeguata consistenza.
- Il risultato atteso dovrà essere determinato chiaramente e stabilito in coerenza con la definizione dell'obiettivo.
- Ciascun obiettivo assume un peso percentuale variabile, che ne determina la ponderazione.
- I risultati potenziali sono rapportati ad una scala variabile da 0 a 100%.
- Nell'attribuzione del punteggio si dovrà tener conto del grado di raggiungimento dell'obiettivo attraverso l'analisi degli scostamenti OBIETTIVI/RISULTATI, e non limitarsi semplicemente alla valutazione SI/NO (realizzato - non realizzato) sul conseguimento dell'obiettivo stesso.
- A fine periodo, riscontrato l'esito degli indicatori, il punteggio finale è quello risultante dalla somma ponderale dei punteggi conseguiti su ogni singolo obiettivo, pesati in base a quanto stabilito.

Si indicano di seguito alcuni obiettivi che costituiscono il termine di valutazione della dirigenza :

Deliberazioni, determinazioni, provvedimenti.

Progetti realizzati rispetto ai limiti di budget.

Progetti realizzati rispetto agli obiettivi di tempo.

Consulenze richieste e incarichi diversi affidati dalla Giunta, dal Sindaco e dall'Assessore di riferimento.

Assenteismo di Settore (con esclusione delle ferie, congedo per matrimonio e per lutti, per incarichi politici, permessi sindacali, maternità e altri casi previsti dalla legge).

N° ore di lavoro straordinario/monte ore dei dipendenti.

Modalità punteggio parte B

- Per ogni tipologia di capacità, il punteggio si attribuisce sempre in termini percentuali come indicato precedentemente.
- Ponderazione: ciascuna capacità assume un peso in base alla rilevanza specifica per la posizione.
- Il punteggio finale risulta dalla somma ponderale dei punteggi di ogni capacità.
- Il sistema di valutazione delle capacità si articola nella valutazione del:
 - SAPER FARE;
 - SAPER ESSERE.

Questi due fattori sono a loro volta disarticolati in singoli elementi di giudizio, ciascuno ponderato per il proprio peso relativo, in un'ottica di valutazione che tende a comprendere e ampliare i criteri di valutazione indicati nel vigente Contratto Collettivo per la Dirigenza.

PROCESSO DI VALUTAZIONE

Il processo di valutazione si traduce nella apposita scheda, nella quale è previsto uno spazio a disposizione del valutato per esporre eventuali proprie considerazioni.

EFFETTI DELLA VALUTAZIONE DIRIGENZIALE

Il processo di valutazione delle prestazioni dirigenziali presenta 3 ordini di finalità :

□ di gestione organizzativa, attraverso l'evidenziazione e quindi la trasparenza degli obiettivi di lavoro e dei rendimenti individuali e del Settore, al fine di guidare sistematicamente l'organizzazione alla realizzazione delle strategie dell'Ente;

□ di politica retributiva, attraverso la definizione delle spettanze di parte delle componenti variabili della retribuzione;

□ di sviluppo organizzativo, attraverso la definizione di punti di forza e di debolezza, ossia del grado di successo lavorativo e quindi dell'adattamento del soggetto rispetto alla posizione di lavoro ricoperta, dell'esigenza di eventuali azioni di supporto, specialmente formative, dell'eventuale esigenza di spostamento ad altra più congeniale posizione di lavoro o, nei casi più critici, di scioglimento del rapporto di lavoro.

Il processo di valutazione si articola attraverso l'attribuzione di 2 punteggi finali:

- 1) Punteggio finale dell'area A) in valore assoluto espresso in termini percentuali.
- 2) Punteggio finale ponderato delle aree A) e B) espresso in termini percentuali.

PUNTEGGIO COMPLESSIVO : PONDERAZIONE TRA I DUE FATTORI DI GIUDIZIO

Il punteggio complessivo è il risultato dei due punteggi di ciascuna area di giudizio (Obiettivi - Risultati perseguiti, Competenze professionali espresse) ponderati per il loro peso relativo, che muta da una posizione dirigenziale ad un'altra.

Questo sistema permette da un lato di adeguare i criteri di valutazione alle condizioni specifiche di professionalità e ambito organizzativo tipici di ogni dirigenza, dall'altro di giungere ad un risultato di sintesi che inglobi in sé tutte le componenti di una valida prestazione dirigenziale.

Il punteggio complessivo si esprime in un valore compreso tra 0 e 100%.

Per quanto riguarda il punteggio valgono le valutazioni effettuate precedentemente.

RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Il Fondo previsto per la retribuzione di risultato viene assegnato secondo le modalità di seguito indicate.

Il Fondo di Risultato viene suddiviso in parti uguali in base al numero di posti dirigenziali effettivamente coperti, tale somma costituisce il valore massimo teorico della Retribuzione di Risultato Individuale di ciascun dirigente.

Tale somma viene effettivamente assegnata a ciascun dirigente in termini proporzionali al “punteggio complessivo” individuale e in ragione della frazione di anno corrispondente al periodo annuo di effettiva copertura della posizione dirigenziale (Retribuzione di risultato effettiva).

La somma di tutte le quote individuali derivanti dalla differenza tra la Retribuzione di Risultato teorica massima e la Retribuzione di Risultato effettiva costituisce un “Fondino” da ripartire ulteriormente.

La ripartizione di tale Fondino avviene esclusivamente a favore dei dirigenti che hanno conseguito una valutazione (punteggio complessivo) maggiore di 95%, in base ad una quota pro-capite identica per ciascuno, che si somma alla Retribuzione di Risultato effettiva, determinando così la Retribuzione di Risultato individuale totale.

In caso di assenza di dirigenti con punteggio complessivo maggiore di 95%, il Fondino non viene ripartito, ma potrà costituire un’economia di Bilancio in base ad accordo decentrato dell’area dirigenziale.

INCENTIVAZIONI SPECIFICHE EX ARTICOLO 18, LEGGE 109/1994

Visto il vigente Contratto Integrativo decentrato del Comune di Imperia per l’Area dirigenziale che prevede, all’articolo 11, una riduzione dei compensi corrisposti a titolo di retribuzione di risultato per i Dirigenti dei Settori Tecnici che abbiano conseguito le incentivazioni specifiche previste dall’articolo 18 della Legge n. 109/1994 e successive modifiche ed integrazioni, in sede di determinazione finale dei valori economici dell’indennità di risultato si terrà conto dei seguenti criteri:

- a) ove i compensi ex L. 109/1994 conseguiti nell’anno di riferimento siano inferiori al 50% del teorico ammontare della retribuzione di risultato, il Dirigente conserva il diritto a percepire entrambi gli emolumenti;
- b) ove il Dirigente consegua compensi per progettazione superiori al 50% del teorico ammontare della retribuzione di risultato, quest’ultima verrà ridotta nella misura percentuale del 30%, con conseguente ripartizione dell’economia realizzata tra tutti gli altri Dirigenti.

INFORMAZIONI GENERALI - ANNO _____

Nominativo: _____

Data e luogo di nascita: _____

Data assunzione in Comune: _____

Titolo di studio: _____

Profilo Professionale: _____

Posizione: _____

A) OBIETTIVI - RISULTATI PERSEGUITI - PESO 70%

OBIETTIVI PEG:

Ob1. Descrizione obiettivo Indicatori di risultato Punti Peso Punteggio ponderato

Ob2. Descrizione obiettivo Indicatori di risultato Punti Peso Punteggio ponderato

Ob3. Descrizione obiettivo Indicatori di risultato Punti Peso Punteggio ponderato

Ob4. Descrizione obiettivo Indicatori di risultato Punti Peso Punteggio ponderato

ATTIVITA' NON COMPRESSE NEL PEG:

A.1 Descrizione attività Indicatori di risultato Punti Peso Punteggio Ponderato

A.2 Descrizione attività Indicatori di risultato Punti Peso Punteggio Ponderato

A.3 Descrizione attività Indicatori di risultato Punti Peso Punteggio Ponderato

A.4 Descrizione attività Indicatori di risultato Punti Peso Punteggio Ponderato

Risorse finanziarie disponibili

Risorse umane disponibili

Risorse strumentali disponibili

Punteggio finale con ponderazione per peso obiettivi: _____

Giudizio sintetico: _____

B) CAPACITA' "MANAGERIALI"

Peso 30%

Sapere fare

1. Capacità programmatica: grado di flessibilità raggiunto nell'ambito del proprio tempo di lavoro, facendo fronte alle esigenze del servizio e temperando i diversi impegni; dimostrazione, attraverso l'attività di controllo, in particolare del controllo di gestione, dell'allineamento tra programmazione e consuntivazione

Peso: _____% Punti _____ P.Ponderato _____%

2. Capacità di gestire: distribuzione del budget assegnato alla struttura per la remunerazione del salario accessorio al personale presente nella struttura stessa

Peso: _____% Punti _____ P.Ponderato _____%

3. Capacità di risolvere i problemi: problemi emergenti risolti

Peso: _____% Punti _____ P.Ponderato _____%

4. Capacità organizzativa: grado di raggiungimento dei piani di lavoro affidati alla struttura, miglioramento di efficacia attraverso il decentramento delle competenze, distribuzione e gestione dei carichi di lavoro in modo congruente ad obiettivi ed attività; miglioramento di efficacia e di efficienza conseguito anche realizzando attività formative per il personale assegnato (dove per efficacia s'intende la qualità del risultato conseguito e per efficienza il costo necessario per conseguire il risultato); iniziative assunte per coinvolgere nell'attività lavorativa il personale assegnato e grado dell'avvenuto coinvolgimento, tempestività nell'esecuzione

Peso: _____% Punti _____ P.Ponderato _____%

Sapere essere

1. Leadership: grado di raggiungimento degli obiettivi connessi alla motivazione, al rendimento ed allo sviluppo professionale del personale assegnato; riduzione di inutili formalismi e burocratismi dovuti all'applicazione eccessivamente procedurale della normativa nonché semplificazioni procedurali promosse e/o gestite con riflessi interni ed esterni.

Peso: _____% Punti _____ P.Ponderato _____%

2. Rappresentare l'amministrazione: attività poste a carico dei dirigenti da norme di legge o di regolamento o dai contratti di lavoro.

Peso: _____% Punti _____ P.Ponderato _____%

Punteggio finale con ponderazione per peso capacità: _____

Giudizio sintetico:

VALUTAZIONE FINALE

VALUTAZIONE DESCRITTIVA GLOBALE

Parte A)	Punteggio finale	___
----------	------------------	-----

Parte B)	Punteggio finale	___
----------	------------------	-----

Ponderazione tra i due fattori

A) Peso: % Punteggio finale ___

B) Peso: % Punteggio finale ___

Punteggio complessivo ___

RETRIBUZIONE DI RISULTATO _____

Idoneità alla conferma dell'incarico dirigenziale: SI NO

EVENTUALI CONSIDERAZIONI DEL VALUTATO

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Il sottoscritto Dirigente dei Servizi Finanziari esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta ai sensi dell'art. 49 primo comma del T.U. 18.8.2000n. 267.

F.to digitalmente dal Dirigente dei Servizi Finanziari

**Dott. Alessandro NATTA o suo delegato
(estremi del firmatario nella pagina iniziale)**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che l'avanti verbale verrà pubblicato all'Albo pretorio del Comune di Imperia e vi rimarrà per 15 gg. Consecutivi divenendo pertanto esecutivo l'11° giorno successivo alla pubblicazione ai sensi dell'art.134 c.3 T.U.E.L.267/2000.

**F.to digitalmente dal Segretario Generale
Dott. Andrea MATARAZZO o suo delegato
(estremi del firmatario nella pagina iniziale)**
