COPIA

COMUNE DI MONTEBELLUNA

PROVINCIA DI TREVISO

	Trasmessa al Difensore civico il _____
N	Trasmessa al Comitato di Controllo il _____
	Trasmessa al Prefetto il
S	Immediatamente Eseguibile

GIUNTA COMUNALE
VERBALE DI DELIBERAZIONE N. 62 DEL 15-03-2004

Oggetto: APPROVAZIONE CRITERI GENERALI PER LA PONDERAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI E CRITERI PER LA VA= LUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DIRIGENZIALI(ARTT. 27,28,29 CCNL AREA DIRIGENZA).MODIFICA DGC 159/200

L'anno **duemilaquattro** addì **quindici** del mese di **marzo** alle ore **17.30**, nella sede del Comune, in una sala chiusa al pubblico, si è riunita la Giunta Comunale, previ inviti recapitati a norma di legge.
Fatto l'appello nominale risultano presenti e rispettivamente assenti:

PUPPATO LAURA	**Sindaco**	**P**
ISETTA Giorgio	**Assessore**	**P**
ANDOLFATO Franco	**Assessore**	**P**
DE NADAI Claudio	**Assessore**	**P**
TRINCA FRANCO	**Assessore**	**P**
DE BORTOLI Lucio	**Assessore**	**P**
POLONI Loris	**Assessore**	**P**
CAVALLIN Renato	**Assessore**	**P**

(P)resenti n. **8** e (A)ssenti n. **0**

Partecipa il Segretario Dr. **FALABELLA FILOMENA**.

Il Presidente, Sig. **PUPPATO LAURA** in qualità di Sindaco riconosciuta legale l'adunanza e dato atto che è stata osservata la procedura di cui agli art.49 e 151, c.4°, D.Lgs. n. 267/2000, invita i presenti a prendere in esame la proposta di deliberazione indicata in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- con propria precedente deliberazione n. 159 in data 7 novembre 2000, si è provveduto a costituire il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, ex artt. 26, 27, 28, 29 del CCNL Dirigenti, a decorrere dal 01/06/2000;
- con la stessa deliberazione furono approvati
  - i criteri generali, in applicazione dell'art. 27 del CCNL, relativi alla determinazione dei valori della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali;
  - i criteri generali, in applicazione degli articoli 28 e 29 del CCNL, relativi alla determinazione dei valori della retribuzione di risultato;
- la citata deliberazione ha permesso di applicare, per la prima volta, il CCNL della dirigenza nell'ambito di una politica gestionale e del personale incentrata sui criteri generali di:
  - Valorizzazione dell'autonomia organizzativa dell'Amministrazione per quanto riguarda la gestione del rapporto di lavoro, le politiche retributive, l'affidamento degli incarichi;
  - Rafforzamento dei sistemi di integrazione e coordinamento;
  - La responsabilizzazione nell'impiego di risorse umane, economiche e finanziarie;
  - Collegare la retribuzione ai risultati e alla crescita delle competenze;
  - Valutare la retribuzione sulla base del ruolo effettivamente svolto nell'ente

CONSIDERATO CHE:

- in data 23 dicembre 1999 è stato stipulato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il quadriennio normativo 1998-2001 e per il biennio economico 1998-1999 relativo all'area della dirigenza del comparto Regioni- Autonomie Locali;
- l'applicazione del contratto è limitata solo ai dirigenti con rapporto di lavoro "a tempo indeterminato" e che, pertanto, ne rimangono esclusi i dirigenti a tempo determinato;
- per effetto di una clausola contrattuale inserita nei contratti individuali di lavoro a tempo determinato e anzitempo stipulati con gli interessati, i miglioramenti economici del CCNL trovano applicazione per analogia, anche nei confronti dei dirigenti a tempo determinato, fatti salvi, comunque, gli effetti della contrattazione individuale;
- per la copertura dei posti di dirigente previsti in dotazione organica, l'art. 58 dello Statuto prevede il contratto a tempo determinato e che, nell'attuale fase, solo tre dirigenti sono a tempo indeterminato e che, pertanto, si procede in regime di decontrattualizzazione prevista dall'art 4, comma 4 del CCNL;

RITENUTO opportuno, dopo tre anni di applicazione dei criteri individuati con la citata deliberazione 159/2000, procedere ad una nuova ponderazione delle posizioni dirigenziali, previa definizione dei relativi criteri, anche in seguito alla redistribuzione di funzioni in capo ai dirigenti del Comune, in linea con una metodologia di direzione per obiettivi, alla quale associare una valutazione delle prestazioni individuali;

ACQUISITO il Verbale del Nucleo di Valutazione n. 2 in data 12.02.04 con il quale vengono proposti i criteri per la ponderazione delle posizioni dirigenziali ed i criteri per la definizione del sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali e fattolo proprio;

VISTI:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni;
- il decreto legislativo 18/8/ 2000, n. 267
- lo Statuto comunale
- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi
- il CCNL 1998-2001 dell'area della dirigenza del comparto Regioni - Autonomie locali pubblicato nel supplemento ordinario n. 3 della G.U. del 5 gennaio 2000 e segnatamente gli articoli 26, 27, 28, 29.

ACQUISITI i pareri preventivi obbligatori ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000:

- del Direttore Generale in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa,
- del Responsabile del 2° Settore delegato in ordine alla regolarità contabile.

Con voti unanimi espressi in forma palese dai presenti

D E L I B E R A

1) di abrogare i punti 2) e 3) del dispositivo della deliberazione di Giunta Comunale n. 159 in data 07/11/2000, relativi alla determinazione dei criteri generali per la determinazione dei valori della retribuzione di posizione dei dirigenti e quelli relativi alla retribuzione di risultato per gli stessi dirigenti;
2) di approvare i criteri generali, in applicazione dell'art. 27 del CCNL, relativi alla ponderazione delle posizioni dirigenziali nella formulazione proposta dal Nucleo di Valutazione, in allegato sub A alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
3) di approvare i criteri generali, in applicazione degli articoli 28 e 29 del CCNL, relativi alla valutazione delle prestazioni dirigenziali, nella formulazione proposta dal Nucleo di Valutazione, in allegato sub B alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
4) di stabilire dal gennaio 2004, la data di decorrenza delle nuove retribuzioni di posizione e risultato per tutti i dirigenti sia tempo indeterminato che a tempo determinato;
5) di dare atto che con successivo provvedimento del Direttore Generale, sottoposto a validazione del Nucleo di Valutazione, verranno applicati i criteri di cui all'allegato A, per la successiva attribuzione della retribuzione di posizione da assegnare a ciascun dirigente;
6) di incaricare il Direttore Generale e il Responsabile del Servizio Personale a provvedere in esecuzione della presente delibera, ciascuno per quanto di competenza;
7) di trasmettere la presente deliberazione al Nucleo Interno di Valutazione per quanto di competenza;
8) di dare atto che le determinazioni del Direttore Generale e del Nucleo di Valutazione Interno, relative sia all'attribuzione del compenso per la retribuzione di posizione che di risultato, saranno sottoposte a successivo atto deliberativo;
9) di dichiarare con separata e unanime votazione favorevole il presente provvedimento immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere in ordine all'oggetto, ai sensi e per effetto del D.Lgs. 267/00.

Allegato sub A alla deliberazione di Giunta n. ..... in data .....
Il Segretario Generale

Allegato A)

POSIZIONE DELLE FIGURE DIRIGENZIALI – PONDERAZIONE DELLE DIMENSIONI E DEI FATTORI DI VALUTAZIONE

Al fine di effettuare una corretta valutazione del peso delle funzioni assegnate al dirigente rispetto all'organizzazione complessiva dell'Ente, in applicazione a quanto disposto dall'art. 27. c. 1 CCNL area dirigenza 1998/2001, è necessaria una verifica delle dimensioni e dei fattori all'aspetto organizzativo, gestionale, economico e la strategicità delle funzioni assegnate, riassumibili nelle tabelle che di seguito si riportano.

1. DIMENSIONE ORGANIZZATIVA (10%)

Per quanto riguarda la dimensione organizzativa, occorre sia effettuare un'analisi della struttura del settore al fine di valutare le attività di gestione diretta, addestramento, valorizzazione, indirizzo, motivazione delle figure professionali assegnate, controllo, connesse con la specificità delle funzioni di ogni direzione, e tutto in comparazione con le altre per monitorare la situazione organizzativa generale.

Con queste finalità occorre monitorare e valutare:

- Le risorse umane assegnate al settore a dicembre 2003 (Tabella 1.a)
- Le caratteristiche professionali degli addetti previsti nel settore (Tabella 1.b)
- Le unità organizzative (C.d.R. PEG 2003) previste per rispondere adeguatamente alle prestazioni da erogare (Tabella 1.c)

Il calcolo oggettivo della dimensione organizzativa del settore tiene conto dei seguenti criteri:

- Il numero dei dipendenti deve essere calcolato sulla base del numero del personale in servizio (inclusi eventuali collaboratori che prestino la propria attività per un periodo prolungato);
- Il livello di inquadramento medio deve essere calcolato parimenti sulla base del livello, qualifica o categoria, attribuendo punti 1 al livello A, punti 2 al livello B, punti 3 al livello C, punti 4 al livello D, punti 5 al livello D3 giuridico;

Tabella 1.a – Numero di Dipendenti

	Valore	%	1° Settore (Ordinamento Istituzionale ed Organizzazione amministrativa)	2° Settore (Economico Finanziario)	3° Settore (Lavori pubblici, Patrimonio, Ecologia, gestione del territorio e servizi manutentivi)	4° Settore (Urbanistica ed assetto del territorio)	7° settore (Servizi sociali, culturali e scolastici)	6° Settore (Farmacia Comunale)
Fino a 10 dipendenti	1	0,4%						
Da 11 a 20 dipendenti	2	0,8%						
Da 21 a 30 dipendenti	3	1,2%						
Da 30 a 40 dipendenti	4	1,6%						
Oltre 40 dipendenti	5	2,0%						
Totale Punti								
Totale %								

Tabella 1.b – Livello medio di inquadramento

	Valore	%	1° Settore (Ordinamento Istituzionale ed Organizzazione amministrativa)	2° Settore (Economico Finanziario)	3° Settore (Lavori pubblici, Patrimonio, Ecologia, gestione del territorio e servizi manutentivi)	4° Settore (Urbanistica ed assetto del territorio)	7° settore (Servizi sociali, culturali e scolastici)	6° Settore (Farmacia Comunale)
Fino a 2,5	1	0,8%						
Da 2,6 a 2,79	2	1,6%						
Da 2,8 a 3	3	2,4%						
Da 3,1 a 3,25	4	3,2%						
Oltre 3,26	5	4,0%						
Totale Punti								
Totale %								

Tabella 1.c – Numero di Unità Organizzative

	Valore	%	1° Settore (Ordinamento Istituzionale ed Organizzazione amministrativa)	2° Settore (Economico Finanziario)	3° Settore (Lavori pubblici, Patrimonio, Ecologia, gestione del territorio e servizi manutentivi)	4° Settore (Urbanistica ed assetto del territorio)	7° settore (Servizi sociali, culturali e scolastici)	6° Settore (Farmacia Comunale)
Una	1	0,8%						
Due	2	1,6%						
Tre	3	2,4%						
Quattro	4	3,2%						
Oltre Quattro	5	4,0%						
Totale Punti								
Totale %								

Tabella 1 – Riepilogo Dimensione Organizzativa

	Valore	%	1° Settore (Ordinamento Istituzionale ed Organizzazione amministrativa)	2° Settore (Economico Finanziario)	3° Settore (Lavori pubblici, Patrimonio, Ecologia, gestione del territorio e servizi manutentivi)	4° Settore (Urbanistica ed assetto del territorio)	7° settore (Servizi sociali, culturali e scolastici)	6° Settore (Farmacia Comunale)
Totale Punti								
Totale %								

2. DIMENSIONE GESTIONALE (30%)

Per quanto riguarda la dimensione gestionale occorre tener conto sia dell'attività interna che dell'attività esterna, valutando i seguenti elementi.

- Sfera relazionale interna (tabella 3.a – rapporto intersettoriale);:intensità e frequenza relazionale con le altre aree, settori o servizi interni necessarie per l'espletamento dei compiti assegnati oltre ad attività di supporto orientate alla fornitura di servizi finanziari, legali amministrativi, gestionali tecnici e informatici a tutte le unità organizzative della struttura;
- Sfera relazionale esterna (tabella 3.b – rapporto con l'utenza): tipologie di rapporti esterni che comportino attività di contatto e relazione con il pubblico richiedenti con particolare attenzione alla ricerca della qualità del rapporto e della soddisfazione dell'utenza al fine di determinare una percezione positiva dell'operato dell'Ente;

Tabella 2.a – Sfera Relazionale Interna – Rapporti Intersettoriali

	Valore	%	1° Settore (Ordinamento Istituzionale ed Organizzazione amministrativa)	2° Settore (Economico Finanziario)	3° Settore (Lavori pubblici, Patrimonio, Ecologia, gestione del territorio e servizi manutentivi)	4° Settore (Urbanistica ed assetto del territorio)	7° settore (Servizi sociali, culturali e scolastici)	6° Settore (Farmacia Comunale)
Rapporti nel solo settore di appartenenza	1	3,0%						
Rapporti con un numero limitato di settori	2	6,0%						
Rapporti con tutti/molti settori (livello basso)	3	9,0%						
Rapporti con tutti/molti settori (livello medio)	4	12,0%						
Rapporti con tutti/molti settori (livello intenso)	5	15,0%						
Totale Punti								
Totale %								

Tabella 2.b – Sfera Relazionale Esterna – Rapporti con l'utenza

	Valore	%	1° Settore (Ordinamento Istituzionale ed Organizzazione amministrativa)	2° Settore (Economico Finanziario)	3° Settore (Lavori pubblici, Patrimonio, Ecologia, gestione del territorio e servizi manutentivi)	4° Settore (Urbanistica ed assetto del territorio)	7° settore (Servizi sociali, culturali e scolastici)	6° Settore (Farmacia Comunale)
Rapporti scarsi con l'utenza esterna	1	3,0%						
Rapporti occasionali con l'utenza esterna	2	6,0%						
Rapporti periodici con l'utenza esterna	3	9,0%						
Rapporti frequenti con l'utenza esterna	4	12,0%						
Rapporti intensi con l'utenza esterna	5	15,0%						
Totale Punti								
Totale %								

Tabella 2 – Riepilogo Dimensione Gestionale

	Valore	%	1° Settore (Ordinamento Istituzionale ed Organizzazione amministrativa)	2° Settore (Economico Finanziario)	3° Settore (Lavori pubblici, Patrimonio, Ecologia, gestione del territorio e servizi manutentivi)	4° Settore (Urbanistica ed assetto del territorio)	7° settore (Servizi sociali, culturali e scolastici)	6° Settore (Farmacia Comunale)
Totale Punti								
Totale %								

3. DIMENSIONE ECONOMICA (10%)

Anche la dimensione economica rientra tra i parametri che non possono essere che desunti dal PEG quale strumento ufficiale, indiscutibile.
Ai fini delle pesature, alcune poste di spesa la cui gestione è oggettivamente vincolata, (personale, utenze energia elettrica) saranno soggette a correttivo di ponderazione in diminuzione (valutate al 40%).
Da questo punto di vista si prenderanno pertanto in conto, sia gli stanziamenti della parte corrente, che gli investimenti gestiti dal singolo settore nel 2003 (Assestato al 31/12/03).

Tabella 3.a – Parte corrente (Entrate/Uscite)

	Valore	%	1° Settore (Ordinamento Istituzionale ed Organizzazione amministrativa)	2° Settore (Economico Finanziario)	3° Settore (Lavori pubblici, Patrimonio, Ecologia, gestione del territorio e servizi manutentivi)	4° Settore (Urbanistica ed assetto del territorio)	7° settore (Servizi sociali, culturali e scolastici)	6° Settore (Farmacia Comunale)
Fino a 500.000 euro	1	1,2%						
Da 500.000 a 1 milione di euro	2	2,4%						
Da 1 a 2 milioni di euro	3	3,6%						
Da 2 a 4 milioni di euro	4	4,8%						
Oltre 4 milioni di euro	5	6,0%						
Totale Punti								
Totale %								

Tabella 3.b – Investimenti

	Valore	%	1° Settore (Ordinamento Istituzionale ed Organizzazione amministrativa)	2° Settore (Economico Finanziario)	3° Settore (Lavori pubblici, Patrimonio, Ecologia, gestione del territorio e servizi manutentivi)	4° Settore (Urbanistica ed assetto del territorio)	7° settore (Servizi sociali, culturali e scolastici)	6° Settore (Farmacia Comunale)
Fino a 150.000 euro	1	0,6%						
Da 150.000 a 500.000 euro	2	1,0%						
Da 500.000 a 1 milione di euro	3	1,6%						
Da 1 a 2,5 milioni di euro	4	2,1%						
Oltre 2,5 milioni di euro	5	4,0%						
Totale Punti								
Totale %								

Tabella 3. – Riepilogo Dimensione Economica

	Valore	%	1° Settore (Ordinamento Istituzionale ed Organizzazione amministrativa)	2° Settore (Economico Finanziario)	3° Settore (Lavori pubblici, Patrimonio, Ecologia, gestione del territorio e servizi manutentivi)	4° Settore (Urbanistica ed assetto del territorio)	7° settore (Servizi sociali, culturali e scolastici)	6° Settore (Farmacia Comunale)
Totale Punti								
Totale %								

4. DIMENSIONE STRATEGICA (50%)

La dimensione strategica deve essere ricompressa fra gli elementi di ponderazione delle figure dirigenziali differenziando la rilevanza strategica esterna (rispetto all'utenza ed agli obiettivi gestionali che l'Ente si propone) e la rilevanza strategica interna (rispetto agli obiettivi di un miglioramento interno e di organizzazione dell'Ente).

Tabella 4.a – Rilevanza strategica esterna

	Valore	%	1° Settore (Ordinamento Istituzionale ed Organizzazione amministrativa)	2° Settore (Economico Finanziario)	3° Settore (Lavori pubblici, Patrimonio, Ecologia, gestione del territorio e servizi manutentivi)	4° Settore (Urbanistica ed assetto del territorio)	7° settore (Servizi sociali, culturali e scolastici)	6° Settore (Farmacia Comunale)
Posizione non rilevante	1	5,0%						
Posizione poco rilevante	2	10,0%						
Posizione rilevante	3	15,0%						
Posizione molto rilevante	4	20,0%						
Posizione di assoluto rilievo	5	25,0%						
Totale Punti								
Totale %								

Tabella 4.b – Rilevanza strategica Interna

	Valore	%	1° Settore (Ordinamento Istituzionale ed Organizzazione amministrativa)	2° Settore (Economico Finanziario)	3° Settore (Lavori pubblici, Patrimonio, Ecologia, gestione del territorio e servizi manutentivi)	4° Settore (Urbanistica ed assetto del territorio)	7° settore (Servizi sociali, culturali e scolastici)	6° Settore (Farmacia Comunale)
Posizione non rilevante	1	5,0%						
Posizione poco rilevante	2	10,0%						
Posizione rilevante	3	15,0%						
Posizione molto rilevante	4	20,0%						
Posizione di assoluto rilievo	5	25,0%						
Totale Punti								
Totale %								

Tabella 4 – Riepilogo Dimensione Strategica

	Valore	%	1° Settore (Ordinamento Istituzionale ed Organizzazione amministrativa)	2° Settore (Economico Finanziario)	3° Settore (Lavori pubblici, Patrimonio, Ecologia, gestione del territorio e servizi manutentivi)	4° Settore (Urbanistica ed assetto del territorio)	7° settore (Servizi sociali, culturali e scolastici)	6° Settore (Farmacia Comunale)
Totale Punti								
Totale %								

QUADRO GENERALE

	1° Settore (Ordinamento Istituzionale ed Organizzazione amministrativa)		2° Settore (Economico Finanziario)		3° Settore (Lavori pubblici, Patrimonio, Ecologia, gestione del territorio e servizi manutentivi)		4° Settore (Urbanistica ed assetto del territorio)		7° settore (Servizi sociali, culturali e scolastici)		6° Settore (Farmacia Comunale)	
	p.ti	%	p.ti	%	p.ti	%	p.ti	%	p.ti	%	p.ti	%
Dimensione organizzativa												
Dimensione gestionale												
Dimensione economica												
Dimensione strategica												
totale												

Allegato sub A

L'indennità di posizione verrà attribuita in proporzione ai punteggi ottenuti secondo le seguenti graduazioni:

Punti %	**Retribuzione di posizione**
Fino a punti 50	Euro 9.000
Da 51,1 a 65	Euro 13.000
Da 65,1 a 70	Euro 17.000
Da 70,1 a 75	Euro 23.000
Da 75,1 a 85	Euro 26.000
Da 85,1 a 95	Euro 29.000
Oltre 95	Euro 32.000

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DIRIGENZIALI

1. Premessa

La valutazione della dirigenza presso il Comune di Montebelluna, in coerenza con le previsioni contrattuali e con il modello generale di funzionamento degli enti locali, così come sviluppato dalle recenti riforme, si basa su una metodologia di direzione per obiettivi alla quale è associata una valutazione delle prestazioni individuali.

Per motivi di coerenza complessiva delle modalità di gestione dell'ente, il sistema incentivante per obiettivi deve avere un punto di riferimento nel Piano Esecutivo di gestione definito all'interno dell'Ente.

1.1 Soggetti del processo di valutazione

La valutazione dei Dirigenti compete in via esclusiva al Direttore Generale che, inserendosi all'interno di un caratteristico processo di gestione per obiettivi, si avvarrà del Nucleo di Valutazione per:

- Verificare la chiarezza tecnica e la coerenza complessiva degli obiettivi rispetto agli indirizzi degli organi di governo dell'Ente ed ai contenuti dei documenti di programmazione della gestione (in primo luogo il PEG);
- Effettuare eventuali valutazioni intermedie a scadenza programmata al fine di verificare lo stato di avanzamento degli obiettivi e procedere all'eventuale riprogrammazione degli stessi;
- Verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi concordati al termine del periodo di valutazione.

Il servizio addetto al controllo di gestione fornisce assistenza tecnica al processo d valutazione, in particolare per quanto concerne la definizione degli indicatori di valutazione e la rilevazione del risultato.

2. Sistema di valutazione

Il sistema di valutazione si esprimerà in punti 100/100, riservando punti 60/100 alla valutazione delle prestazioni dei dirigenti e punti 40/100 alla valutazione del conseguimento degli obiettivi.

2.1 La valutazione della prestazione

La valutazione della prestazione opererà attraverso l'utilizzo dei seguenti fattori di valutazione:

1) CAPACITA' PROFESSIONALE
2) CAPACITA' ORGANIZZATIVA
3) CAPACITA' DIRETTIVA
4) CAPACITA' GESTIONALE

Ciascuno di questi fattori si articolerà in sottofattori di valutazione distinti.

A ciascun sottofattore di valutazione verrà attribuito un punteggio da 1 a 6 con la seguente graduatoria:

punti 6 –	ottimo	- la prestazione ha superato significativamente le attese del ruolo assegnato al soggetto, ed è caratterizzata da comportamenti molto positivi;
punti 5 –	"più che adeguato"	- la prestazione non solo ha corrisposto alle attese del ruolo assegnato al soggetto, ma è anche caratterizzata, per alcuni profili, da comportamenti significativamente positivi;
punti 4 –	"adeguato"	- la prestazione ha corrisposto alle attese del ruolo assegnato al soggetto ed i comportamenti sono in linea con quanto richiesto.

punti 3 –	"soddisfacente"	- la prestazione ha raggiunto le attese del ruolo assegnato;
punti 2 –	"insoddisfacente"	- la prestazione non ha raggiunto le attese del ruolo assegnato;
punti 1 –	"negativo"	- la prestazione non ha raggiunto le attese del ruolo assegnato ed i comportamenti presuppongono l'azione di accertamento di responsabilità dirigenziale.

Appare altresì opportuno riconoscere un diverso grado di rilevanza ai vari fattori di valutazione, in considerazione della diversa importanza che essi assumono nell'attività lavorativa e nell'organizzazione dell'Ente.
Si opererà pertanto una ponderazione dei fattori di valutazione della prestazione, attribuendo uno specifico peso sia a ciascuna delle quattro categorie che raggruppano i fattori, sia ai vari sottofattori individuati nelle singole categorie, come da tabella che segue.

Peso	Fattore di valutazione	Misura delle prestazioni rese
	1. Competenza professionale – peso 5%	
10	- conoscenza teorica delle discipline che interessano le attività;	1 2 3 4 5 6
55	- applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale;	1 2 3 4 5 6
35	- attitudine ed impegno per l'approfondimento delle proprie conoscenze tecnico professionali	1 2 3 4 5 6
	2. Capacità organizzative – peso 15%	
20	- analisi e sintesi dei problemi;	1 2 3 4 5 6
20	- programmazione e pianificazione dell'attività;	1 2 3 4 5 6
15	- individuazione priorità operative;	1 2 3 4 5 6
15	- individuazione modalità più idonee e corrette rispetto alle risorse umane e finanziarie disponibili;	1 2 3 4 5 6
20	- elaborazione idee, programmi innovativi od originali, idonei alla soluzione dei problemi ed al raggiungimento degli obiettivi;	1 2 3 4 5 6
10	- ottimizzazione relazioni con l'utenza;	1 2 3 4 5 6
	3. Capacità direttiva - peso 15%	
15	- valorizzazione del lavoro di gruppo	1 2 3 4 5 6
20	- assunzione decisioni tempestive in situazioni di emergenza o al di fuori di schemi e procedure consolidate nel rispetto delle normative e degli obiettivi;	1 2 3 4 5 6
15	- propensione a motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore / servizio	1 2 3 4 5 6
20	- propensione ad assumere e far comprendere gli obiettivi da raggiungere	1 2 3 4 5 6
15	- attitudine a trasmettere e far comprendere gli obiettivi da raggiungere;	1 2 3 4 5 6
15	- attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la	1 2 3 4 5 6

	responsabilità dei risultati;	
	4. capacità gestionale - peso 25%	
5	- impegno ed assiduità nella partecipazione all'attività quotidiana degli organi politici ed istituzionali;	1 2 3 4 5 6
20	- collaborazione e propensione al coordinamento con gli altri responsabili di struttura;	1 2 3 4 5 6
10	- adeguatezza di comportamenti ed adattabilità al contesto operativo ed alle situazioni di insufficienza di risorse;	1 2 3 4 5 6
10	- perseguimento contenimento dei costi a parità di risultati attraverso nuovi strumenti tecnico-operativi;	1 2 3 4 5 6
10	- ricerca miglioramento produttività del personale;	1 2 3 4 5 6
5	- conduzione e conclusione di trattative ed attività negoziale;	1 2 3 4 5 6
15	- recepimento obiettivi politico-strategici e capacità, con scelte autonome, di tradurli in termini organizzativi ed operativi;	1 2 3 4 5 6
10	- elaborazione di criteri, parametri ed indicatori per la valutazione di efficacia ed efficienza delle attività svolte;	1 2 3 4 5 6
15	- coerente e corretta applicazione del metodo di valutazione.	1 2 3 4 5 6

La media ponderata delle valutazioni sui 4 fattori (a loro volta medie ponderate sui diversi sottofattori, opportunamente divise per 6 per neutralizzare l'effetto dell'utilizzo del punteggio da 1 a 6), definisce il punteggio ottenuto su 60 punti.

2.2 La valutazione del conseguimento degli obiettivi

Il sistema di attribuzione dei punteggi prevede un massimo di 40 punti da assegnare in base al raggiungimento degli obiettivi (distinti nel PEG in strategici e gestionali), nel modo seguente:
un massimo di 30 punti sulla base del raggiungimento degli obiettivi strategici;
un massimo di 10 punti sulla base del raggiungimento degli obiettivi strategici e gestionali da parte dei C.d.R. del Settore di competenza.

Il punteggio viene attribuito moltiplicando il punteggio massimo per la media aritmetica delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi.

Nello specifico:

Raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati al Dirigente 30

Si fa riferimento alla media aritmetica delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati al Dirigente.
Moltiplicando tale media per 30 si ottiene il punteggio relativo a questo fattore.

Raggiungimento degli obiettivi strategici e gestionali assegnati ai C.d.R. 10

Si fa riferimento alla media aritmetica delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi strategici e gestionali affidati dal Dirigente ai C.d.R..
Moltiplicando tale media per 10 si ottiene il punteggio relativo a questo fattore.

Esempio
Il Dirigente ottiene 50 punti su 60 per la prestazione e raggiunge gli obiettivi strategici in media al 70%; le sue C.d.R. raggiungono gli obiettivi (sia strategici che gestionali) in media al 60%.

Calcolo del punteggio finale:

prestazione: 50 punti
obiettivi strategici: 70% x 30 punti = 21 punti
obiettivi C.d.R.: 60% x 10 punti = 6 punti
totale: 50+21+6 = 77 punti

N.B. Qualora in sede di predisposizione di PEG non vengano assegnati al dirigente specifici obiettivi diversi da quelli assegnati ai C.d.R., l'intero ammontare dei 40 punti verrà assegnato sulla base del raggiungimento degli obiettivi di PEG del settore (assegnati ai C.d.R.).

3. Attribuzione dell'indennità di risultato

Sulla base del punteggio finale viene erogata l'indennità di risultato, secondo le seguenti fasce:

Fino a punti 40	Non si consegue indennità di risultato
Da punti 41 a punti 50	10% dell'indennità di posizione
Da punti 51 a punti 60	15% dell'indennità di posizione
Da punti 61 a punti 75	20% dell'indennità di posizione
Da punti 76 a punti 90	22% dell'indennità di posizione
Oltre punti 90	25% dell'indennità di posizione

Allegato sub A

PARERI EX ART. 49 E 51, D.Lgs. 267/2000

Oggetto: APPROVAZIONE CRITERI GENERALI PER LA PONDERAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI E CRITERI PER LA VA= LUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DIRIGENZIALI(ARTT. 27,28,29 CCNL AREA DIRIGENZA).MODIFICA DGC 159/200

SETTORE PROPONENTE 0-DIREZ.GENERALE PARERE: **Favorevole** PER LA REGOLARITA' TECNICA

Montebelluna, lì 15-03-2004

Il Dirigente di Settore
F.to FALABELLA FILOMENA

PARERE: **Favorevole** PER LA REGOLARITA' CONTABILE: si attesta la regolarità contabile così come indicato nel presente provvedimento (artt. 55 e 53 L. 142/90)

Montebelluna lì, 15-03-2004

Il Responsabile di Settore/Servizio
F.to BRESSAN Giovanni

ALLEGATO A)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL RISULTATO DEL SEGRETARIO GENERALE. Art.42 CCNL.

ANNO

FATTORI DI VALUTAZIONE	SOTTOFATTORI	VALUTAZIONE -per ogni singolo sottofattore : punti da 1 a 5	PUNTEGGIO per fattore di valutazione
FUNZIONI E COMPETENZA PROFESSIONALI	a) collaborazione ed assistenza giuridico-amministrativa, art.97,c.2,TUEL nella veste consultiva e propositiva,nelle materie proprie del Segretario. b)Partecipazione alle riunioni della Giunta e del Consiglio, art.97,c.4,TUEL. c)Funzioni di rogito nei contratti dell'Ente,art.97,c.4,TUEL. d)Impegno per l'aggiornamento e l'approfondimento delle proprie conoscenze tecnico-professionali per un'applicazione pratica rispondente alle esigenze dell'Ente.		
CAPACITA' DI RELAZIONE	a)Senso del ruolo rispetto alle funzioni di competenza. b)Capacità di gestione nelle relazioni con gli organi di indirizzo dell'Ente. c)Integrazione nella struttura e gestione delle relazioni interne ed esterne. d)Adeguatezza dei comportamenti e adattabilità al contesto operativo.		
CAPACITA' MANAGERIALI	a)Sensibilità agli obiettivi e capacità di riconoscere le priorità. b)Capacità di soluzione dei problemi. c)Orientamento all'innovazione. d)Capacità di motivare i collaboratori.		
	PUNTEGGIO FINALE	Massimo Punti 60	tot. Punti

DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO.

- L'erogazione della retribuzione di risultato è graduata nel modo che segue:
  - fino a 18 punti nessuna retribuzione
  - da 19 a 29 5 %
  - da 30 a 40 8 %
  - da 41 a 60 10 %