



**Comune di Copparo**  
Provincia di Ferrara

**Regolamento**

# **GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI**

## **VALUTAZIONE PER L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO AL PERSONALE DIRIGENZIALE**

Approvato con delibera di G.C. n. 154 del 29-11-2006

**A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA : Peso max 25**

- 1) Dipendenti gestiti: peso max 10
- 2) Budget assegnato: peso max 15

Questi dati sono oggettivi e vengono ripresi dal P.E.G. dell'anno cui si riferisce la valutazione.

**B) RESPONSABILITA' ED AUTONOMIA: Peso max 55**

- 1) Incarichi superiori, di coordinamento o di area: peso max 15
- 2) Deleghe del Sindaco: peso max 10
- 3) Incarichi con rilevanza esterna per progetti dell'Amministrazione: peso max 20
- 4) Deleghe ad interim per posti vacanti: peso max 10

**C) RESPONSABILITA' GESTIONALI: Peso max 20**

Amministrativa, contabile, civile,

Sulla base del punteggio assegnato, ogni posizione dirigenziale viene inserita in una delle seguenti fasce di valore:

- I fascia con punteggio fino a 30 punti: valore 1
- II fascia con punteggio da 31 a 60 punti: valore 2
- III fascia con punteggio oltre i 60 punti: valore 3

L'entità della indennità di posizione assegnata ad ogni fascia sarà quantificata in relazione al fondo costituito, al valore della fascia ed al numero delle posizioni dirigenziali.

**CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO AL PERSONALE QUALIFICA DIRIGENZIALE**

**1. Oggetto della valutazione**

Oggetto della valutazione dei dirigenti sono:

- a) Il conseguimento degli obiettivi di cui al PEG, ovvero la valutazione del rendimento;
- b) I comportamenti tenuti dal dirigente allo scopo di ottenere i risultati prefissati, ovvero la valutazione del comportamento.

**2. La valutazione del rendimento**

Relativamente alla valutazione del rendimento, gli obiettivi dovranno:

- a) essere predeterminati;
- b) essere indicati espressamente nel PEG;
- c) essere coerenti con le strategie dell'ente;
- d) essere misurabili;
- e) essere significativi e/o innovativi;
- f) essere non facilmente raggiungibili ma realistici.

Nella valutazione del rendimento si considerano i diversi obiettivi nell'ambito del PEG e degli indirizzi politici; più in particolare dovranno essere predeterminati in modo espresso quelli di particolare rilevanza. Saranno oggetto di valutazione solo gli obiettivi che vanno oltre l'ordinaria gestione.

La valutazione degli altri obiettivi avrà una ricaduta nella valutazione dei comportamenti.

### 3. La valutazione dei comportamenti

Relativamente alla valutazione dei comportamenti i criteri sono i seguenti:

- a) l'organizzazione e la Direzione, intese come la capacità:
  - 1) di chiarire gli obiettivi
  - 2) di tradurre gli obiettivi in piani d'azione
  - 3) di coordinare ed ottimizzare le risorse responsabilizzando i propri collaboratori attribuendo loro delega di competenze e responsabilità del procedimento anche con assunzione del provvedimento finale
  - 4) di utilizzare lo strumento della valutazione nei confronti dei collaboratori
- b) l'innovazione e semplificazione, intese come la capacità del dirigente di stimolare l'innovazione e la semplificazione delle procedure amministrative:
  - 1) sostenendo in modo costruttivo ed attivo gli interventi già attivati o da attivarsi sia livello tecnologico, organizzativo e procedurale;
  - 2) favorendo l'intraprendenza, la formazione e la crescita professionale dei collaboratori;
  - 3) attuando una semplificazione ed accelerazione nella gestione dei procedimenti amministrativi
- c) l'integrazione, intesa come la capacità del dirigente di lavorare in gruppo e di collaborare con organi di governo, altri dirigenti e dipendenti di altri settori od enti al fine della realizzazione degli obiettivi e della risoluzione dei problemi

### 4. Modalità della valutazione

La valutazione avviene attraverso l'attribuzione di punteggi fissati annualmente in base ai programmi e alle priorità dell'Amministrazione.

Il punteggio massimo attribuito ai diversi fattori valutativi è il seguente:

Fattori valutativi	Valore massimo
Raggiungimento degli obiettivi	Da fissare annualmente
Comportamenti	Da fissare annualmente
TOTALE	100%

#### 4.1. Modalità di valutazione del conseguimento degli obiettivi

Il punteggio complessivamente riservato alla valutazione degli obiettivi è ripartito tra i singoli obiettivi assegnati in relazione al peso ad essi preventivamente attribuito.

In sede di individuazione dell'obiettivo va anche precisato se il suo parziale conseguimento (ed in caso affermativo in quali termini) possa essere comunque oggetto di valutazione parzialmente positiva. In caso contrario il parziale conseguimento dell'obiettivo equivarrà a mancato conseguimento e quindi sarà valutato 0 punti.

Il mancato conseguimento dell'obiettivo ove imputabile a fatti e/o atti imprevedibili e sopravvenuti, non imputabili al dirigente, equivarrà a conseguimento pieno dell'obiettivo a condizione che il dirigente abbia tempestivamente rappresentato le cause ostative al Capo dell'Amministrazione nel momento in cui si sono palesate: in quel caso l'organo di governo ha facoltà di assegnare al dirigente uno o più nuovi obiettivi sostitutivi realizzabili nella parte residuale dell'esercizio.

Nella fattispecie da ultimo considerata sarà oggetto di valutazione l'obiettivo sostitutivo.

#### 4.2. Modalità di valutazione del comportamento

Relativamente alla valutazione del comportamento l'attribuzione del punteggio assume il seguente significato:

##### a) **Organizzazione e direzione:**

Parametro 0,5 (Bassa) comportamento lavorativo concentrato non sulla programmazione, ma sulla risoluzione dei singoli problemi all'atto della loro manifestazione e sulle urgenze

Parametro 0,7 (Media) comportamento lavorativo concentrato sulla programmazione dell'attività in relazione alle priorità ed importanza delle problematiche

Parametro 1 (Alta) comportamento lavorativo concentrato, in base alle priorità, sulla programmazione del proprio settore, sull'individuazione degli eventuali ostacoli e delle relative risoluzioni al fine del raggiungimento degli obiettivi ( ad es. punto di riferimento per la risoluzione delle eventuali problematiche scaturenti dall'attività dei propri collaboratori e risoluzione di eventuali rapporti conflittuali verificatesi fra collaboratori e la semplificazione ed accelerazione delle procedure amministrative).

**b) Innovazione e semplificazione:**

Parametro 0,5 (Bassa) comportamento indifferente rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti (ad es. non propone gli interventi necessari a seguito modifiche normative/gestionali.  
Parametro 0,7 (Media) comportamento realizzativo di interventi innovativi proposti da altri;  
Parametro 1 (Alta) comportamento propositivo ed attuativo di interventi innovativi nell'ambito del proprio settore.

**c) Integrazione:**

Parametro 0,5 (Bassa) comportamento indifferente rispetto all'integrazione ed alla collaborazione;  
Parametro 0,7 (Media) comportamento partecipativo all'integrazione ed alla collaborazione richiesta da altri  
Parametro 1 (Alta) comportamento sollecitativo dell'integrazione ed della collaborazione (ad es. propone conferenze di servizio per la risoluzione di problemi intersettoriali).

Nella valutazione dei comportamenti ci si avvarrà di ogni utile elemento, in relazione ai singoli criteri:

- relazione autovalutativa del dirigente:

**5. Modalità di attribuzione dell'indennità di risultato**

a) L'indennità di risultato compete ai dirigenti, a condizione che abbiano superato la media dello 0.5 complessivamente nelle schede di valutazione

La quota di indennità non attribuita ai singoli dirigenti può essere attribuita in tutto o in parte, con idonea e specifica motivazione a quei dirigenti che abbiano conseguito la valutazione massima, ovvero utilizzabile l'anno successivo.

Il fondo complessivo relativo all'indennità di risultato sarà ripartito per ogni dirigente in base al punteggio assegnato alle condizioni sopra elencate.

**DECORRENZA**

L'applicazione dei criteri generali per la graduazione e la valutazione del risultato del personale dirigenziale indicati nel presente documento avrà decorrenza 1/1/2006.

**COMUNE DI COPPARO**

**VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' SVOLTA  
DAL DIRIGENTE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA INDENNITA' DI RISULTATO**

\_\_\_\_\_

**SETTORE** \_\_\_\_\_

**ANNO** \_\_\_\_\_

**Copparo li,** \_\_\_\_\_

## VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI

<b>COMPORAMENTI VALUTATI</b>	<b>PESO RELATIVO ASSEGNATO</b>	<b>RISULTATI COMPLESSIVAMENTE RAGGIUNTI</b>	<b>COEFICIENTE DI VALUTAZIONE (*)</b>	<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO(**)</b>
<b>ORGANIZZAZIONE E DIREZIONE</b>			1 - [ ] 0.7 - [ ] 0.5 - [ ]	
<b>INNOVAZIONE E SEMPLIFICAZIONE</b>			1 - [ ] 0.7 - [ ] 0.5 - [ ]	
<b>INTEGRAZIONE</b>			1 - [ ] 0.7 - [ ] 0.5 - [ ]	
			<b>TOTALE</b>	

\* Coefficiente utilizzabile dal valutatore in relazione al livello di raggiungimento dell'obiettivo: 1 – raggiungimento pieno; 0.7 – raggiungimento più che adeguato; 0.5 – raggiungimento basso

\*\* Il punteggio relativo all'obiettivo si ottiene moltiplicando il peso assegnato al singolo obiettivo per il livello di raggiungimento dell'obiettivo stesso

**VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI  
IN RELAZIONE AL RENDIMENTO**

<b>OBIETTIVI</b>	<b>PESO RELATIVO ASSEGNATO AI SINGOLI OBIETTIVI</b>	<b>RISULTATI CONSEGUITI</b>	<b>LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO (*)</b>	<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO (**)</b>
			1 - [ ] 0.7 - [ ] 0.5 - [ ]	
			1 - [ ] 0.7 - [ ] 0.5 - [ ]	
			1 - [ ] 0.7 - [ ] 0.5 - [ ]	
			1 - [ ] 0.7 - [ ] 0.5 - [ ]	
			1 - [ ] 0.7 - [ ] 0.5 - [ ]	
			<b>TOTALE</b>	

- Coefficiente utilizzabile dal valutatore in relazione al livello di raggiungimento dell'obiettivo: 1 – raggiungimento pieno; 0.7 – raggiungimento più che adeguato; 0.5 – raggiungimento basso
- \*\* Il punteggio relativo all'obiettivo si ottiene moltiplicando il peso assegnato al singolo obiettivo per il livello di raggiungimento dell'obiettivo stesso.

## PUNTEGGIO RIEPILOGATIVO

<b>VALUTAZIONE</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
Risultati conseguiti in relazione al rendimento	
Risultati conseguiti in relazione al comportamento	
<b>TOTALE</b>	