

# COMUNE DI PERDAXIUS PROVINCIA DI CAGLIARI

Deliberazione n. 25

del 14.04.2000

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: QUANTIFICAZIONE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO – ADOZIONE CRITERI -**

L'anno DUEMILA, il giorno QUATTORDICI del mese di APRILE alle ore 12,20 nella solita sala delle riunioni, si è riunita la Giunta Comunale, debitamente convocata nei modi e termini di legge.

Assume la Presidenza il Sindaco Sig. ANTONIO ESU

Assiste il Segretario Comunale Dr.ssa Adriana Morittu  
il quale procede all'appello nominale risultano:

ESU	ANTONIO	Sindaco	P
ANGIUS	GIANNI	Assessore	P
CANI	ELISA	Assessore	P

Totale presenti : 3

Totale assenti: 0

Constatata la presenza del numero legale degli intervenuti il Presidente dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a trattare l'argomento in oggetto.

## LA GIUNTA

- VISTO il C.C.N.L. vigente per il comparto EE.LL. in particolare l'art. 9 comma 6 punto c, che prescrive l'attivazione di sistemi di controllo interno o dei nuclei di valutazione;
- RICHIAMATA la deliberazione della G.M. n. 17 del 29.3.2000, esecutiva ai sensi di legge, con la quale si procedeva alla nomina del Nucleo di Valutazione esterno;
- RICHIAMATA la deliberazione della G.M. n. 14 del 22.3.2000, esecutiva ai sensi di legge, con la quale si procedeva all'approvazione del disciplinare relativo al funzionamento del suddetto Nucleo di Valutazione, che fra le attività di supporto all'Amministrazione prevede la predisposizione di criteri e metodologia per la quantificazione della retribuzione di posizione e di risultato da attribuire entro i limiti contrattuali indicati dall'art. 11 comma 2;
- CONSIDERATO che il Nucleo di Valutazione ha proceduto all'elaborazione di un testo contenente criteri e metodi per la quantificazione della suddetta retribuzione;
- VISTO il testo predisposto che, tenuto conto della dimensione dell'Ente ha individuato tre parametri principali ciascuno dei quali ha un punteggio pari a 100 per totali 300 punti e che i parametri sono suddivisi in coefficienti con punteggio variabile in relazione alla materia di riferimento, ottenendosi così un'ampia casistica di riferimento;
- VISTI inoltre i criteri e metodo per il calcolo ed erogazione della retribuzione di risultato che legata all'assegnazione di obiettivi cui deve assegnarsi un "peso" riferito in particolare alla complessità stimata, e per complessivi punti 100;
- DATO ATTO che per quanto riguarda la retribuzione delle posizioni, nell'ambito del minimo e del massimo contrattuale, si ritiene opportuno graduare l'indennità nelle seguenti cinque fasce:
- |              |             |               |
|--------------|-------------|---------------|
| da punti 100 | a punti 200 | L. 10.000.000 |
| da punti 201 | a punti 220 | L. 15.000.000 |
| da punti 221 | a punti 240 | L. 18.000.000 |
| da punti 241 | a punti 280 | L. 21.000.000 |
| da punti 281 | a punti 300 | L. 25.000.000 |
- DATO ATTO che per quanto riguarda la retribuzione di risultato, sarà attribuita ai responsabili una quota pari alla percentuale di "peso" degli obiettivi raggiunti, applicata all'importo pari al 25% della retribuzione di posizione, rientrando quindi nel limite contrattuale;
- DATO ATTO che la materia in oggetto è soggetta a concertazione per cui copia dell'atto della Giunta Comunale di adozione, sarà trasmesso alle R.S.U. dell'Ente;
- AQUISITI** i seguenti pareri favorevoli ai sensi dell'art. 53 legge 142/90, espressi sulla proposta del presente atto:
- Regolarità Tecnica: a firma del Responsabile del Servizio Dr.ssa Adriana Morittu;
  - Regolarità Contabile: a firma del Responsabile del Servizio finanziario: Rag. Marinella Senis;
- 
- ACQUISITO** il parere preventivo di conformità ai sensi dell'art. 17 comma 68 della legge 15.5.97, n. 127 del Segretario Comunale Dr.ssa Adriana Morittu, come firmato in calce al presente atto;
- VISTO** il Bilancio per il corrente esercizio, in corso di approvazione da parte del CO.CI.CO. di Iglesias;

**-RITENUTO** di provvedere in merito:

## **DELIBERA**

**-DI ADOTTARE** i criteri per la quantificazione della retribuzione di posizione e di risultato, secondo l'elaborato tecnico predisposto dal Nucleo di Valutazione;

**-DI STABILIRE** conseguentemente, entro i limiti contrattuali, la graduazione dell'indennità di posizione, nelle seguenti cinque fasce:

da punti 100	a punti 200	L. 10.000.000
da punti 201	a punti 220	L. 15.000.000
da punti 221	a punti 240	L. 18.000.000
da punti 241	a punti 280	L. 21.000.000
da punti 281	a punti 300	L. 25.000.000

**-DI STABILIRE** per quanto riguarda la retribuzione di risultato, che la quantificazione avverrà secondo l'elaborazione proposta dal Nucleo di Valutazione, rapportando la misura massima contrattuale 25% al punteggio ottenuto dalla somma dei "pesi" relativi agli obiettivi raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati;

**-DI DARE ATTO** che la materia in oggetto è soggetta a concertazione per cui copia dell'atto della Giunta Comunale di adozione, è stata trasmessa alle R.S.U. dell'Ente.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO



IL SEGRETARIO COMUNALE

*[Handwritten signature]*

PARERE PREVENTIVO FAVOREVOLE DI CONFORMITA' AI SENSI DELL'ART. 17 COMMA 68 DELLA LEGGE 15.5.97, N.127.



IL SEGRETARIO COMUNALE

*[Handwritten signature]*

# **COMUNE DI PERDAXIUS**

Provincia di Cagliari

**NUCLEO DI VALUTAZIONE**

## **RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO CRITERI-METODOLOGIA**



## INDICE

<b>Presentazione</b>	pag . 3
• <b>Adempimenti preliminari</b>	pag 5
• <b>Nucleo di Valutazione</b>	pag 6
• <b>Retribuzione di posizione</b>	pag 7
Il sistema di valutazione	pag 7
Determinazione parametri di calcolo	pag 8
Analisi dei parametri	pag 9
Parametro A)	pag 9
Scheda	pag 10
Parametro B)	pag 11
Scheda	pag 12
Parametro C)	pag 13
Scheda	pag 14
Scheda generale retribuzione di posizione	pag 15
<b>QUANTIFICAZIONE</b>	pag. 16
• <b>Retribuzione di risultato</b>	pag 17
Procedimnto	pag 17
Esemplificazione	pag. 18
Scheda A) valutazione finale dei risultati	pag 19

❖



## PRESENTAZIONE

Con la pubblicazione sul supplemento ordinario della G.U. n. 95 del 24/04/1999 dell'accordo contrattuale per il biennio economico 1998/99, quadriennio normativo 1998/2001 e il sistema di classificazione del personale delle Regioni e Autonomie locali, si raggiunge un'altra tappa verso la privatizzazione del rapporto di lavoro del personale degli EE.LL.

Dal D.Lgs.vo 29/93 integrato o sostituito dai successivi D.Lgs.vo 396/97, 80/98 e 387/98, appare sempre più marcato il richiamo alla volontà del legislatore a trasferire nella P.A. sistemi e metodi gestionali, fin'ora tipici del rapporto di lavoro privatistico: il punto fondamentale è individuabile nella sempre più marcata separazione fra i ruoli del potere politico di indirizzo e programmazione, da quello puramente gestionale.

Già con la circolare n. 3/1998, il Ministero dell'Interno a seguito della emanazione della L. 191/98, sottolineava quanto già introdotto dalla L. 127/97, ribadito dal D.Lgs.vo 29/93, come modificato dal D.Lgs.vo 80/98, circa la distinzione fra funzioni di indirizzo politico amministrativo e funzioni di gestione, esplicitate dall'art. 45 comma 1 del D.Lgs.vo 80/98 che recita: *“A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le disposizioni previgenti che conferiscono agli organi di governo l'adozione di atti di gestione e di atti o provvedimenti amministrativi di cui all'art. 3 comma 2 del decreto legislativo 29/93, si intendono nel senso che la relativa competenza spetta ai dirigenti”*””.

Non v'è dubbio che per attuare detta separazione vi sia la necessità per l'Ente, nella sua autonomia organizzativa, di dotarsi di strumenti regolamentari, per dare operatività alle disposizioni delle fonti primarie.

Consequente alla attività gestionale demandata ex lege alla posizione dei dirigenti, o in assenza di questi a coloro cui sono attribuite funzioni dirigenziali, è la parte contrattuale relativa alla istituzione di una retribuzione di “posizione” ed una di “risultato” (art. 10 C.C.N.L.) con l'onere per l'Ente (art. 10 c. 2), di stabilire il valore economico di dette retribuzioni, entro limiti minimi e massimi (art. 10 c.3) prestabiliti.



Le disposizioni contrattuali al proposto pongono fine alla confusione creatasi negli Enti privi di figure dirigenziali. Infatti l'art. 11, detta disposizioni in favore dei Comuni di minori dimensioni demografiche privi di figure dirigenziali, stabilendo che ove ci si avvalga della facoltà di cui all'art. 51 c.3/bis debbano corrisponderci la retribuzione di posizione e di risultato, secondo i limiti di cui al c.3 dello stesso articolo 11.

Si ricorderà che in precedenza il comma 3/ter dell'art. 51 L. 142/90, introdotto dalla L. 191/98, prevedeva che "*compatibilmente con le disponibilità finanziarie dell'Ente*" potesse essere attribuita agli incaricati di funzioni dirigenziali una indennità di posizione, "*localmente determinata*".

In sede di commento e interpretazione della suddetta norma, considerato che il C.C.N.L. che prevedeva tale istituto, era già in avanzata fase di discussione, vi fu l'invito a definire l'indennità da 10 a 25 milioni per le qualifiche VII e VIII e da 6 a 15 milioni per le qualifiche V e VI.

Il nuovo C.C.N.L. (artt.8,9,10,11) al riguardo pone finalmente alcuni punti fermi e, consente, una "uniforme" applicazione della norma, se non proprio definita per quanto riguarda "l'entità" della retribuzione, almeno per quanto riguarda le procedure per la sua corresponsione.

Da ciò deriva per gli Enti la necessità di dotarsi di strumenti operativi che disciplinino criteri generali, tempi e metodologie per la graduazione della retribuzione di posizione, per la valutazione dei risultati, cui è subordinata l'erogazione della retribuzione di risultato e, in ultimo, la valutazione delle prestazioni (per il personale non incaricato di funzioni dirigenziali).

Pertanto, secondo quanto stabilito dall'art. 9, comma 6 lettera c) del C.C.N.L., è indispensabile la istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.



## ADEMPIMENTI PRELIMINARI

Gli adempimenti imposti dalla normativa contrattuale per giungere alla attribuzione della retribuzione di posizione, di risultato, delle prestazioni e tutto il nuovo sistema gestionale, comporta l'esigenza di dotarsi di criteri di valutazione che, l'art. 6 "sistemi di valutazione" del C.C.N.L. (nella parte sistema di classificazione del personale), così indica:

*“”””In ogni Ente sono adottate metodologie permanenti di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica di cui al presente contratto; la valutazione è di competenza dei dirigenti, si effettua a cadenza periodica ed è tempestivamente comunicata al dipendente, in base ai criteri definiti ai sensi dell'art. 16 comma 2. “”””*

L'art. 11 precisa le modalità con le quali le funzioni dirigenziali possono essere attribuite nei Comuni di minori dimensioni, a personale non dirigente, e rinvia agli artt. 8/9/10, la disciplina per il conferimento degli incarichi, e la conseguente retribuzione di posizione e di risultato.

E' fondamentale, e condizione indispensabile l'attivazione nell'Ente, di sistemi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.



## IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Quale che sia la scelta dell'Amministrazione sulla posizione del nucleo di valutazione (interno o esterno) e la sua composizione, le competenze del nucleo di valutazione possono così essere riassunte:

1. Predisposizione del sistema di valutazione per:
  - a) determinare parametri per graduare la retribuzione di posizione;
  - b) determinare criteri per valutare la retribuzione di risultato;
  - c) determinare criteri per la valutazione delle prestazioni.
2. Supporto all'Amministrazione e Responsabili dei servizi, per la soluzione di problemi inerenti la gestione del personale;
3. Controllo e relazione periodica sull'attività.
4. Relazione finale sull'attività.

In sostanza il Nucleo di valutazione effettua la rilevazione del livello di erogazione dei servizi, studia metodi e sistemi di valutazione da proporre all'Amministrazione, sia delle posizioni che dei risultati.

I dirigenti, o incaricati di dette funzioni, valutano i risultati delle prestazioni del personale loro assegnato, sulla base degli strumenti di valutazione predisposti dal Nucleo di valutazione e adottati dall'Amministrazione. La valutazione delle prestazioni è utilizzata per l'attribuzione del salario accessorio (produttività), e può essere anche ai fini della progressione economica. In caso di risultati negativi potrà costituire la base per l'avvio di procedimenti sanzionatori (art. 17 lett. d-D.Lgs.vo 29/93).



## RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

### SISTEMA DI GRADUAZIONE

La retribuzione di posizione è conseguente, nei comuni di minori dimensioni e privi di qualifiche dirigenziali (art. 11 ccnl), all'attribuzione di dette funzioni, a personale inquadrato nella categoria D, o in mancanza di esso della categoria C e B.

Secondo i criteri stabiliti nel Regolamento comunale sul funzionamento degli uffici e dei servizi, il Sindaco provvede all'attribuzione con atto formale.

L'art. 11 al comma 2, prevede che i comuni stabiliscano il valore economico della retribuzione di posizione entro i seguenti limiti:

- A) Personale di categoria **D** : da 10 a 25 milioni annui lordi per tredici mensilità;
- B) Personale di categoria **C o B** : da 6 a 15 milioni annui lordi per tredici mensilità;

La valutazione delle posizioni è fondamentale per stabilire la "graduazione" della retribuzione di posizione, e avverrà sulla base dei seguenti parametri:

- 1) classificazione del lavoro per determinare un valore relativo della responsabilità in rapporto alla struttura, prescindendo dalla persona cui è affidata la funzione;
- 2) attribuzione di un valore relativo alle attività, grado di responsabilità da svolgere all'interno della posizione;
- 3) valutazione basata su un processo di astrazione, avendo come riferimento una determinata posizione organizzativa, senza prendere in considerazione il merito della persona che la ricopre al momento della valutazione.



## DETERMINAZIONE PARAMETRI CALCOLO

Per giungere alla definizione “graduata” della retribuzione di posizione, secondo i criteri individuati nel sistema di valutazione, è necessario operare attraverso la definizione di parametri, cui assegnare dei coefficienti numerici, procedendo come sotto indicato:

Parametro	A
Contenuto	<b>COLLOCAZIONE DELLA STRUTTURA</b>

Parametro	B
Contenuto	<b>COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA</b>

Parametro	C
Contenuto	<b>RESPONSABILITA' GESTIONALI</b> <b>(interne ed esterne)</b>



## ANALISI PARAMETRI

Parametro	A
-----------	---

Contenuto	COLLOCAZIONE DELLA STRUTTURA
-----------	------------------------------

Il parametro A), tiene conto della collocazione del settore/servizio gestito in rapporto alla dimensione generale della struttura Organica in cui è articolato l'Ente.

Il totale di parametro 100, è suddiviso in tre classi 1,2,3 A) cui sono attribuiti diversi coefficienti, in relazione al livello di responsabilità conseguente.

**1A): Coefficiente 45**  
è riferito alla dimensione massima di struttura, individuata nel settore.

**2A): Coefficiente 30**  
è riferito alla struttura del Servizio, intesa come prima divisione del Settore. La classe 2A), comprende eventuali Servizi Autonomi.

**3A): Coefficiente 25**  
è riferito alla dimensione in relazione all'assegnazione numerica di risorse umane, da gestire. In questa classe dovranno comprendersi, ai fini della quantificazione numerica, anche i dipendenti non di ruolo, dei cantieri comunali, Progetti finalizzati alla occupazione, Progetti relativi alle politiche attive del lavoro, Lavori socialmente utili e, comunque, ogni forza lavoro di cui il Responsabile ha, per assegnazione di P.O.G. o per derivazione strutturale dell'Ente, competenza nella gestione.

La classe 3A) è suddivisa in tre sub classi che, in relazione all'entità numerica delle risorse umane da gestire, individua un diverso coefficiente di attività.



## SCHEDA GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Parametro **A**

Contenuto **COLLOCAZIONE DELLA STRUTTURA**

N.	DENOMINAZIONE CONTENUTI	COEF	SUB DIVISIONE	COEF	TOT.
----	----------------------------	------	---------------	------	------

1A	Responsabilità apicale di settore	45			45
----	-----------------------------------	----	--	--	----

2A	Responsabilità apicale di servizio	30			30
----	------------------------------------	----	--	--	----

3A	Dimensione struttura	25			
			Fino a 3 dipendenti	5	
			Da 4 a 6 dipendenti	8	
			Oltre 7 dipendenti	12	
					25

**Totale coefficienti A      100**



## ANALISI PARAMETRI

Parametro	B
-----------	---

Contenuto	COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA
-----------	----------------------------

Il parametro B), tiene conto della complessità organizzativa della struttura gestita in rapporto alla dimensione generale della struttura Organica in cui sono articolati i servizi dell'Ente e, il totale di parametro 100, è suddiviso in sei classi **1,2,3,4,5,6 B)** cui sono attribuiti diversi coefficienti, in relazione al livello di responsabilità conseguente.

**1B): Coefficiente 10**

è riferito alla presenza di personale distinto per categoria, con coefficiente crescente da A a D;

**2B): Coefficiente 10**

è riferito alla suddivisione interna del settore/servizio, con conteggio delle Unità Operative semplici o Uffici da gestire, secondo quanto definito nella struttura dell'Ente;

**3B): Coefficiente 30**

è riferito all'entità delle risorse finanziarie da gestire.

**4B): Coefficiente 15**

è riferito alle attività di proposta progettuale o di pianificazione quali: Proposta di Programmi, Piani, Progetti OO.PP., Relazioni nell'ambito delle procedure finanziarie contabili ecc.

**5B): Coefficiente 10**

è riferito alle attività di ricerca, studio delle norme di riferimento necessarie per la corretta gestione dei servizi assegnati.

**6B): Coefficiente 25**

è riferito alle attività di natura organizzativa e alle attività di supporto agli organi istituzionali.



## SCHEDA GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Parametro	<b>B</b>
-----------	----------

Contenuto	<b>COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA</b>
-----------	-----------------------------------

N.	DENOMINAZIONE CONTENUTI	COEF	SUB DIVISIONE	COEF	TOT.
----	----------------------------	------	---------------	------	------

<b>1B</b>	Dipendenti per categoria	<b>10</b>			
			Categoria A	1	
			Categoria B	2	
			Categoria C	3	
			Categoria D	4	
					<b>10</b>

<b>2B</b>	Suddivisione interna Settore/Servizio	<b>10</b>			
			Fino a 2 U.O.S: (Uffici)	2	
			Da 2 a 3 U.O.S. (Uffici)	3	
			Oltre	5	
					<b>10</b>

<b>3B</b>	Risorse finanziarie assegnate	<b>30</b>			
			Fino a 100 milioni	5	
			Fino a 200 milioni	10	
			Oltre 200	30	
					<b>30</b>

<b>4B</b>	Attività progettuali/Pianificazione	<b>15</b>			
			Programmi/Piani	3	
			OO.PP.	5	
			Finanziari/Contabili	7	
					<b>15</b>

<b>5B</b>	Studio/Ricerca norme di riferimento	<b>10</b>			
					<b>10</b>

<b>6B</b>	Complessità di natura organizzativa	<b>25</b>			
			Rapporti organi istituzionali	5	
			Coordinamento attività interna	7	
			Coordinamento attività esterne	13	
					<b>25</b>

<b>Totale coefficienti B</b>	<b>100</b>
------------------------------	------------



## ANALISI PARAMETRI

Parametro	C
-----------	---

Contenuto	<b>RESPONSABILITA' GESTIONALI (Interne ed esterne)</b>
-----------	------------------------------------------------------------

Il parametro C), prende in considerazione le responsabilità gestionali connesse all'adozione di atti, provvedimenti a rilevanza sia interna che esterna che abbiano collegamenti diretti o indiretti con l'attività di gestione affidata.

Il totale di parametro 100, è suddiviso in cinque classi **1,2,3,4,5 C)** cui sono attribuiti diversi coefficienti, in relazione al livello di responsabilità conseguente.

**1C): Coefficiente 15**

è riferito alla organizzazione del lavoro, alla partecipazione alle riunioni organizzative e alla attività di proposta agli Organi istituzionali.

**2 C): Coefficiente 30**

è riferito alla tipologia degli atti, provvedimenti adottati, in relazione alla diversa natura, complessità e rilevanza esterna che essi assumono.

**3 C): Coefficiente 25**

è riferito alla disponibilità del responsabile di adeguare le prestazioni alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente.

**4 C): Coefficiente 20**

è riferito all'attività di rapporti con l'utenza sia interna che esterna.

**5 C): Coefficiente 10**

è riferito alle attività di aggiornamento e qualificazione.



## SCHEDA GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Parametro	<b>C</b>
-----------	----------

Contenuto	<b>RESPONSABILITA' GESTIONALI INTERNE ED ESTERNE</b>
-----------	------------------------------------------------------

N.	DENOMINAZIONE CONTENUTI	COEF	SUB DIVISIONE	COEF	TOT.
----	-------------------------	------	---------------	------	------

<b>1C</b>	Attività interna	<b>15</b>			
			Ordini servizio	2	
			Presenza conferenza servizi	3	
			Organizzazione lavoro	4	
			Proposte Organi Istituzionali	6	
					<b>15</b>

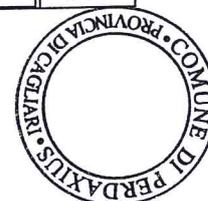
<b>2C</b>	Firma atti a rilevanza esterna	<b>30</b>			
			Concess./Autorizzazioni/Revoche	10	
			Atti Finanziari/Contabili	10	
			Pareri su atti Organi Istituzionali	5	
			Determinazioni	5	
					<b>30</b>

<b>3C</b>	Esigenza di presenza in servizio	<b>25</b>			
			Nell'ambito dell'orario settimanale	10	
			Anche oltre l'orario settimanale	15	
					<b>25</b>

<b>4C</b>	Rapporti con utenti esterni	<b>20</b>			
			Argomenti esclusivi del settore	10	
			Argomenti generali	5	
			Accesso agli atti	5	
					<b>20</b>

<b>5C</b>	Attività di Aggiornamento	<b>10</b>			
			Riunioni periodiche/occasionali	2	
			Seminari studio	3	
			Corsi Formazione	5	
					<b>10</b>

Totale coefficienti C	<b>100</b>
-----------------------	------------



**SCHEDA DI CONFRONTO GRADUAZIONE RETRIBUZION DI POSIZIONE**

responsabile

Parametro	coefficiente							
A	1A							
	2A							
	3A							
B	1B							
	2B							
	3B							
	4B							
	5B							
	6B							
C	1C							
	2C							
	3C							
	4C							
	5C							
	totale							



## QUANTIFICAZIONE INDENNITA' DI POSIZIONE

Da punti 100 a punti 200	£. 10.000.000
Da punti 201 a punti 220	£. 15.000.000
Da punti 221 a punti 240	£. 18.000.000
Da punti 241 a punti 280	£. 21.000.000
Da punti 280 a punti 300	£. 25.000.000



## RETRIBUZIONE DI RISULTATO

L'apporto individuale nello schema Comune=Azienda, è indispensabile al raggiungimento degli obiettivi programmatici dell'Ente e, pertanto, è imprescindibile che la valutazione dei Dirigenti, o incaricati di funzioni dirigenziali, passi attraverso l'analisi del livello dei risultati raggiunti, rispetto agli obiettivi assegnati.

Dall'attribuzione di funzioni dirigenziali discende direttamente l'assegnazione della retribuzione di posizione, mentre dal raggiungimento degli "obiettivi", deriva l'assegnazione della "retribuzione di risultato".

La norma contrattuale (art. 10 c.3) non definisce l'entità della retribuzione, ma stabilisce i limiti minimo e massimo percentuale, dal 10 al 25% della retribuzione di posizione, legando indissolubilmente ai risultati raggiunti rispetto agli obiettivi, assegnati, l'erogazione di quella che può essere definita la parte "premiante" della retribuzione.

Al Nucleo di Valutazione competerà l'onere della valutazione operando sulla base di criteri e metodi preliminarmente definiti e noti al responsabile da valutare. E' necessario quindi che l'Amministrazione definisca il proprio sistema.

Il metodo per la definizione della retribuzione di risultato che ha come obiettivi:

- Costituire un sistema permanente che risponda ai requisiti di trasparenza, equità e uniformità;
- Stimolare il miglioramento delle prestazioni individuali;
- Verificare se all'incarico conferito, corrispondono reali capacità professionali;
- Riscontrare il rapporto, fra prestazione richiesta e prestazione resa;
- Rendere edotto e pienamente cosciente il responsabile, dei metodi e criteri in base ai quali sarà valutato;
- Consentire un migliore orientamento verso le aspettative dell'Ente, in rapporto agli obiettivi assegnati.



Il sistema che si intende adottare fissa nel limite massimo contrattuale la percentuale di attribuzione (25% della retribuzione di posizione).

Ad ogni responsabile dopo l'approvazione del bilancio, viene consegnata una scheda individuale di valutazione nella quale sono specificatamente indicati i diversi obiettivi assegnati e il tempo entro i quali devono essere raggiunti.

La scheda di valutazione deve contenere:

- Obiettivi fissati e relativo "peso";
- Tempo stabilito per il raggiungimento;
- Osservazioni: saranno indicati in modo sintetico eventuali difficoltà incontrate e, se del caso, i motivi che hanno impedito il pieno raggiungimento degli obiettivi.

#### **Procedimento:**

- Sulla retribuzione di posizione si calcola il 25% che esprime l'entità massima della retribuzione di risultato attribuibile;
- Ad ogni obiettivo è attribuito un "peso" e il totale dei "pesi" è pari a 100;
- Alla scadenza del periodo massimo di tempo assegnato per il raggiungimento degli obiettivi, in contraddittorio col responsabile, il Nucleo di Valutazione verifica il raggiungimento o meno degli obiettivi;
- Si sommano i "pesi" degli obiettivi raggiunti;
- Il totale della somma dei "pesi" riferiti agli obiettivi raggiunti, viene espressa in percentuale;
- LA percentuale viene applicata al valore massimo della retribuzione di posizione assegnabile e si ottiene il valore dell'importo della retribuzione di risultato da erogare.

Esempio:

Responsabile sig. Tizio

- Retribuzione di posizione £. 20.000.000
- Retribuzione di risultato 25% di 20.000.000 = £. 4.000.000
- Somma dei "pesi" attribuiti agli obiettivi assegnati = 100
- Somma dei "pesi" degli obiettivi raggiunti = 75
- Retribuzione di risultato = 75% di 4.000.000 = £. 3.000.000



Nel caso in cui la somma dei "pesi" raggiunti, esprima un valore percentuale che applicato al massimo assegnabile, dia un risultato inferiore al minimo contrattuale (10%) della retribuzione di posizione, nell'esempio £. 2.000.000, sarà compito del Responsabile relazionare circa il mancato raggiungimento degli obiettivi e del Nucleo valutare se accogliere o meno dette giustificazioni. Nel caso le motivazioni del Responsabile non dovessero essere accolte, non si procederà all'erogazione della retribuzione di risultato.

Il risultato della valutazione con la proposta di erogazione della retribuzione di risultato viene trasmessa, unitamente alla relazione finale del Nucleo all'Amministrazione, perché a mezzo dell'Ufficio competente provveda in proposito.

Nella relazione finale che il Nucleo deve redigere sull'attività generale e dei singoli Responsabili, da trasmettere al Sindaco e all'Giunta Comunale, il livello di risultato raggiunto, è espresso in sintesi secondo i seguenti indicatori::

• <b>INEFFICIENTE</b>	<b>da 0 a 15%</b>
• <b>PARZIALMENTE INEFFICIENTE</b>	<b>da 16 a 30%</b>
• <b>PARZIALMENTE EFFICIENTE</b>	<b>da 31 a 50%</b>
• <b>EFFICIENTE</b>	<b>da 51 a 80%</b>
• <b>EFFICIENTISSIMO</b>	<b>da 81 a 100%</b>

A scadenze semestrali note al responsabile, si provvederà a cura del Nucleo di valutazione, alla rilevazione sullo stato di attuazione degli obiettivi.



**SCHEDA A) VALUTAZIONE DEI RISULTATI**

<b>RESPONSABILE</b>	
<b>SETTORE/SERVIZIO</b>	

<b>OBIETTIVO N. 1</b>	<b>TEMPO REALIZZAZIONE</b>	<b>PESO</b>
<b>DESCRIZIONE</b>		
	-----	
	-----	
	-----	
	-----	
	-----	

<b>VALUTAZIONE</b>	
--------------------	--

<b>OBIETTIVO N. 2</b>	<b>TEMPO REALIZZAZIONE</b>	<b>PESO</b>
<b>DESCRIZIONE</b>		
	-----	
	-----	
	-----	
	-----	
	-----	

<b>VALUTAZIONE</b>	
--------------------	--

<b>OBIETTIVO N. 3</b>	<b>TEMPO REALIZZAZIONE</b>	<b>PESO</b>
<b>DESCRIZIONE</b>		
	-----	
	-----	
	-----	
	-----	
	-----	

<b>VALUTAZIONE</b>	
--------------------	--

Per ACCETTAZIONE al momento della assegnazione dell'obiettivo

DATA \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE \_\_\_\_\_



