

3 TER



24890  
16.03.07

# PROVINCIA REGIONALE DI SIRACUSA

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA PROVINCIALE

Seduta del giorno 22.03.2007 n° 107

### OGGETTO

Modifica delle disposizioni contenute nel Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi: titolo III e titolo IV.

### Settore II

Bilancio per l'esercizio 2007

Int. cod.

Somma stanziata

€

Anmennitate

€

Somma disponibile

€

Somme già impegnate, liquidate o pagate

€

Totale somme impegnate

€

L'anno duemilasette

Addi

JENITIDUE Del mese di

MARZO

nel Palazzo della Provincia Regionale, debitamente convocata, si è riunita la Giunta Provinciale nelle persone dei Siggg.

Marziano Bruno

Presidente

Lentini Sebastiano

Assessore

Grande Vittorio

(presidente)

Galletta Giuseppe

"

Spataro Carmelo

"

Frontiera Rosaria Barbara

"

Uccello Paolino

"

Giuffrida Vito

"

Cacopardo Domenico

"

Sgarlata Gaetano

"

Cammisuli Orazio

"

Marino Renato

"

Il Dirigente

Assenti gli Assessori:

LENTINI - FRONTIERA -

CACOPARDO - SGARLATA

Assiste alla seduta il Segretario Generale

Dr. G. RIBAUDO

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è sufficiente per rendere valida l'adunanza, invita la G.P. a deliberare in merito all'oggetto.

Impegno annotato al n° del registro  
cronologico degli impegni

Ai sensi del comma 5 dell'art. 55 della L.142/90, nel testo introdotto in Sicilia con L.R. 48/91

SI ATTESTA  
la copertura finanziaria della spesa come sopra impegnata col presente atto.

Il Dirigente del IV Settore

## LA GIUNTA PROVINCIALE

Premesso che con deliberazione della G.P. n. 925 del 04/08/2000 è stato approvato il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi che è attualmente in vigore presso l'Ente.

Che, avendo l'Amministrazione ravvisato la necessità di aggiornare il predetto Regolamento alla luce delle norme della legge n. 145 del 15/07/2002, con determinazione presidenziale n. 57 del 01/03/2005, è stato conferito a tale scopo un incarico professionale al prof. Sebastiano Caruso ed all'avv. Vittorio Pianese per un'attività di studio e di ricerca riguardante in particolare modo il controllo di gestione e la valutazione dei dirigenti;

Che è stata consegnata dal prof. Sebastiano Caruso e dall'avv. Vittorio Pianese una proposta di Regolamento per la disciplina dei controlli interni diretti alla valutazione della dirigenza che aggiorna e modifica le disposizioni già contenute nei titoli III e IV del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Considerato che l'aggiornamento e la conseguente modifica del sistema valutativo e sanzionatorio della dirigenza è necessario ed opportuno al fine di rendere più efficiente l'attività amministrativo-gestionale dell'Ente;

Ritenuto, pertanto, di modificare il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, limitatamente al titolo III concernente il sistema valutativo della dirigenza ed al titolo IV riguardante il sistema sanzionatorio della dirigenza, sostituendoli con le disposizioni contenute nella proposta di "Regolamento per la disciplina dei controlli interni diretti alla valutazione della dirigenza", che si allega al presente atto;

Dato atto che sono state preventivamente informate le Organizzazioni Sindacali;

Dato atto che sulla predetta proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 53, I co., L.142/90, così come introdotto in Sicilia dall'art. I della L.R. n° 48/91, modificato dall'art. 12 della L.R. n. 30 del 23/12/2000, sono stati espressi i seguenti pareri:

"Parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal dirigente del II settore"

(dott. G. Vinci)

"Parere favorevole di regolarità contabile"

(dott. G. Genovesi)

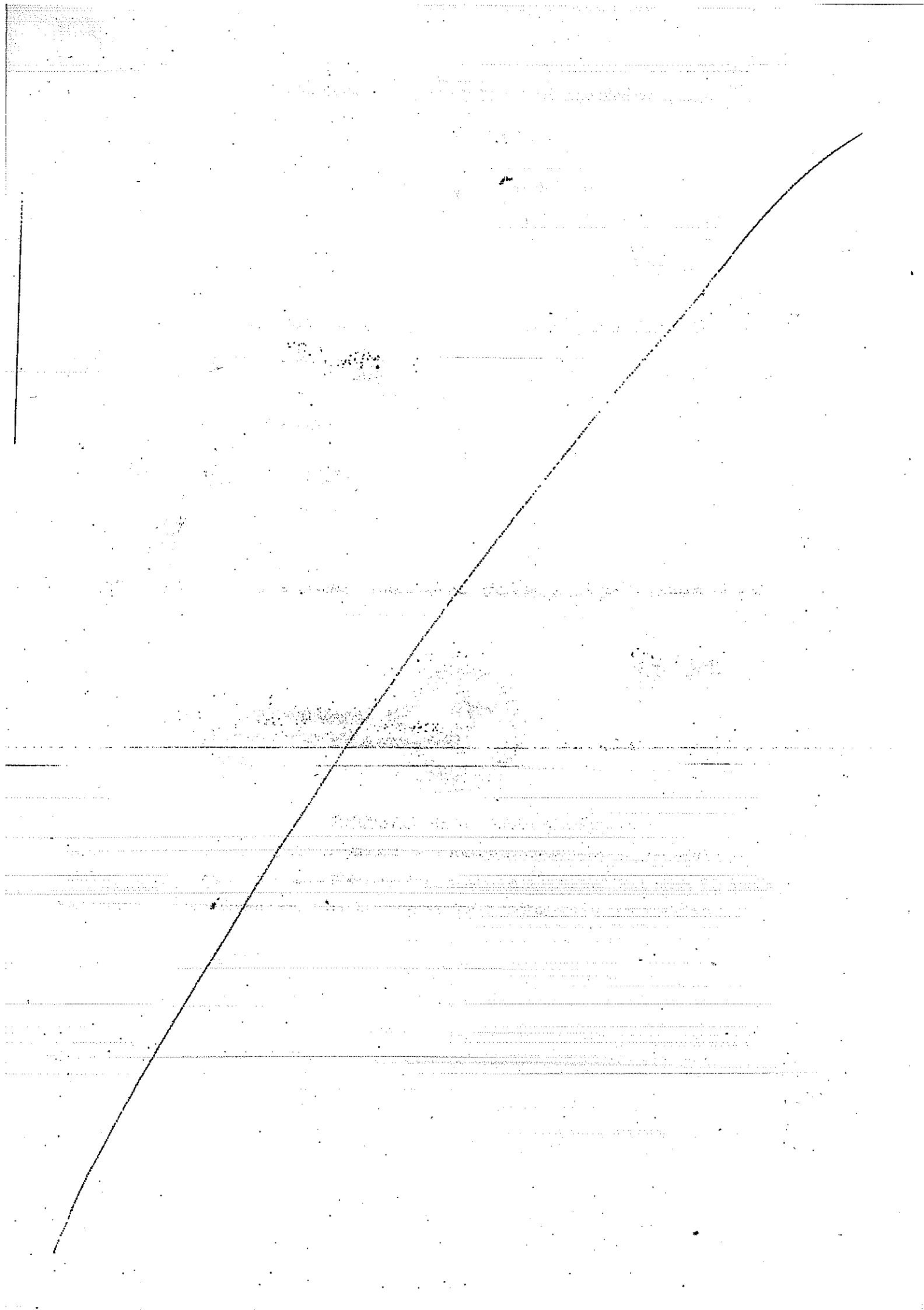
Ritenuto di poter provvedere in merito

Con voti  (SETTE)

palesemente espressi

## DELIBERA

Di procedere alla modifica del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, limitatamente alle disposizioni contenute nei titoli III e IV riguardanti il sistema valutativo e sanzionatorio della dirigenza, sostituendole con le norme contenute nella proposta di "Regolamento per la disciplina dei controlli interni diretti alla valutazione della dirigenza", che si allega al presente atto e ne costituisce parte integrante.



Del che si è redatto il presente verbale che, letto ed approvato, viene sottoscritto.

Il Presidente

L'Assessore Anziano

*Giovanni D'Addio*

Il Segretario Generale

*C. A.*

Il presente atto è stato pubblicato all'Albo Provinciale

dal 25 MAR. 2007 al .....

col n. .... del Reg. pubblicazioni senza reclami

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE

*Francesco Pellegrino*

La presente, essendo decorso il decimo giorno dalla pubblicazione, è esecutiva ope legis (L.R. 3/12/91 n. 44 art. 12 c.1)

Siracusa, li 4 APR. 2007



#### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario generale, su conforme dichiarazione dell'addetto all'Albo, attesta, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 11 della L.R. 3/12/1991 n. 44, che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio della Provincia Regionale senza seguito di opposizioni o ricorsi, per giorni quindici consecutivi dal ..... al .....

Il Segretario Generale

# **Proposta di Regolamento per la disciplina dei controlli interni diretti alla valutazione della dirigenza della Provincia regionale di Siracusa.**

**Sostituisce le disposizioni già contenute nel regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi: Titolo III (sistema Valutativo della dirigenza) e Titolo IV Sistema sanzionatorio della dirigenza)**

Prof. Sebastiano Bruno Caruso  
Avv. Vittorio Pianese



## **Capo I I soggetti della valutazione**

### **Sez I Nucleo di valutazione**

#### **Art. 1**

##### **Funzioni**

1. Al nucleo di valutazione sono attribuiti i compiti previsti dal D. Lgs n. 286/99, articoli 5 e 6, per la valutazione dei dirigenti e di supporto al controllo strategico, nonché quelli previsti dai contratti collettivi.
2. In particolare, il nucleo di valutazione svolge le funzioni di:
  - a) Supporto al Presidente e alla Giunta per la valutazione delle prestazioni dei Dirigenti secondo quanto previsto dalle disposizioni dell' art. 14 CCNL Comparto Regioni-Enti locali area della dirigenza vigente e successive modifiche.
  - b) Verifica dei risultati raggiunti in termini di maggiore produttività e miglioramento del livello qualitativo e quantitativo delle strutture coordinate in relazione agli obiettivi ordinari o strategici assegnati annualmente con il PEG. Per tale funzione si avvarrà, in posizione di staff, del servizio di controllo interno e dei risultati del controllo di gestione.
3. Il nucleo di valutazione esercita tutti gli altri compiti che gli sono assegnati da leggi, statuti, regolamenti o da formali provvedimenti del Presidente della Provincia Regionale.

#### **Art. 2**

##### **Autonomia del nucleo**

1. Il Nucleo è posto in posizione di autonomia nei confronti delle strutture organizzative dell' Amministrazione provinciale e risponde esclusivamente al Presidente della Provincia, o a un suo delegato, allo scopo di contribuire al raggiungimento dei risultati dell'attività dell'Ente medesimo.

#### **Art. 3**

##### **Nomina, composizione e durata del nucleo di valutazione**

1. Il Nucleo è nominato dal Presidente della Provincia che individua il suo Presidente all'atto della nomina dei componenti.
2. Il Nucleo è composto da tre membri - di cui uno con funzioni di Presidente- scelti tra:



- dirigenti o ex dirigenti della pubblica amministrazione e Segretari generali;
- docenti universitari in materie affini alle funzioni svolte dal nucleo;
- liberi professionisti con specifica e acclarate conoscenze nelle materie di competenza del nucleo, risultante dagli studi effettuati e da certificate esperienze in materia di organizzazione, da dimostrare con apposito curriculum;
- dirigenti o ex dirigenti di aziende private che abbiano dimensione nazionale.

3. Il Nucleo scade con il mandato amministrativo del Presidente ma continua ad esercitare le sue funzioni fino alla nomina del nuovo Nucleo.

4. I componenti del Nucleo possono essere riconfermati.

#### Art. 4 Funzionamento del nucleo

1. Il Nucleo si riunisce su richiesta del Presidente del Nucleo, del Presidente della Provincia, del Direttore Generale se nominato.
2. La riunione del Nucleo è validamente costituita quando tutti i componenti siano stati regolarmente convocati e siano presenti almeno due componenti.
3. Le decisioni sono prese di regola all'unanimità. In caso di contrasto sono prese a maggioranza e in caso di eventuale parità di voti, determinata da astensione di uno dei membri, prevale il voto del Presidente.
4. Le funzioni di segretario del Nucleo sono svolte da un dipendente della Provincia appartenente alla categoria "D", nominato dal Presidente della Provincia. Il segretario è tenuto al rigoroso rispetto del segreto d'ufficio. L'accertata violazione da luogo a responsabilità disciplinare.
5. Il Nucleo può richiedere all'amministrazione di avvalersi di esperti a contratto con funzioni di supporto per attività di ricerca ed operativa. Si avvale, inoltre, degli addetti al controllo di gestione.
6. Il Nucleo può anche disporre l'audizione di dirigenti dell'Ente su problematiche attinenti ai suoi compiti.
7. Dei lavori del Nucleo è redatto verbale sottoscritto dal Presidente del Nucleo dai suoi componenti e dal segretario e trasmesso in via riservata al Presidente della Provincia ed al Direttore Generale se nominato.

### **Art. 5**

#### **Accesso ai documenti**

1. Il Nucleo di valutazione ha accesso a qualunque atto e documento amministrativo e gestionale e può richiedere ai dirigenti, oralmente o per iscritto, qualsiasi atto o notizia.
2. I dirigenti devono fornire tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione. La disponibilità in tal senso è oggetto dell'attività di valutazione.

### **Art. 6**

#### **Pubblicità dei lavori e dell'attività del Nucleo di valutazione**

1. Su richiesta dei dirigenti interessati, che ne facciano formale istanza, il Nucleo fornisce copia dei verbali delle proprie riunioni e dei documenti dallo stesso redatti.
2. Il Nucleo di valutazione tutela la riservatezza dei dati riguardanti persone, enti o associazioni a norma delle leggi vigenti.

### **Art. 7**

#### **Compenso**

1. Al Presidente del Nucleo di valutazione spetta un compenso pari al 65% di quello attribuito Presidente del collegio dei revisori contabili dell'Ente, oltre al rimborso delle spese documentate di accesso. Ai componenti del Nucleo spetta, invece, un compenso pari al 65% di quello attribuito ai componenti del collegio dei revisori oltre al rimborso delle spese documentate di accesso.

### **Sez. II**

#### **Gruppo per il controllo di gestione**

### **Art. 8**

1. Nell'ambito del sistema dei controlli interni sull'attività dell'Ente, la Provincia Regionale di Siracusa istituisce il controllo di gestione finalizzato a verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa e ottimizzare il rapporto tra costi e risultati.
2. L'attività di controllo di gestione è affidata al personale individuato, sulla base di criteri di specifica professionalità e affidabilità, dal Presidente dell'amministrazione con proprio provvedimento; tale personale è coordinato da un dirigente all'uopo designato o dal direttore generale se nominato. In mancanza di figure professionali con competenze adeguate all'incarico di coordinamento dell'attività di gestione, o comunque a supporto del dirigente incaricato, l'amministrazione potrà avvalersi di qualificate professionalità esterne

che abbiano particolare esperienza in materia economico-finanziaria, in tecniche di controllo interno, in sistemi di gestione pubblica ed in organizzazione aziendale.

3. Il gruppo di controllo di gestione opera in posizione di autonomia funzionale ed organizzativa e riferisce esclusivamente agli organi di direzione politica amministrativa e al Direttore Generale se nominato. Si coordina funzionalmente con il nucleo di valutazione.

**Capo II**  
**L'attività di valutazione dei dirigenti**  
**Sez. I**  
**Graduazione delle posizioni dirigenziali**

**Art. 9**

**Modalità di graduazione delle posizioni dirigenziali**

1. L'Amministrazione Provinciale procede alla valutazione e alla conseguente graduazione delle funzioni e delle responsabilità afferenti a ciascuna posizione dirigenziale presente nella struttura organizzativa dell'Ente a norma delle vigenti disposizioni legali e contrattuali.
2. La valutazione e la graduazione delle funzioni e delle responsabilità è funzionale alla determinazione differenziata del trattamento economico di posizione della dirigenza. Tale trattamento è proporzionale al "peso" oggettivo della posizione connessa alla funzione e alla responsabilità attribuita.
3. Non possono essere corrisposti trattamenti economici di posizione sostanzialmente omologhi e connessi a posizioni dirigenziali obiettivamente non equiparabili per complessità gestionale e organizzativa e con rilevate differenziazioni di responsabilità.
4. La valutazione delle posizioni dirigenziali è collegata a parametri oggettivi e prescinde da valutazioni di qualità, di professionalità e capacità soggettiva dei singoli dirigenti.
5. La pesatura delle posizioni dirigenziali fa riferimento a:

- a. Dimensione, complessità organizzativa della struttura, cui è riportata la funzione dirigenziale, misurata in termini di risorse finanziarie attribuite; numero e distribuzione per livello delle risorse umane gestite; articolazione della struttura e suo livello di autonomia; oggettive competenze necessarie al suo ottimale funzionamento.

- b. Responsabilità gestionali, interne ed esterne rilevate in termini di complessità delle interazioni con gli utenti interni (organi politici e amministrativi) ed esterni (utenti, clienti, altri soggetti pubblici e privati).
- c. Grado di strategicità politico-amministrativa di ogni settore individuata dall'amministrazione politica in sede di programmazione annuale.
6. Allo scopo di conseguire una puntuale e precisa ponderazione delle posizioni organizzative i criteri generali saranno scomposti in parametri e sottoparametri di apprezzamento cui sarà attribuito uno specifico punteggio secondo quanto previsto nell'allegato D del regolamento vigente. Si terrà conto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva.
7. Il sistema di graduazione è aggiornato ogni volta si determinino modifiche rilevanti ai criteri di cui al comma 5. All'atto dell'istituzione di nuove posizioni dirigenziali, si provvede alla graduazione secondo i criteri e con le modalità indicate ai commi 5.e.6.

## Sez. II La valutazione dell'attività dei dirigenti

### Art. 10

#### La valutazione dei risultati e delle prestazioni dirigenziali

1. Allo scopo della erogazione della indennità di risultato, la valutazione dell'attività svolta dai dirigenti viene basata sui seguenti elementi:
- Valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati
  - Valutazione della qualità della prestazione individuale.
2. L'ammontare dell'indennità di rendimento sarà ripartita al 50% in ragione dei risultati e al 50% in ragione della prestazione, salvo diversa determinazione della contrattazione collettiva decentrata.
3. La retribuzione di risultato è attribuita nel rispetto degli eventuali limiti di spesa previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale. La quota di risorse economiche destinate alla retribuzione di risultato è distribuita tra gli aventi diritto in funzione dei criteri di determinazione di seguito indicati.
4. Il nucleo acquisisce informazioni sulle direttive e gli atti di indirizzo politico; analizza la congruenza e/o gli eventuali scostamenti tra le missioni affidate, gli

obiettivi operativi prescelti, le scelte operative effettuate e le risorse umane, finanziarie e materiali assegnate alla dirigenza.

5. La valutazione avrà cadenza annuale.

**Parte I**  
**La valutazione dei risultati della gestione**

**Art.11**

Obiettivi della valutazione dei risultati

1. La valutazione dei risultati deve essere parametrata sui programmi e obiettivi da perseguire, individuati in sede di programmazione che vanno correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili.
2. La valutazione si avvarrà dei riscontri del controllo di gestione e di indicatori predeterminati.
3. La valutazione è finalizzata a verificare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti.

**Art. 12**  
Modalità della valutazione dei risultati

1. Per la misurazione degli obiettivi programmati annualmente nel Piano esecutivo di gestione il Nucleo si avvarrà del monitoraggio e dei report periodici messi a disposizione dal gruppo di controllo di gestione.
2. La verifica dei risultati, gli indicatori utilizzati e l'attribuzione dei relativi punteggi per la corresponsione della indennità di risultato sono determinati nello schema di cui all'allegato G, che sostituisce integralmente l'allegato G del regolamento vigente.
3. Il nucleo, allo scopo della valutazione del raggiungimento dei risultati, verifica i fattori ostativi e le eventuali responsabilità per la mancata o parziale attuazione degli obiettivi assegnati.
4. Il nucleo effettua, altresì, controlli a campione tramite audizione e coinvolgimento nella procedura dei valutati, ogniqualvolta riscontri aree di criticità nella gestione dirigenziale in relazione agli obiettivi assegnati.
5. Il Presidente, i singoli Assessori, il Direttore generale se nominato ed i singoli dirigenti possono richiedere, in ogni momento, di essere informati dal gruppo di controllo di gestione in merito a qualsiasi questione ritenuta di rilievo ai fini della valutazione.

6. La valutazione dei risultati deve, in linea di massima, concludersi entro e non oltre il mese di aprile dell'anno successivo cui si riferisce la valutazione.

## Parte II La valutazione delle prestazioni dirigenziali

### Art. 13

#### Obiettivi della valutazione delle prestazioni

1. La valutazione delle prestazioni ha come obiettivo:
  - a. il miglioramento del rapporto fiduciario tra l'amministrazione e i dirigenti in relazione alle direttive e agli incarichi assegnati;
  - b. lo sviluppo organizzativo della struttura e del suo rendimento complessivo in riferimento alle aspettative degli utenti interni ed esterni;
  - c. il miglioramento del clima e delle comunicazioni interne ed esterne;
  - d. la diffusione della consapevolezza nei valutati di ciò che l'organizzazione chiede loro di svolgere e con quale priorità di attenzione.
2. La valutazione delle prestazioni favorirà un apprendimento continuo del contenuto dei ruoli in una costante e dinamica corrispondenza tra le responsabilità di ognuno e le mutevoli esigenze organizzative.

### Art. 14

#### Modalità di valutazione delle prestazioni e garanzia del contraddittorio

1. La valutazione della prestazione dei dirigenti si baserà su specifici fattori comportamentali quali ad esempio:
  - a. la capacità di gestione delle risorse umane (motivazione e valutazione dei dipendenti)
  - b. l'adeguamento all'innovazione
  - c. disponibilità all'aggiornamento
  - d. la cura dell'immagine dell'ente
  - e. la capacità di problem solving
  - f. i risultati nello snellimento dell'azione amministrativa

g. l'integrazione con strutture interne ed esterne e con l'amministrazione politica

h. la dedizione al lavoro e l'impegno nello svolgimento delle funzioni

2. L'individuazione degli indicatori, l'attribuzione dei punteggi, le modalità di calcolo e i criteri di attribuzione del quantum di retribuzione legata alla prestazione, sono previsti in dettaglio nell'allegato G.

3. La valutazione sarà effettuata anche utilizzando un rapporto riferito alla attività annuale redatto dal Presidente o dall'Assessore al ramo (e/o dal Direttore generale se nominato) e da essi sottoscritto e consegnato al nucleo possibilmente entro il mese di febbraio di ogni anno successivo a quello cui va riferita la valutazione.

4. Il rapporto deve attenersi ai parametri di valutazione di cui punto 1 e deve indicare in dettaglio gli elementi di giudizio funzionali alla valutazione. Tali elementi devono essere suffragati, se possibile, da idonea documentazione e congrua esemplificazione.

5 Non potranno essere tenute in conto, ai fini della valutazione, considerazioni generiche e non adeguatamente comprovate.

6 Gli assessori, il Presidente e il Direttore Generale se nominato, potranno segnalare per iscritto ogni elemento rilevante allo scopo della valutazione anche in merito ad episodi di inosservanza di direttive che saranno considerate dal nucleo per la valutazione ma anche al fine di specifiche imputazioni di responsabilità.

7 Per garantire il contraddittorio sul rapporto generale e sulle singole segnalazioni i dirigenti dovranno essere sentiti dal nucleo anche su loro richiesta.

8. In assenza di documentazione idonea alla valutazione non si darà luogo ad alcuna proposta di valutazione.

### **Sez. III Il regime di responsabilità**

#### **Art. 15**

Ipotesi di imputazione della responsabilità dirigenziale e conseguenze sanzionatorie

1. Il mancato raggiungimento degli obiettivi, ovvero l'inosservanza delle direttive imputabile al dirigente, valutati con i sistemi e le garanzie di cui agli articoli precedenti, comportano, ferma restando l'eventuale responsabilità

disciplinare, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale, secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo vigente.

2. In relazione alla gravità dei casi l'amministrazione può:

- riassegnare il precedente incarico se ancora disponibile;
- affidare un incarico con un valore di retribuzione di posizione inferiore;
- sospendere il dirigente con contratto di lavoro a tempo indeterminato da ogni incarico per un periodo massimo di due anni. In tal caso il dirigente rimarrà a disposizione dell'Amministrazione in posizione di staff.

Nei casi più gravi l'Amministrazione potrà recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni di legge e di contratto collettivo.

#### Art. 16

La procedura di imputazione della responsabilità dirigenziale

1. La procedura per l'accertamento della sussistenza di una ipotesi di responsabilità dirigenziale in capo al dirigente è ispirata alla diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo valutatore.

2. L'ipotesi di responsabilità deve essere contestata al dirigente interessato da parte dell'amministrazione e, contemporaneamente, deve esserne comunicata al Nucleo di valutazione. Il Nucleo, nel rispetto del principio del contraddittorio, dispone l'audizione del dirigente. Il dirigente può presentare difese scritte e può farsi assistere da un rappresentante sindacale o legale.

3. Ultimata questa fase, il Nucleo emette un atto di valutazione della sussistenza o meno della ipotesi di responsabilità dirigenziale in capo al dirigente interessato e lo trasmette all'amministrazione. Nel caso in cui fosse ravvisata una ipotesi di responsabilità dirigenziale, l'amministrazione sottopone l'atto di valutazione e la responsabilità che si ritiene di imputare al Comitato dei Garanti di cui al comma 5.

4. I provvedimenti di imputazione di responsabilità vengono applicati previo parere conforme del Comitato di Garanti. Il parere deve essere reso entro 30 giorni dalla richiesta. Decorso tale termine l'amministrazione può prescindere dal parere.

5. Il Comitato dei Garanti è composto di tre membri nominati dal Presidente dell'amministrazione provinciale. Ne fanno parte un rappresentante dei dirigenti, un rappresentante dell'Amministrazione ed un esperto nei settori della legislazione e dell'organizzazione amministrativa del lavoro pubblico o un magistrato anche in quiescenza, con funzioni di Presidente, individuato di comune accordo dagli altri due componenti. Il Comitato dura in carica tre anni.

**Sez. IV**  
**Art. 17**  
**Disposizioni finali e transitorie**

1. Sono abrogati gli artt. 100-120 del regolamento generale degli uffici dei servizi e l'allegato G, alla data dell'emanazione del presente regolamento, vigente.
2. Sono altresì abrogate tutte le altre disposizioni del regolamento generale in contrasto con le disposizioni di cui al presente regolamento.
3. Con l'entrata in vigore delle norme di cui sopra l'amministrazione provinciale può rinnovare, in tutto o in parte, la composizione del Nucleo di valutazione.

## ALI G

(Richiamato dall'art.12 comma 2)

### METODOLOGIA VALUTATIVA DEI RISULTATI DIRIGENZIALI PER IL RICONOSCIMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La valutazione dei risultati conseguiti avviene ad opera del Nucleo di valutazione della Provincia con cadenza annuale entro il 30 Aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

La metodica valutativa applicata prende a riferimento elementi (numerici) relativi al livello dei risultati conseguiti nell'anno in relazione agli obiettivi numerici assegnati ed elementi (qualitativi) riferiti alla qualità della prestazione individuale (gestione, risorse umane, disponibilità all'innovazione, aggiornamento, problem solving, snellimento azione amministrativa, integrazione con le strutture, dedizione al lavoro, immagine dell'ente).

La valutazione, pertanto, si compone di due elementi:

1. Legato ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati
2. Legato alla qualità della prestazione individuale

#### ELEMENTO 1

L'elemento 1 è di natura esclusivamente numerica e si riferisce al dato obiettivo ed insindacabile circa la quantità del risultato raggiunto. E' strettamente legato al controllo di gestione.

L'Amministrazione individua annualmente gli obiettivi numerici che caratterizzano la singola posizione in numero non inferiore a 4 e non superiore a 7 ed assegna, in accordo con il dirigente interessato, il peso al singolo obiettivo. Insieme agli obiettivi sono definiti gli indicatori che saranno utilizzati per la misurazione del risultato. Obiettivi, pesatura degli stessi ed indicatori vengono tempestivamente comunicati al Nucleo di Valutazione ed al Controllo di Gestione.

Al momento della valutazione il Nucleo verifica la percentuale relativa al raggiungimento del risultato rispetto all'obiettivo assegnato. Moltiplicando tale valore per il peso si ottiene il valore di risultato parziale relativo ad ogni obiettivo. La somma dei valori di risultato parziale di ciascun obiettivo determina il valore di risultato parziale complessivo per l'Elemento 1.

Il Nucleo, al momento della valutazione, in considerazione delle specifiche evenienze, può introdurre elementi numerici correttivi nei seguenti casi:

- ◆ Quando vi siano tagli di risorse da parte della Regione o del Governo Nazionale
- ◆ Quando la realizzazione dell'obiettivo sia collegata a decreti di finanziamento di soggetti terzi ed il finanziamento non sia stato ottenuto
- ◆ Quando comunque il raggiungimento dell'obiettivo sia condizionato da fattori esterni assolutamente neutrali e non condizionabili dall'azione, dal comportamento, dalla volontà e dall'intervento del dirigente

L'elemento correttivo viene applicato ai singoli obiettivi interessati

#### ELEMENTO 2

L'elemento 2 è di natura qualitativa e si riferisce agli aspetti comportamentali del dirigente ed è quindi legato alle prestazioni.

I parametri presi in considerazione sono otto qui di seguito elencati.

1. Capacità gestione delle risorse umane (motivazione e valutazione dei dipendenti)
2. Adeguamento all'innovazione
3. Disponibilità all'aggiornamento
4. Cura dell'immagine dell'ente
5. Capacità di problem solving
6. Risultati nello snellimento azione amministrativa
7. Integrazione con strutture interne ed esterne e con l'amministrazione politica
8. Dedizione al lavoro e impegno nello svolgimento delle funzioni

La scala da assegnare ad ogni elemento è qualitativa e si compone di 5 gradini:

Insufficiente

Scarsa

Normale

Buona

Ottima

Sulla base dei report e delle segnalazioni articolate e motivate dell'amministrazione a norma dell'art. 14 del regolamento il nucleo assegna i giudizi sintetici per tutti i parametri sopra indicati. Ad ogni gradino della scala corrisponde un punteggio da 0 per "insufficiente" a 100 per "ottimo" con un intervallo di 25 punti. Poiché i parametri sono otto ed il punteggio massimo per ognuno è 100, ne consegue che il valore totale non può essere superiore a 800.

La somma dei valori assegnati ad ognuno degli elementi di valutazione costituisce il valore di risultato parziale della prestazione.

L'amministrazione fa propria la proposta di valutazione del nucleo o la rinvia allo stesso in caso di discrepanza, fornendone motivazione.

Il nucleo può in tal caso rivedere la propria valutazione o confermarla entro e non oltre 30 giorni dall'invito formale della amministrazione. In caso di conferma della valutazione da parte del nucleo l'amministrazione potrà operare proprie e difformi valutazioni. Lo stesso potrà fare nel caso in cui il nucleo non abbia presentato alcuna proposta entro il termine sopra indicato.

## VALUTAZIONE FINALE INTEGRATA

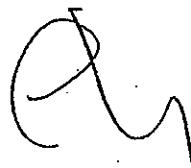
La valutazione finale integrata è costituita dall'insieme dei valori di cui all'Elemento 1 ed all'Elemento 2.

## PESO ASSEGNATO AGLI ELEMENTI 1 e 2

Il peso rispettivo degli elementi 1 e 2 allo scopo della ripartizione dell'indennità di rendimento è regolato dall'art. 10 comma 2 del regolamento di valutazione. La percentuale definita come "Totale valutazione" viene applicata sull'ammontare della indennità di risultato.

## ESEMPI PRATICI

Allo scopo di rendere evidente il processo sono stati elaborati esempi pratici qui appresso riportati.



Esempio 1

Il Dirigente ha concordato con l'Amministrazione ad inizio anno il raggiungimento dei sette obiettivi i cui singoli importi sono elencati nella colonna "A" con l'assegnazione dei pesi relativi ai singoli obiettivi, riportati nella colonna "D".

Al momento della realizzazione i numeri riferiti ai singoli obiettivi sono riportati nella colonna "B". La differenza tra obiettivo e realizzato è riportata nella colonna "A-B" mentre il rapporto tra i due valori è evidenziato nella colonna "C". Il valore di risultato parziale calcolato per ogni obiettivo è indicato nella colonna valore.

Nell'esempio il valore di risultato parziale complessivo di cui all'Elemento 1 è pari al 79,59% che rapportato al 50% acquisisce il valore di 39,80%

Consideriamo l'Elemento 2 ipotizzando che il dirigente in questione abbia ottenuto un insufficiente, due scarsi, un normale, due buoni e tre ottimi.

In tal caso il totale del punteggio accumulato è di 475 punti pari al 59,38% del totale di 800 punti. Rapportando tale valore al 50% avremo un punteggio di 29,69%.

Il Valore Totale della Valutazione è quindi di 69,49% da applicare per il riconoscimento della retribuzione di risultato.

A

**METODOLOGIA VALUTATIVA DEI RISULTATI DIRIGENZIALI PER IL  
RICONOSCIMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

**ELEMENTO 1**

	OBBIETTIVO	IMPORTO A	REALIZZATO B	DIFFERENZA A-B	RAPPORTO C=B/A	FATT.CORR. E	PESO D	VALORE (C+E)xD
1	A	5.000	4.000	1.000	80,00%		30	24,00
2	B	10.000	7.000	3.000	70,00%		20	14,00
3	C	8.000	6.000	2.000	75,00%		20	15,00
4	D	5.500	5.500	-	100,00%		10	10,00
5	E	11.000	10.000	1.000	90,91%		10	9,09
6	F	4.000	2.000	2.000	50,00%		5	2,50
7	G	3.000	3.000	-	100,00%		5	5,00
TOTALE							100	79,5909091

**VALORE DI RISULTATO PARZIALE/COMPLESSIVO**

79,59	50,00%	39,80%
-------	--------	--------

**ELEMENTO 2**

	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	INSUFF.	SCARSO	NORMALE	BUONO	OTTIMO
		0	25	50	75	100
1	Capacità gestione rapporti umani	0				
2	Disponibilità all'innovazione		25			
3	Autoaggiornamento		25			
4	Problem solving			50		
5	Snellimento azione amministrativa				75	
6	Integrazione con strutture interne ed esterne e supervisione politica					100
7	Dedizione al lavoro					100
8	Cura dell'immagine					100
TOTALE						475
PERCENTUALE						59,38

**VALORE DI RISULTATO PARZIALE DELLA PRESTAZIONE**

59,38	50%	29,69%
-------	-----	--------

**TOTALE VALUTAZIONE** → **69,48%**

**Esempio 2.**

Il caso è il medesimo dell'esempio 1, solo che il Nucleo di Valutazione ritiene di dover incrementare di 10 punti il risultato numerico dell'obiettivo B a causa del ritardo nell'emanazione del decreto di finanziamento per la manutenzione degli edifici scolastici. In tale caso il Valore di risultato parziale complessivo sale a 40,80% ed il Totale Valutazione a 70,49%, come si può constatare dalla tabella

**METODOLOGIA VALUTATIVA DEI RISULTATI DIRIGENZIALI PER IL  
RICONOSCIMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

**ELEMENTO 1**

	OBBIETTIVO	IMPORTO A	REALIZZATO B	DIFFERENZA A-B	RAPPORTO C=B/A	FATT.CORR. E	PESO D	VALORE (C+E)xD
1	A	5.000	4.000	-1.000	80,00%		30	24,00
2	B	10.000	7.000	-3.000	70,00%	10,00%	20	16,00
3	C	8.000	6.000	-2.000	75,00%		20	15,00
4	D	5.500	5.500		100,00%		10	10,00
5	E	11.000	10.000	-1.000	90,91%		10	9,09
6	F	4.000	2.000	-2.000	50,00%		5	2,50
7	G	3.000	3.000		100,00%		5	5,00
<b>TOTALE</b>							<b>100</b>	<b>81,59</b>

**VALORE DI RISULTATO PARZIALE/COMPLESSIVO**

<b>81,59</b>	<b>50,00%</b>	<b>40,80%</b>
--------------	---------------	---------------

**ELEMENTO 2**

	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	INSUFF.	SCARSO	NORMALE	BUONO	OTTIMO	
1	Capacità gestione rapporti umani	0	25	50	75	100	
2	Disponibilità all'innovazione	0					
3	Autoaggiornamento		25				
4	Problem solving		25				
5	Shellimento azione amministrativa			50			
6	Integrazione con strutture interne ed esterne e supervisione politica				75		
7	Dedizione al lavoro					100	
8	Cura dell'immagine					100	
<b>TOTALE</b>						<b>475</b>	
<b>PERCENTUALE</b>						<b>59,38</b>	

**VALORE DI RISULTATO PARZIALE DELLA PRESTAZIONE**

<b>59,38</b>	<b>50%</b>	<b>29,69%</b>
--------------	------------	---------------

**TOTALE VALUTAZIONE**

→ **70,49%**