

Il C.C.R.L. 7.12.2006 del personale del comparto unico – non dirigenti – quadriennio normativo (II fase) 2002 – 2005 e biennio economico 2004-2005, all'art. 44, prevede per il personale di categoria D titolare delle Posizioni Organizzative, in aggiunta alla tradizionale parte fissa della retribuzione, una parte variabile articolata in due componenti principali:

1. la retribuzione di posizione, determinata con riguardo alle funzioni ed alle responsabilità connesse alla posizione organizzativa e strutturale ricoperta da ogni responsabile;
2. la retribuzione di risultato, legata alla valutazione delle prestazioni effettuate e dei risultati conseguiti dai singoli responsabili, stabilita in misura non inferiore al 15% della retribuzione di posizione specificamente attribuita, né superiore alla misura massima del 35%. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale, ove l'esito della stessa risulti positivo.

L'Amministrazione, nell'ambito dell'autonomia organizzativa riconosciuta, prevede, ai fini della valutazione delle posizioni e delle prestazioni dei responsabili, precisi indicatori/fattori finalizzati a garantire uno stretto rapporto tra retribuzione e responsabilità-performance:

In particolare la retribuzione di risultato - minimo 15% massimo 35% - va riconosciuta ai Responsabili di Settore, sulla base del grado di raggiungimento di predefiniti obiettivi e livelli di prestazione generale e che è pertanto necessario fissare una metodica di valutazione che permetta di assegnare la prevista percentuale di retribuzione, nel rispetto di quanto stabilito dalla normativa e dal contratto collettivo.

L'Amministrazione intende strutturare e introdurre sistemi di valutazione orientati a garantire uno stretto rapporto tra retribuzione e responsabilità – produzione.

Il processo di valutazione si avvarrà dei supporti tecnici strutturati di seguito indicati:

1. la metodica di valutazione;
2. le schede di valutazione, compilate a cura della struttura di valutazione;
3. i colloqui di valutazione, a cura della struttura di valutazione
4. i provvedimenti del Commissario Straordinario di riconoscimento ed assegnazione della retribuzione di risultato.

L'Amministrazione individua, in fase di programmazione generale (PEG e/o PdO), insieme a ciascuno dei Responsabili di Settore e con l'ausilio del Segretario, tre obiettivi prioritari specifici, misurabili, attuabili, realizzabili e tempificati - con focalizzazione, nell'ambito dei fattori professionali e comportamentali di valutazione, dei fattori da ritenersi più significativi;

Si ritiene di determinare come di seguito gli indicatori /fattori sulla cui base condurre la valutazione delle prestazioni dei Responsabili di Settore:

grado di conseguimento dei 3 principali obiettivi indicati dall'organo politico;

punteggio massimo **34** punti

elementi di apprezzamento: grado di complessità di ciascun obiettivo
grado di raggiungimento di ciascun obiettivo

capacità dimostrata nel gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze di servizio e contemperando i diversi impegni;

punteggio massimo **9** punti

elementi di apprezzamento: capacità di valutare le urgenze
capacità di graduare gli adempimenti in rapporto all'importanza
tendenza a procrastinare la soluzione dei problemi più complessi

capacità dimostrata nel gestire motivare, guidare, valutare i collaboratori e generare un clima organizzativo che favorisca la produttività;

punteggio massimo **11** punti

elementi di apprezzamento: capacità di lavorare in gruppo
propensione ad incontri di coordinamento
propensione a delegare ai collaboratori
capacità di elaborare e realizzare progetti di produttività

capacità dimostrata nel promuovere la qualità dei servizi resi e di rispettare e far rispettare le regole i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi;

punteggio massimo **9** punti

elementi di apprezzamento: grado di collaborazione con altri settori;
orientamento alla qualità delle prestazioni;
attaccamento al formalismo burocratico;

capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali;

punteggio massimo **9** punti

elementi di apprezzamento: disponibilità ed apertura a nuove idee di colleghi e collaboratori;
capacità di promuovere ed utilizzare l'informatizzazione;
attenzione alla formazione dei collaboratori;

capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo sulle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;

punteggio massimo **9** punti

elementi di apprezzamento: capacità di lavorare per obiettivi;
capacità di controllare i risultati sulle funzioni affidate ai collaboratori;

qualità dell'apporto personale specifico;

punteggio massimo **10** punti

elementi di apprezzamento: propensione a sviluppare le competenze specifiche del proprio settore;
propensione allo sviluppo delle proprie competenze manageriali;
atteggiamento positivo nel rapporto con i colleghi;

contributo all'integrazione degli uffici e adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze;

punteggio massimo **9** punti

elementi di apprezzamento: capacità di collaborare con gli altri settori.;
attenzione alla normale attività di gestione del settore;
capacità di rispondere positivamente alle urgenze;

Si da Atto che il punteggio massimo conseguibile da ciascun coordinatore corrisponde a **100:**

- **34** punti attribuibili tramite la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi;

- **66** punti connessi alla valutazione dei fattori comportamentali e professionali;

che al fine di determinare la percentuale della **retribuzione di risultato** annua lorda da attribuire a ciascun coordinatore, sulla base dei punteggi da ciascuno ottenuti, sono state individuate le seguenti fasce di punteggio:

1^ fascia = da 0 a 50 punti = 0 % revoca dell'incarico

2^ fascia = da 51 a 70 punti = 15 %

3^ fascia = da 71 a 80 punti = 25 %

4^ fascia = da 81 a 100 punti = 35% o % massima.

* * * * *