

COMUNE DI JESI

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Atto n. **104** del **03 Maggio 2017**

OGGETTO: MODIFICA DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI APPROVATO CON DGC N. 121 DEL 24 NOVEMBRE 2011

Il giorno 03 Maggio 2017 alle ore 15:33 nella Sede Municipale di Jesi, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Alla discussione del presente punto all'ordine del giorno, risultano presenti i signori:

N.	COMPONENTE	QUALIFICA	PRESENTE
1	BACCI MASSIMO	Sindaco	N
2	BUCCI MARIO	Assessore	S
3	BUTINI LUCA	Assessore	S
4	CAMPANELLI MARISA	Assessore	S
5	COLTORTI UGO	Assessore	S
6	NAPOLITANO CINZIA	Assessore	N
7	RONCARELLI ROLANDO	Assessore	S

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO GENERALE Dott.ssa **ORLANDO MARIA IMMACOLATA**.

Si dà atto che è Presente il Sindaco e presiede la seduta –E' Presente l'Assessore Napolitano

OGGETTO: MODIFICA DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI APPROVATO CON DGC N. 121 DEL 24 NOVEMBRE 2011

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che il sistema di valutazione della performance individuale attualmente applicato nel comune di Jesi è quello approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 121 del 24 novembre 2011;

RILEVATO che il predetto sistema di valutazione in questi anni di concreta applicazione ha mostrato alcune criticità che è opportuno correggere ed in particolare:

- Il sistema fa ancora riferimento all'ormai soppressa figura del Direttore Generale
- La parte IV relativa all'applicazione del criterio denominato "Soddisfazione dell'utente" si è dimostrata in questi anni di impossibile applicazione, in quanto comporterebbe ogni anno la sistematica attivazione, su tutti i servizi erogati dall'ente, di non semplici analisi di customer satisfaction estremamente onerose sia in termini economici che in termini di energie lavorative e personale da impiegare.
- Nel sistema manca, come rilevato dal Nucleo di Valutazione (da ultimo si veda verbale del 23 novembre 2016) e dal MEF (nota prot. n.6947 del 13.01.2017) la previsione di fasce di merito in cui collocare i dirigenti in base al punteggio finale ottenuto da ciascun dirigente;

RITENUTO pertanto necessario apportare al vigente sistema di valutazione della dirigenza le modifiche specificate nell'allegato 1, da considerare parte integrante e sostanziale del presente atto, al fine di superare le predette criticità e al fine di semplificare e chiarire le parti del sistema risultate di complessa applicazione o di difficile interpretazione;

VISTO il PARERE FAVOREVOLE del responsabile dell'AREA SVILUPPO RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE, per la regolarità tecnica espresso sulla proposta della presente deliberazione ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267 ed inserito all'originale del presente atto;

DATO ATTO che sulla proposta è stato acquisito il PARERE FAVOREVOLE del RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO per la regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 in quanto la stessa comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente e che lo stesso è inserito all'originale del presente atto;

VISTO l'art. 48 del T.U.E.L. n. 267 del 18.08.2000;

CON VOTI UNANIME E FAVOREVOLE, resa nei modi e forme di Legge;

DELIBERA

1. La premessa narrativa forma parte integrante e sostanziale del presente atto e qui si intende richiamata ed approvata;

2. Di modificare per le ragioni espresse in motivazione il Sistema di valutazione della performance individuale dei dirigenti così come riportate nell'allegato 1 da considerare parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo;
3. Di dare atto che il responsabile del procedimento, è il Dirigente dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Organizzazione Dott. Mauro Torelli;
4. Di dare atto che della presente deliberazione sarà data comunicazione ai capigruppo ai sensi dell'art. 125 del TUEL n. 267 del 18.08.2000;

INFINE in considerazione dell'urgenza che riveste l'adempimento

CON SUCCESSIVA VOTAZIONE UNANIME E FAVOREVOLE, resa nei modi e forme di Legge;

DELIBERA

Di rendere il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del d.lgs. 267/2000.

DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE N.104 DEL 03.05.2017

Deliberazione avente per oggetto: **MODIFICA DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI APPROVATO CON DGC N. 121 DEL 24 NOVEMBRE 2011**

SERVIZIO PROPONENTE: GESTIONE RISORSE UMANE ED ORGANIZZAZIONE

RESP. PROCEDIMENTO (Firma) F.to Dott. Mauro Torelli

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto TORELLI MAURO, nella sua qualità di Responsabile temporaneo dell'Area SVILUPPO RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del T.U.E.L. n.267 del 18.08.2000, esprime il proprio parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica della deliberazione

Jesi, li 03.05.2017

IL DIRIGENTE DELL'AREA

F.to Dott. Torelli Mauro

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il sottoscritto DR. DELLA BELLA GIANLUCA Responsabile del Servizio Finanziario ai sensi dell'art. 49, comma 1°, del T.U.E.L. 267 del 18.08.2000, esprime il proprio parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile

Jesi, li 03.05.2017

IL DIRIGENTE SERVIZIO FINANZIARIO

F.to Dott. Gianluca Della Bella

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to Dott. BACCI MASSIMO

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa ORLANDO MARIA IMMACOLATA

PUBBLICAZIONE

N. _____ Registro di Pubblicazione.

La presente deliberazione viene pubblicata oggi all'Albo on-line del Comune di Jesi sul sito www.comune.jesi.an.it e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Jesi, lì

L'IMPIEGATA DELEGATA
F.to Ciuffolotti Elisiana

Modifiche al sistema di valutazione della dirigenza

Nella parte sinistra è riportato il testo del sistema di valutazione come risultante dalla deliberazione n. 121 del 24 novembre 2011, mentre nella parte destra il testo modificato; in particolare le parti di testo che hanno subito modifiche o cancellazioni sono evidenziate con diverse colorazioni

Testo Vigente	Testo Modificato
<p>Per “valutazione integrata” si intende una metodologia unitaria che permette di valutare i dirigenti, gli incaricati di posizione organizzativa/alta professionalità e gli altri dipendenti sulla base di criteri univoci di riferimento, di obiettivi comuni e delle interrelazioni organizzative.</p>	<p>Per “valutazione integrata” si intende una metodologia unitaria che permette di valutare i dirigenti, gli incaricati di posizione organizzativa/alta professionalità e gli altri dipendenti sulla base di criteri univoci di riferimento, di obiettivi comuni e delle interrelazioni organizzative.</p>
<p>La valutazione integrata serve ad agevolare e valorizzare la modalità del lavoro di squadra all'interno dei Servizi e tra i Servizi in una logica di massimo coinvolgimento dei collaboratori e di orientamento al risultato.</p>	<p>La valutazione integrata serve ad agevolare e valorizzare la modalità del lavoro di squadra all'interno delle Aree e tra le Aree in una logica di massimo coinvolgimento dei collaboratori e di orientamento al risultato.</p>
<p>In particolare:</p>	<p>In particolare:</p>
<ul style="list-style-type: none"> • il Sindaco valuta il Direttore Generale ed il Segretario Generale, sul grado di raggiungimento degli obiettivi e sulle capacità dimostrate nello svolgimento dei compiti assegnati, anche per le eventuali funzioni di dirigente di un Servizio, tenendo conto dei rispettivi contratti di riferimento e con il supporto dei componenti esterni del Nucleo di Valutazione; 	<ul style="list-style-type: none"> • il Sindaco valuta il Segretario Generale, sul grado di raggiungimento degli obiettivi e sulle capacità dimostrate nello svolgimento dei compiti assegnati, anche per le eventuali funzioni di dirigente di un Servizio, tenendo conto dei rispettivi contratti di riferimento e con il supporto dei componenti esterni del Nucleo di Valutazione;
<ul style="list-style-type: none"> • il Sindaco, su proposta del Nucleo di Valutazione, valuta i dirigenti; 	<ul style="list-style-type: none"> • il Sindaco, su proposta del Nucleo di Valutazione, valuta i dirigenti;
<ul style="list-style-type: none"> • i dirigenti valutano gli incaricati di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità; la valutazione di tali incaricati è effettuata dal dirigente di riferimento, previo confronto all'interno della Conferenza di Direzione sulla concreta applicazione dei criteri di valutazione; 	<ul style="list-style-type: none"> • i dirigenti valutano gli incaricati di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità; la valutazione di tali incaricati è effettuata dal dirigente di riferimento, previo confronto all'interno della Conferenza di Direzione sulla concreta applicazione dei criteri di valutazione;
<ul style="list-style-type: none"> • i dirigenti valutano i dipendenti assegnati al Servizio su proposta obbligatoria, ma non vincolante, degli incaricati di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità, se presenti. 	<ul style="list-style-type: none"> • i dirigenti valutano i dipendenti assegnati al Area, anche sentite le posizioni organizzative o Alte Professionalità di riferimento per il personale assegnato al loro coordinamento.
<p>La valutazione rappresenta un momento informativo e formativo al tempo stesso e pertanto avverrà in forma diretta:</p>	<p>La valutazione rappresenta un momento informativo e formativo al tempo stesso e pertanto avverrà in forma diretta:</p>
<ul style="list-style-type: none"> • tra i dirigenti e gli incaricati di Posizione Organizzativa/Alta Professionalità e/o i responsabili di Ufficio (UOC/Staff/Progetto); 	<ul style="list-style-type: none"> • tra i dirigenti e gli incaricati di Posizione Organizzativa/Alta Professionalità;
<ul style="list-style-type: none"> • nei casi di inserimento nella fascia di merito più bassa. 	<ul style="list-style-type: none"> • nei casi di inserimento nella fascia di merito più bassa.
<p>In ogni caso il valutatore dovrà motivare i singoli elementi di valutazione su cui il valutato ha espresso perplessità o contrarietà.</p>	<p>In ogni caso il valutatore dovrà motivare i singoli elementi di valutazione su cui il valutato ha espresso perplessità o contrarietà.</p>
<p>Le metodologie, gli obiettivi assegnati e gli esiti della valutazione dei dirigenti saranno pubblicati sul sito internet del Comune.</p>	<p>Le metodologie, gli obiettivi assegnati e il livello di raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti saranno pubblicati sul sito internet del Comune.</p>
<p>VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI</p>	<p>VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI</p>
<p>I dirigenti sono valutati:</p>	<p>I dirigenti sono valutati:</p>
<ul style="list-style-type: none"> • per il 50% per i risultati raggiunti, di cui il 30% per i risultati individuali ed il 20% per i risultati della performance organizzativa (PARTE I); • per il 15% per le capacità manageriali espresse (PARTE II); • per il 10% per le competenze professionali dimostrate (PARTE III) • per il 10% per la soddisfazione dell'utente ricavata tramite questionari proposti dai dirigenti ed approvati 	<ul style="list-style-type: none"> • per il 50% per i risultati raggiunti, di cui il 30% per i risultati individuali ed il 20% per i risultati della performance organizzativa (PARTE I); • per il 20% per le capacità manageriali espresse (PARTE II); • per il 15% per le competenze professionali dimostrate (PARTE III) • per il 5% per la capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (PARTE V);

dalla Direzione Generale (PARTE IV);

- per il 5% per la capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (PARTE V);
- per il 10% dal Sindaco, sentita la Giunta (PARTE VI).

La somma delle percentuali delle 6 PARTI determina l'inserimento nelle fasce di merito.

PARTE I – Risultati

I risultati che si devono raggiungere riguardano due tipologie di obiettivi:

- obiettivi di performance organizzativa;
- obiettivi individuali.

Gli obiettivi di performance organizzativa devono rispondere ai seguenti principi: essere limitati nel numero, comuni e strategici.

Tutti gli obiettivi, che devono rispettare i principi fissati dall'articolo 5 del d.lgs. n. 150/2009, sono proposti dai dirigenti, sentiti gli assessori di riferimento, durante la fase di elaborazione della proposta di bilancio di previsione, negoziati con il Sindaco ed il Direttore Generale all'inizio dell'anno, in concomitanza con la redazione del Piano degli obiettivi e sono approvati dalla Giunta. Il Direttore Generale, con il supporto del Nucleo di valutazione, li correda con uno o più indicatori ed un peso ponderale che saranno illustrati preventivamente ai dirigenti. Entro il 30 settembre gli obiettivi assegnati possono essere rinegoziati. Eventuali obiettivi che emergano durante l'anno dovranno essere negoziati con il Sindaco e con il Direttore Generale, che assegnerà anche il peso ponderale. Analoga operazione dovrà essere effettuata anche per gli obiettivi eliminati in corso di esercizio. Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabili al dirigente, lo stesso non sarà considerato valutabile e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulandone in proporzione il peso.

Nel Programma Esecutivo di Gestione e nel Piano Dettagliato degli Obiettivi sono contenuti gli elementi di cui all'articolo 10 del d.lgs. n. 150/2009, cioè del Piano delle Performance. L'assegnazione degli obiettivi, conseguente all'approvazione del Piano degli obiettivi da parte della Giunta, e l'eventuale rinegoziazione successiva degli stessi dovranno essere comunicate dai dirigenti ai dipendenti del Servizio attraverso conferenze di Servizio/Ufficio.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi si valuta nel seguente modo:

1. fino al 30% quando l'obiettivo non è stato raggiunto
2. fino al 50% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
3. fino allo 80% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato;
4. fino al 100% quando l'obiettivo è stato superato;

La media dei gradi di raggiungimento degli obiettivi assegnati verrà valutata fino al 50%.

PARTE II – Capacità manageriali

La valutazione delle capacità manageriali espresse si articola secondo il seguente prospetto:

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %
1	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai	

- per il 10% dal Sindaco (PARTE VI).

La somma delle percentuali delle 5 PARTI determina l'inserimento nelle fasce di merito.

PARTE I – Risultati

I risultati che si devono raggiungere riguardano due tipologie di obiettivi:

- obiettivi di performance organizzativa;
- obiettivi individuali.

Gli obiettivi di performance organizzativa devono rispondere ai seguenti principi: essere limitati nel numero, comuni e strategici.

Tutti gli obiettivi, che devono rispettare i principi fissati dall'articolo 5 del d.lgs. n. 150/2009, sono proposti dai dirigenti, sentiti gli assessori di riferimento, durante la fase di elaborazione della proposta di bilancio di previsione, negoziati con il Sindaco all'inizio dell'anno, in concomitanza con la redazione del Piano degli obiettivi e sono approvati dalla Giunta. Entro il 30 novembre gli obiettivi assegnati possono essere rinegoziati. Eventuali obiettivi che emergano durante l'anno dovranno essere negoziati con il Sindaco e approvati dalla Giunta Comunale. Analoga operazione dovrà essere effettuata anche per gli obiettivi eliminati in corso di esercizio. Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabili al dirigente, lo stesso non sarà considerato valutabile e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulandone in proporzione il peso.

Nel Programma Esecutivo di Gestione e nel Piano Dettagliato degli Obiettivi sono contenuti gli elementi di cui all'articolo 10 del d.lgs. n. 150/2009, cioè del Piano delle Performance. L'assegnazione degli obiettivi, conseguente all'approvazione del Piano degli obiettivi da parte della Giunta, e l'eventuale rinegoziazione successiva degli stessi dovranno essere comunicate dai dirigenti ai dipendenti del Area attraverso conferenze di Servizio/Ufficio.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi si valuta in relazione al grado di realizzazione degli stessi e il 100% si avrà quando l'obiettivo è stato raggiunto.

PARTE II – Capacità manageriali

La valutazione delle capacità manageriali espresse si articola secondo il seguente prospetto:

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %
1	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative	
2	Orientamento al cittadino/utente Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative del cittadino/utente	
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	
5	Autonomia Capacità di agire per	

	problemi con soluzioni innovative
2	Orientamento al cittadino/utente Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative del cittadino/utente
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito

Dove le percentuali stanno a significare che:

- Fino al 20% le capacità manageriali sono state espresse in modo pienamente insufficiente;
- Fino al 40% le capacità manageriali sono state espresse in modo insufficiente;
- Fino al 60% le capacità manageriali sono state sufficientemente espresse;
- Fino allo 80% sono state ampiamente espresse capacità manageriali;
- Fino al 100% sono state espresse capacità manageriali in maniera ottimale.

Il Direttore Generale, sentito il Nucleo di valutazione, individua, unitamente alla assegnazione del piano degli obiettivi, per i singoli dirigenti i fattori di valutazione diversi in numero e tipologia, completandoli anche con gli indicatori e i pesi ponderali. La media dei gradi di valutazione delle capacità ottenute verrà valutata per il 15%.

Parte III – Competenze professionali

La valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze	

	ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito

Dove le percentuali stanno a significare che:

- Fino al 20% le capacità manageriali sono state espresse in modo pienamente insufficiente;
- Fino al 40% le capacità manageriali sono state espresse in modo insufficiente;
- Fino al 60% le capacità manageriali sono state sufficientemente espresse;
- Fino allo 80% sono state ampiamente espresse capacità manageriali;
- Fino al 100% sono state espresse capacità manageriali in maniera ottimale.

Il Segretario Comunale, all'atto dell'adozione del piano degli obiettivi, sentito il Sindaco e il Nucleo di valutazione, può individuare per i singoli dirigenti fattori di valutazione diversi in numero e tipologia e peso ponderale. La media dei gradi di valutazione delle capacità ottenute verrà valutata per il 20%.

Parte III – Competenze professionali

La valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	

Dove le percentuali stanno a significare che:

- Fino al 20% le competenze professionali sono state espresse in modo pienamente insufficiente;
- Fino al 40% le competenze professionali sono state espresse in modo insufficiente;
- Fino al 60% le competenze professionali sono state sufficientemente espresse;
- Fino allo 80% le competenze professionali sono state ampiamente espresse;
- Fino al 100% le competenze professionali sono state espresse in maniera ottimale.

- professionali
- 2 Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie

Dove le percentuali stanno a significare che:

- Fino al 20% le competenze professionali sono state espresse in modo pienamente insufficiente;
- Fino al 40% le competenze professionali sono state espresse in modo insufficiente;
- Fino al 60% le competenze professionali sono state sufficientemente espresse;
- Fino allo 80% le competenze professionali sono state ampiamente espresse;
- Fino al 100% le competenze professionali sono state espresse in maniera ottimale.

Il Direttore Generale, sentito il Nucleo di valutazione, individua, unitamente alla assegnazione del piano degli obiettivi, per i singoli dirigenti gli indicatori e i pesi ponderali. La media dei gradi di valutazione delle competenze professionali ottenute verrà valutata per il 10%.

Parte IV – Soddisfazione dell'utente

Ogni dirigente dovrà documentare di avere svolto almeno una indagine annuale sulla soddisfazione del cittadino/utente. Il contenuto e le modalità di tale indagine dovranno essere concordate con la Direzione Generale facendo riferimento anche alla carta dei servizi. L'indagine dovrà essere svolta di norma in forma anonima, la quantità delle risposte dovrà essere statisticamente significativa e non saranno prese in considerazione le risposte non coerenti.

La media dei gradi di soddisfazione dei servizi resi all'utenza verrà valutata per il 10%. Nella valutazione si terrà conto soprattutto sulle azioni e gli interventi che il dirigente avrà attivato a seguito delle criticità e dei suggerimenti evidenziati dagli utenti.

In caso di mancato o insufficiente svolgimento delle attività di indagine il punteggio finale sarà pari a 0%.

Parte V- Capacità di valutazione dei collaboratori

La valutazione di questo fattore è effettuata dal Nucleo di Valutazione, sulla base della applicazione del metodo dello scarto quadratico medio.

Il Nucleo di Valutazione potrà, sulla base delle motivazioni espresse dal dirigente, apportare delle correzioni a tali risultanze. Questo fattore verrà valutato per il 5%.

Parte VI – Valutazione da parte del Sindaco

La valutazione è effettuata dal Sindaco, su proposta della Giunta. La stessa si articola secondo la seguente tabella:

n.	comportamenti	punteggio
1	Capacità di perseguire gli obiettivi assegnati	
2	Disponibilità	
3	Capacità di avanzare proposte di razionalizzazione della spesa e/o di aumento delle entrate	
4	Capacità di valorizzazione delle risorse assegnate	

Il Segretario Comunale, all'atto dell'adozione del piano degli obiettivi, sentito il Sindaco e il Nucleo di valutazione, può individuare per i singoli dirigenti fattori di valutazione diversi in numero, tipologia e peso ponderale. La media dei gradi di valutazione delle competenze professionali ottenute verrà valutata per il 15%.

Parte IV – Soddisfazione dell'utente

SOPPRESSO

Parte IV- Capacità di valutazione dei collaboratori

La valutazione di questo fattore è effettuata dal Nucleo di Valutazione, sulla base dei dati forniti dagli uffici in ordine all'andamento della valutazione.

Questo fattore verrà valutato per il 5%.

Parte V – Valutazione da parte del Sindaco

La valutazione è effettuata dal Sindaco. La stessa si articola secondo la seguente tabella:

n.	comportamenti	punteggio
1	Capacità di perseguire gli obiettivi assegnati	
2	Disponibilità	
3	Capacità di avanzare proposte di razionalizzazione della spesa e/o di aumento delle entrate	
4	Capacità di valorizzazione delle risorse assegnate	
5	Capacità di comunicazione e di collaborazione con altri settori	

Dove le percentuali stanno a significare che:

- Fino al 20% i comportamenti sono stati espressi in modo pienamente insufficiente;
- Fino al 40% i comportamenti sono stati espressi in modo insufficiente;
- Fino al 60% i comportamenti sono stati espressi in modo sufficiente;
- Fino allo 80% i comportamenti sono stati espressi in modo ampio;
- Fino al 100% i comportamenti sono stati espressi in maniera ottimale.

La media dei 5 gradi di valutazione verrà valutata per il 10%.

ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La somma di tutte le percentuali delle cinque parti rappresenta la valutazione finale del dirigente. Sulla base di detta valutazione finale il dirigente viene collocato in una delle seguenti fasce di merito al fine della determinazione della quota di retribuzione di risultato teorica massima effettivamente da distribuire:

Valutazione finale	Quota di retribuzione di risultato teorica massima da attribuire
Da 90 a 100	100%

5	Capacità di comunicazione e di collaborazione con altri settori	
---	---	--

Dove le percentuali stanno a significare che:

- Fino al 20% i comportamenti sono stati espressi in modo pienamente insufficiente;
- Fino al 40% i comportamenti sono stati espressi in modo insufficiente;
- Fino al 60% i comportamenti sono stati espressi in modo sufficiente;
- Fino allo 80% i comportamenti sono stati espressi in modo ampio;
- Fino al 100% i comportamenti sono stati espressi in maniera ottimale.

La media dei 5 gradi di valutazione verrà valutata per il 10%.

ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La somma di tutte le percentuali delle sei parti costituisce la percentuale finale della retribuzione di risultato assegnata preventivamente a ciascun dirigente dalla Giunta in sede di approvazione del Piano Dettagliato degli Obiettivi.

Gli eventuali residui risultanti dalle retribuzioni di risultato individuali non erogate per i dirigenti a tempo indeterminato saranno ripartiti alla metà dei dirigenti a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore.

Tali risorse saranno ripartite in misura proporzionale alle valutazioni riportate dai singoli dirigenti, correlate con la rispettiva misura della indennità di posizione assegnata.

Partecipano alla ripartizione dei residui i dirigenti a tempo indeterminato che abbiano conseguito una valutazione superiore a 60/100.

Identico metodo si applica per la ripartizione dei residui tra i dirigenti a tempo determinato.

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

I valutati hanno diritto di attivare le procedure di conciliazione entro 15 giorni dalla formalizzazione della valutazione.

Per le controversie relative alle valutazioni dei dipendenti e dei titolari di Posizione Organizzativa/Alte Professionalità la competenza è assegnata al Nucleo di Valutazione.

Per le controversie relative alle valutazioni dei dirigenti la competenza è assegnata al Presidente del Comitato dei Garanti.

Da 50 a 89	In proporzione alla punteggio ottenuto
Inferiore a 50	0%

La retribuzione di risultato teorica massima viene determinata ripartendo fra i dirigenti le risorse dello specifico fondo che complessivamente sono state destinate alla retribuzione di risultato nell'anno di riferimento.

La ripartizione di cui sopra è effettuata in proporzione al valore della retribuzione di posizione di ciascuna figura dirigenziale.

Gli eventuali residui di retribuzione di risultato non erogata per effetto dell'applicazione delle predette fasce saranno mandati in economia e potranno essere iscritti sul fondo dell'anno successivo qualora ciò sia possibile sulla base della normativa vigente.

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

I valutati hanno diritto di attivare le procedure di conciliazione entro 7 giorni dalla formalizzazione della valutazione.

Per le controversie relative alla valutazione dei dipendenti, dei titolari di Posizione Organizzativa/Alta Professionalità e Dirigenti, la competenza è assegnata al Nucleo di Valutazione