

PROPOSTA SEPT. <i>C. 2013</i> N° DEL 19 NOV. 2013
REGISTRO PROPOSTE N° <u>160</u> DEL <u>19-11-2013</u>



COMUNE DI AGRIGENTO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 155 del 19 NOV. 2013

Oggetto:	Approvazione criteri per la valutazione dei risultati dei Dirigenti e conferma criteri per la pesatura dei relativi incarichi.
-----------------	---

L'anno duemilatredici, il giorno DICIANNOVE del mese di NOVEMBRE, alle ore 12,30 e seguenti, in Agrigento, nel Palazzo di Città, si è riunita la Giunta comunale nelle seguenti persone:

Nome e Cognome		firma	P	A
Zambuto Marco	Sindaco	<i>[Signature]</i>	X	
Luparello Pietro	Vice Sindaco	- ASSENTE -		X
Masone Maurizio	Assessore	<i>[Signature]</i>	X	
Lo Presti Davide	Assessore	<i>[Signature]</i>	X	
Gibilaro Gerlando	Assessore	<i>[Signature]</i>	X	
Galvano Angela	Assessore	<i>[Signature]</i>	X	
Messina Francesco	Assessore	- ASSENTE -		X

Totale 05 02

Partecipa alla seduta il Segretario Generale dott. SEBASTIANO PIRAINO che svolge funzioni di verbalizzante, ai sensi dell'art. 52 della legge 142/90, come recepito con L.R. 48/91.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta comunale a prendere le proprie determinazioni in ordine alla proposta di cui all'oggetto.

Sulla proposta di deliberazione sono stati acquisiti ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30/2000 i seguenti pareri:

- del responsabile del servizio interessato per quanto attiene alla regolarità tecnica;
- del responsabile del servizio di Ragioneria per quanto attiene alla regolarità contabile.

Il Segretario Generale

PREMESSO che con deliberazione di G.C. n. 60 del 30/06/2003 vennero approvati i criteri per la pesatura degli incarichi dirigenziali nonché i criteri per la valutazione dei relativi risultati;

RICHIAMATI:

- l'art. 107 del D.Lgs n. 267/2000 il quale stabilisce che alla valutazione dei dirigenti degli enti locali si applicano i principi contenuti nell'articolo 5, commi 1 e 2, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, secondo le modalità previste dall'articolo 147 del TUEL;

- l'art. 9 del D.Lgs n. 150/2009 secondo il quale:

"1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità

b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi";

- l'art. 24, comma 1, del D.Lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 45 del d.lgs. n. 150 del 2009, il quale stabilisce che *"La retribuzione del personale con qualifica di dirigente è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti. La graduazione delle funzioni e responsabilità ai fini del trattamento accessorio è definita, ai sensi dell'articolo 4, ... con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni o enti...";*

- l'art. 69 del vigente regolamento comunale relativo all'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con delibera di Giunta comunale n. 92 del 27/06/2013;

RICHIAMATO, altresì, il CCNL 1998/2001 relativo all'Area della Dirigenza del comparto regioni ed Autonomie locali con particolare riferimento agli artt. 27 e ss. che prevedono l'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato;

VISTA la proposta di nuova determinazione dei criteri di valutazione dei risultati dei Dirigenti proposta dal Nucleo di Valutazione e qui allegata per farne parte integrante e sostanziale;

VISTA, altresì, la metodologia di valutazione delle posizioni dirigenziali già approvata con deliberazione di G.C. n. 60 del 30/06/2003 e qui allegata per farne parte integrante e sostanziale;

VISTI i verbali di delegazione trattante del 30/10/2013 e 05/11/2013 dalle quali risulta chiusa la concertazione con le OO.SS.;



RITENUTO di procedere all'approvazione dei nuovi criteri per la valutazione dei risultati dei Dirigenti proposti dal Nucleo di Valutazione ed alla conferma dei criteri per la pesatura dei relativi incarichi, allegati alla presente rispettivamente sub "A" e "B";

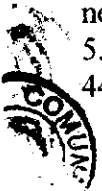
VISTO che sulla presente proposta di deliberazione ha espresso parere favorevole, ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30/2000 il Dirigente del 1° Settore, per la regolarità tecnica e del 5° Settore per la regolarità contabile;

VISTO il d.lgs. 267/2000;

VISTO lo Statuto comunale;

PROPONE

1. Di approvare le premesse che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di approvare i criteri per la valutazione dei risultati dei Dirigenti proposti dal Nucleo di Valutazione e di confermare i criteri per la pesatura dei relativi incarichi, allegati alla presente rispettivamente sub "A" e "B", che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. Di trasmettere copia del presente provvedimento a tutti i Dirigenti, al Collegio dei Revisori dei conti ed al Nucleo di Valutazione;
4. Di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul sito internet del Comune, nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente oltre che all'Albo Pretorio *on line*.
5. di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 12, comma 2, L.R. n. 44/91 s.m.i.



Il Segretario Generale
(Dott. Sebastiano Piraino)

Parere in ordine alla regolarità tecnica

Visto e condiviso il contenuto dell'istruttoria si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta del provvedimento deliberativo in oggetto, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e dell'art. 1, comma 1, lettera i, della L.R. n. 48/91 come integrato dall'art. 12 della L.R. 30/2000 nonché della regolarità e della correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000.

Il Dirigente del I Settore
(Dott.ssa F. Inglima Modica)

Parere in ordine alla regolarità contabile

Visto e condiviso il contenuto dell'istruttoria si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta del provvedimento deliberativo in oggetto, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e dell'art. 1, comma 1, lettera i, della L.R. n. 48/91 come integrato dall'art. 12 della L.R. 30/2000 nonché della regolarità e della correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000.

Il Dirigente del V Settore
(Dott. Giovanni Mantione)

LA GIUNTA MUNICIPALE

Esaminata la proposta di deliberazione di cui sopra;
Considerato che della stessa se ne condividono tutti i presupposti di fatto e di diritto;
Considerato, altresì, che sulla suddetta proposta sono stati resi i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30/2000;
Ad unanimità di voti,

DELIBERA

1. Di approvare le premesse che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di approvare i criteri per la valutazione dei risultati dei Dirigenti proposti dal Nucleo di Valutazione e di confermare i criteri per la pesatura dei relativi incarichi, allegati alla presente rispettivamente sub "A" e "B", che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. Di trasmettere copia del presente provvedimento a tutti i Dirigenti, al Collegio dei Revisori dei conti ed al Nucleo di Valutazione;
4. Di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul sito internet del Comune, nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente oltre che all'Albo Pretorio *on line*.

Con successiva separata votazione, espresse nelle forme di legge, ad unanimità di voti favorevoli,

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 12, comma 2, L.R. n. 44/91 s.m.i.



CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI

La valutazione della performance individuale dei dirigenti riguarda sia l'area del "risultato ottenuto" in relazione agli obiettivi assegnati, sia l'area delle competenze professionali espresse.

I dirigenti, in quanto personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, vengono infatti valutati con riferimento ai seguenti ambiti:

- a) indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

VERIFICA DEI RISULTATI DI GESTIONE DEI DIRIGENTI

Parametri	CRITERI GENERALI	PUNTI MAX	CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO	PUNTI ASSEGNATI
BUDGET E CONTROLLO DI GESTIONE	Valutazione a consuntivo dei risultati raggiunti in termini di valore	15	Grado di raggiungimento degli obiettivi in termini di rapporto tra budget assegnato e budget impegnato risultanti dal PEG. valutazione sulla base del report redatto dal Controllo di Gestione.	
PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI	Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nel PDO	15	Valutazione sulla base del report redatto dal Dirigente, tenendo conto sia del grado di raggiungimento dell'obiettivo sia dei tempi. ($x: 15 = x\% : 100\%$)	
PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI	Qualità del contributo fornito per il raggiungimento degli obiettivi assegnati nel PDO	10	Valutazione sulla base del report redatto dal Segretario Generale.	
		MAX 40	TOTALE	

VERIFICA DELLE COMPETENZE ORGANIZZATIVE E DELLA QUALITA' DEL CONTRIBUTO

Parametri	CRITERI GENERALI	PUNTI MAX	CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO	PUNTI ASSEGNATI
APPORTO PERSONALE	Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni e qualità dell'apporto personale.	10	Contributo individuale di rilievo: punti 10; Contributo individuale ampio: punti 8; Contributo individuale discreto: punti 6; Contributo individuale sufficiente: punti 4; Contributo individuale scarso: punti 2.	
GESTIONE RISORSE UMANE	Capacità dimostrata nel motivare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività attraverso una equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.	10	Contributo individuale di rilievo: punti 10; Contributo individuale ampio: punti 8; Contributo individuale discreto: punti 6; Contributo individuale sufficiente: punti 4; Contributo individuale scarso: punti 2.	
CONTROLLO ADEMPIMENTI E SVILUPPO QUALITA' DEL SERVIZIO	Capacità di rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocraticismi e promuovendo la qualità dei servizi.	10	Contributo individuale di rilievo: punti 10; Contributo individuale ampio: punti 8; Contributo individuale discreto: punti 6; Contributo individuale sufficiente: punti 4; Contributo individuale scarso: punti 2.	
CONTRIBUTO ALL'INTEGRAZIONE TRA UFFICI	Capacità di favorire l'integrazione tra diversi uffici e servizi e capacità di adattamento al contesto di intervento anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative.	10	Contributo individuale di rilievo: punti 10; Contributo individuale ampio: punti 8; Contributo individuale discreto: punti 6; Contributo individuale sufficiente: punti 4; Contributo individuale scarso: punti 2.	
SVILUPPO ED INNOVAZIONE	Capacità nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali.	10	Contributo individuale di rilievo: punti 10; Contributo individuale ampio: punti 8; Contributo individuale discreto: punti 6; Contributo individuale sufficiente: punti 4; Contributo individuale scarso: punti 2.	
		MAX 50	TOTALE	



VERIFICA DEL GRADO DI SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI (CUSTOMER SATISFACTION)

Parametri	CRITERI GENERALI	PUNTI MAX	CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO	PUNTI ASSEGNATI
CUSTOMER SATISFACTION	Grado di soddisfazione espresso dai cittadini circa l'accoglienza, la professionalità e il rapporto con gli operatori dei servizi. Accerta mediante la somministrazione di questionari per verificare la qualità percepita dagli utenti-cittadini.	10	<p>Accoglienza: max punti 4; (Insufficiente p. 1 – Sufficiente p. 2 – Buona p. 3 – Ottima p. 4)</p> <p>Capacità professionale: max punti 4; (Insufficiente p. 1 – Sufficiente p. 2 – Buona p. 3 – Ottima p. 4)</p> <p>Grado soddisfazione: max punti 2 (Insoddisfatto p. 1 – Soddisfatto p. 2).</p>	
		MAX 10	TOTALE	



SCHEDA RIEPILOGATIVA DEI PUNTEGGI

SETTORE _____

DIRIGENTE: _____

Periodo della valutazione dal _____ al _____

Criterio di valutazione	Max	PUNTI ASSEGNATI
VERIFICA DEI RISULTATI DI GESTIONE DEI DIRIGENTI	40	
VERIFICA DELLE COMPETENZE ORGANIZZATIVE E DELLA QUALITA' DEL CONTRIBUTO	50	
VERIFICA DEL GRADO DI SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI (<i>CUSTOMER SATISFACTION</i>)	10	
TOTALE	100	

Il Nucleo di valutazione

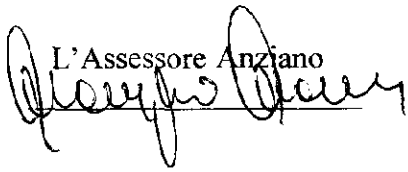
Per l'attribuzione dell'indennità di risultato si procederà secondo i seguenti criteri:

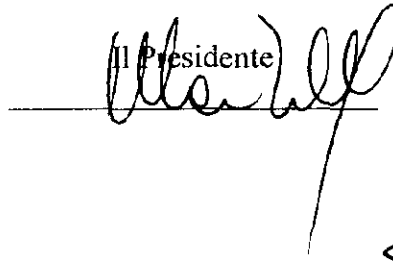
- Punteggio pari o inferiore a 50 punti : nessuna retribuzione di risultato;
- Punteggio da 51 a 75 : 50% della retribuzione di risultato del massimo previsto;
- Punteggio da 76 a 80 : 70% della retribuzione di risultato del massimo previsto;
- Punteggio da 81 a 85 : 75% della retribuzione di risultato del massimo previsto;
- Punteggio da 86 a 90 : 80% della retribuzione di risultato del massimo previsto;
- Punteggio da 91 a 95 : 90% della retribuzione di risultato del massimo previsto;
- Punteggio da 96 a 100 : 100% della retribuzione di risultato del massimo previsto.

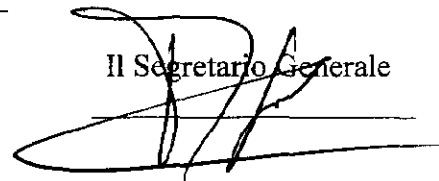
Metodologia di valutazione delle posizioni dirigenziali

PARAMETRI	INDICATORI PER LA VALUTAZIONE DEI PARAMETRI	DECLARATORIE RELATIVE ALLE CLASSI DI PUNTEGGIO ASSEGNABILI	PUNTI
1. Caratteristiche della struttura diretta a coordinata	1.a Articolazione del Settore diretto;	<input type="checkbox"/> Strutture caratterizzate dalla presenza di ampio numero di dipendenti e/o elevato numero di servizi	da 9 a 10
	1.b Qualifica funzionale e numero totale delle unità dirette e coordinate	<input type="checkbox"/> Strutture caratterizzate dalla presenza di un ampio numero di dipendenti e/o medio numero di servizi	da 5 a 8
		<input type="checkbox"/> Strutture caratterizzate da un limitato numero di dipendenti e/o di servizi	da 1 a 4
2. Rilevanza della posizione	2.a Risorse gestite di parte corrente	<input type="checkbox"/> Gestione di fondi (di entrata e di spesa) in misura superiore al 10% delle uscite correnti del bilancio.	da 9 a 10
	2.b Risorse gestite	<input type="checkbox"/> Gestione di fondi (di entrata e di spesa) in misura superiore al 5% delle uscite correnti del bilancio.	da 5 a 8
	2.c Entrate prodotte dal servizio		
	2.d Quantità e complessità delle risorse strumentali gestite.	<input type="checkbox"/> Gestione di fondi (di entrata e di spesa) in misura inferiore al 5% delle uscite correnti del bilancio	da 1 a 4
3. Responsabilità specialistico - professionali	3.a Rilevante responsabilità civile - contabile - penale e di progetti speciali;	<input type="checkbox"/> Responsabilità di cui alle lettere a, b, e degli indicatori	da 9 a 10
	3.b Responsabilità di gruppi di lavoro	<input type="checkbox"/> Responsabilità congiunte in due dei tre casi degli indicatori	da 5 a 8
	3.c Incarichi aggiuntivi	<input type="checkbox"/> Responsabilità in uno solo degli indicatori	da 1 a 4
4. Peso della responsabilità sostanziale	4.a Grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti;	<input type="checkbox"/> Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative adottate rilevanti rischi civili e/o penali, e/o proposte relative ad atti complessi di pianificazione	da 9 a 10
	4.b Entità del rischio assunto in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata ad emergenze.	<input type="checkbox"/> Discrezionalità relativa alla definizione di obiettivi operativi e/o soluzioni organizzative adottate, rischi civili e/o penali di limitata entità e/o necessità di risposte immediata ad emergenze	da 5 a 8
		<input type="checkbox"/> Modesta discrezionalità ed assenza di rischi sostanziali o situazioni di emergenza	da 1 a 4
5. Rilevanza dei rapporti e della visibilità esterna	5. a Rilevanza degli interlocutori esterni con i quali si intrattengono rapporti necessari per lo svolgimento della propria attività;	<input type="checkbox"/> Frequente interlocuzione con soggetti rilevanti per visibilità o cariche ricoperte e/o provvedimenti adottati con rilevante visibilità ed impatto e/o frequenti iniziative di comunicazione (si attribuisce punteggio max se ricorrono 2 delle 4 ipotesi)	da 9 a 10
	5. b Rilevanza dell'impatto esterno dei provvedimenti adottati;		
	5. c Rilevanza e/o numerosità dei contatti e rapporti con l'esterno e/o delle iniziative di comunicazione sociale inerenti all'attività	<input type="checkbox"/> Frequente interlocuzione con soggetti rilevanti per visibilità o cariche ricoperte, e/o provvedimenti adottati con rilevante visibilità ed impatto e/o frequenti iniziative di comunicazione (punteggio medio se ricorre con certezza almeno 1 delle ipotesi)	da 5 a 8
	5. d Rilevanza ed intensità delle relazioni con l'utenza interna;		<input type="checkbox"/> Modesta rilevanza di rapporti, contatti e comunicazioni, non ricorrono pienamente nessuna delle tre ipotesi formulate ai punti precedenti
6. Vice segretario	Incarico funzioni di Vicesegretario, ai sensi dell'art. 16 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi	A) Dirigente incaricato delle funzioni di Vicesegretario, congiuntamente alla responsabilità di Settore, viene attribuito il punteggio complessivo di 50.	

Letto e sottoscritto,

L'Assessore Anziano


Il Presidente


Il Segretario Generale


Certificato di avvenuta affissione

Per gli effetti di cui agli artt. 11 e nr.12 della l.r. 44/91 e dell'art. 12, comma 3° della l.r. n. 5/2011, si certifica che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio on - line, nr. di reg. _____, il _____

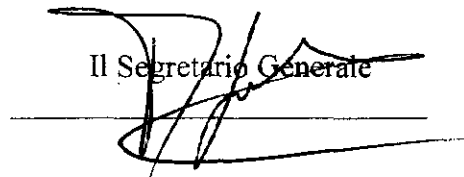
Agrigento, li _____

Il Responsabile del Servizio I° - Settore I°

[] La presente deliberazione è divenuta esecutiva, decorsi dieci giorni dall'affissione, il _____, ai sensi dell'art. 12, comma 1, della legge regionale 44/91.

La presente deliberazione è divenuta esecutiva lo stesso giorno dell'adozione in quanto dichiarata immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. n. 44/91 s.m.i...

Agrigento, li 19 NOV. 2013

Il Segretario Generale


Certificato di avvenuta pubblicazione

Per gli effetti di cui all'art. 11, comma 1°, della l.r. n. 44/91 si certifica, su referto dell'operatore qui allegato, che la presente deliberazione è rimasta affissa all'Albo pretorio on - line, nr. reg. _____, dal _____ al _____ per giorni 15 (quindici) consecutivi.

Agrigento, li _____

Il Responsabile del Servizio I° - Settore I°

Il Dirigente del Settore I°

Il Segretario Generale
