

Estratto dal documento “Adempimenti scaturenti dai CCNL del 23.12.1999, del 12/02/2002, del 22/02/2006, del 14/05/2007, del 22/02/2010 e del 03/08/2010 relativi all’area della dirigenza del comparto “Regioni Autonomie Locali” approvato con deliberazione della giunta comunale n. 279/2014:

art. 8, comma 2, lett. b) e d) ccnl 23/12/99 come sostituito dall’art. 6 del ccnl 22/2/2006, art. 14 ccnl 23/12/99:

- la valutazione dei dirigenti avverrà secondo le seguenti regole:

a) per la valutazione si procederà come di seguito indicato:

1) la valutazione verrà effettuata dal nucleo di valutazione e si articolerà in due fasi:

I) valutazione del raggiungimento degli obiettivi oggetto di valutazione;

II) valutazione delle prestazioni individuali.

Il nucleo di valutazione predisporrà all’uopo, per ciascun dirigente, una scheda riportante la percentuale di raggiungimento degli obiettivi ed i risultati della valutazione delle prestazioni individuali;

2) il nucleo di valutazione compilerà annualmente la scheda di valutazione che verrà consegnata personalmente dal presidente del nucleo di valutazione al dirigente che la controfirmerà. In presenza di osservazioni o reclami solo il nucleo di valutazione potrà cambiare gli esiti della valutazione, previa audizione del dirigente interessato, che ha facoltà di farsi assistere dalle organizzazioni sindacali;

3) in caso di richiesta di chiarimenti mediante comparazione con altri dirigenti, il nucleo di valutazione dovrà fornire i ragguagli del caso motivando la sua scelta ma senza far visionare o fornire copia delle schede di valutazione degli altri dirigenti, che verranno conservate nei fascicoli personali di ciascun dirigente e che potranno essere visionate solo dal dirigente stesso o dai componenti del nucleo di valutazione o dal sindaco;

4) Il rapporto tra valutazione del raggiungimento degli obiettivi e valutazione delle prestazioni individuali è stabilito come segue:

obiettivi	Prestazioni
70%	30%

CRITERI DI VALUTAZIONE PER I DIRIGENTI

VALUTAZIONE MAX = 100

- 1. **OBIETTIVI** : 70
- 2. **COMPORAMENTI** : 30

1. **OBIETTIVI** **max 70 punti**

Lo stato di conseguimento degli obiettivi viene monitorato periodicamente durante l'anno ed entro il primo semestre dell'anno successivo viene fatta la verifica finale sullo stato di realizzazione di tutti gli obiettivi assegnati, tramite una relazione analitica presentata dal Dirigente.

La valutazione in merito al grado di raggiungimento degli obiettivi si articola nelle seguenti parti:

1.1. **OBIETTIVI LEGATI ALLA PERFORMANCE DEL COMUNE: (max 50 punti)**

Tiene conto del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance dell'intero Comune. Si ritiene raggiunto (10 punti) quando il peso conseguito globalmente dagli obiettivi di performance sia stato pari ad almeno il 90% del peso totale assegnato, mentre si riterrà non raggiunto (0 punti) quando il peso conseguito globalmente dagli obiettivi di performance sia risultato inferiore o pari al 60% del peso totale assegnato. All'interno dei due limiti di cui sopra il punteggio assegnato al dirigente sarà pari ad un valore tra 0 e 10 proporzionale al peso complessivo raggiunto tra il 60% e il 90% della performance comunale. In assenza di pesatura da parte delle deliberazioni di giunta comunale il peso di ciascun obiettivo si intende così attribuito: 100/n. totale obiettivi

1.2. **OBIETTIVI LEGATI ALLA PERFORMANCE DEL SETTORE O DEL SERVIZIO NON DIPENDENTE DA SETTORE/OBIETTIVI INDIVIDUALI: (max 20 punti)**

Tiene conto del grado di raggiungimento degli obiettivi PEG/PDO assegnati all'intero settore o servizio non dipendente da un settore. Si ritiene raggiunto (10 punti) quando il peso conseguito globalmente dagli obiettivi di PEG/PDO sia stato pari ad almeno il 85% del peso totale assegnato, mentre si riterrà non raggiunto (0 punti) quando il peso conseguito globalmente dagli obiettivi di PEG/PDO sia risultato inferiore o pari al 60% del peso totale assegnato. All'interno dei due limiti di cui sopra il punteggio assegnato al dirigente sarà pari ad un valore tra 0 e 10 proporzionale al peso complessivo raggiunto tra il 60% e il 85% degli obiettivi di PEG/PDO.

2. **COMPORAMENTI** **max 30 punti**

Vengono considerati come rilevanti ai fini della valutazione del fattore "COMPORAMENTI" i seguenti elementi:

2.1 **Leadership/ Management** **(max 10 punti)**

Comprende: capacità organizzative, soluzione dei conflitti, adattamento e impulso a innovazioni e cambiamenti, orientamento a dare soluzione ai problemi, valorizzazione e ottimizzazione delle risorse assegnate, capacità gestionale dei budget di PEG assegnati, adeguata capacità di differenziazione nella valutazione del personale assegnato (presenza di almeno una valutazione differenziata di oltre +- 5 punti rispetto alla media delle valutazioni di tutto il personale del settore).

2.2 **Qualità** **(max 10 punti)**

Comprende: tendenza a migliorare la qualità dei servizi, attenzione a soddisfare i bisogni del cliente e a verificare il livello, efficienza nel tradurre in gestione atti di indirizzo, attendibilità nel rispetto delle scadenze, dimostrazione di empatia e autocontrollo.

2.3 **Sviluppo delle persone** **(max 10 punti)**

Comprende: offerta di crescita e arricchimento professionale del personale assegnato, contributo a creare e alimentare in particolare uno spirito di gruppo, impulso a favorire i flussi di comunicazione all'interno del gruppo e all'esterno, attuazione di programmi di formazione del personale assegnato e di autoformazione.