



PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA
COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA PROVINCIALE

Deliberazione n. 19 del 07 MAR. 2011

OGGETTO: Approvazione del sistema di valutazione e verifica dei risultati dei Dirigenti anno 2011.

L'anno duemilaundici il giorno SETTE del mese di MARZO, nella sala delle adunanze della Provincia Regionale di Messina, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Provinciale con l'intervento di:

			PRESENTE
1.	Presidente On. Avv. Giovanni Cesare	RICEVUTO	<u>Si</u>
2.	Assessore Dott. Antonino	TERRANOVA	<u>No</u>
3.	Assessore Dott. Michele	BISIGNANO	<u>No</u>
4.	Assessore Sig. Renato	FICHERA	<u>Si</u>
5.	Assessore Dott. Rosario	CATALFAMO	<u>Si</u>
6.	Assessore Sig. Carmelo	TORRE	<u>No</u>
7.	Assessore Dott. Pasquale	MONEA	<u>Si</u>
8.	Assessore Dott. Salvatore	SCHEMBRI	<u>Si</u>
9.	Assessore Prof. Giuseppe	DI BARTOLO	<u>Si</u>
10.	Assessore Dott. Maria Rosaria	CUSUMANO	<u>Si</u>
11.	Assessore Dott. Maria	PERRONE	<u>No</u>
12.	Assessore Sig. Giuseppe	MARTELLI	<u>Si</u>
13.	Assessore Dott. Mario	D'AGOSTINO	<u>No</u>
14.	Assessore Dott. Rosario	VENTIMIGLIA	<u>Si</u>

Assume la Presidenza On. Avv. Giovanni Cesare RICEVUTO

Partecipa il Segretario Generale Comm. Dott. Giuseppe SPADARO

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA PROVINCIALE

VISTA l'allegata proposta di deliberazione, relativa all'oggetto;

VISTA la L.R. n. 48 dell'11.12.1991 che modifica ed integra l'ordinamento Regionale degli EE. LL.;

VISTA la L.R. n. 30 del 23.12.2000;

VISTI i pareri favorevoli sulla proposta suddetta, espressi ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30 del 23.12.2000;

- per la regolarità tecnica, dal responsabile dell'Ufficio dirigenziale;
- per la regolarità contabile e per la copertura finanziaria della spesa, dal responsabile dell'apposito Ufficio dirigenziale finanziario;

Ritenuto di provvedere in merito;

Ad unanimità di voti

DELIBERA

APPROVARE la proposta di deliberazione indicata in premessa, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, facendola propria integralmente.

On. Avv. Giovanni Cesare RICEVUTO

Il Presidente

stante l'urgenza di provvedere in merito, propone che la presente delibera sia dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi e per gli effetti della L.R. 44/91.

LA GIUNTA PROVINCIALE in unanimità di voti, dichiara la presente delibera immediatamente esecutiva ai sensi e per gli effetti della L.R. 44/91



PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA PROVINCIALE

I Dipartimento U.D. Affari Legali, Risorse umane, Programmazione negoziata, Partecipazioni azionarie.

U.O. Organizzazione risorse umane, organici e relazioni sindacali.

RESPONSABILE: Dott. Antonino CALABRO'

OGGETTO: " Approvazione del Sistema di valutazione e verifica dei risultati dei Dirigenti per l'anno 2011".

PROPOSTA

VISTO - Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, comparto Regioni ed Autonomie locali Area Dirigenza, 1998/2001, stipulato in data 23/12/1999,

CONSIDERATO CHE- l'art.8 del CCNL 1998/2001 prevede che sono oggetto di concertazione, tra l'altro, le seguenti materie:

- a) criteri generali relativi all'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- b) criteri generali relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati;

CHE - l'art.14 comma 3, dispone che l'Ente adotti preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione. Tali criteri, prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art.8;

VISTO - il comma 1 lettera a) dell'art.62 del Regolamento degli uffici e dei servizi che assegna al Nucleo di Valutazione, tra l'altro, il compito di elaborare i criteri di valutazione della gestione amministrativa dell'Ente;

VISTA- la proposta del " Sistema di valutazione e verifica dei risultati dei Dirigenti per l'anno 2011" approvata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 04/08/2009;

VISTA- la nota prot.591/OM del 23/11/2009 con la quale il Presidente della Delegazione Trattante

trasmette alle OO. SS. copia della proposta del “ Sistema di valutazione e verifica dei risultati dei dirigenti anno 2011”, ai fini della concertazione prevista dall’art.8 del 23/12/1999;

VISTA – la deliberazione n° 284 del 17/11/2005 con la quale la Giunta Provinciale ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante a sottoscrivere il C.C.D.I. dell’Area della Dirigenza anni 1998/2001, così come definito dalla Delegazione Trattante;

VISTE- le deliberazioni nn° 213 e 216 rispettivamente del 15/10/2009 e 20/10/2009 con la quale la Giunta Provinciale ha approvato il riassetto della struttura organizzativa dell’Ente ;

CONSIDERATO – che detta struttura è stata introdotta a far data del 03/12/2009;

VISTO – il verbale di Delegazione trattante, redatto nella seduta del 05/10/2010, dal quale si evince che le parti hanno concluso la concertazione convenendo, sul “ Sistema di valutazione e verifica dei risultati dei Dirigenti per l’anno 2011”, delle posizioni dirigenziali, apportando modifiche alla proposta elaborata dal Nucleo di Valutazione;

RITENUTO - il “ Sistema di valutazione e verifica dei risultati dei Dirigenti per l’anno 2011” coerente con gli indirizzi politici dell’Amministrazione;

**SI PROPONE CHE LA GIUNTA PROVINCIALE
DELIBERI**

APPROVARE- il “ Sistema di valutazione e verifica dei risultati dei Dirigenti per l’anno 2011”

Si allegano i seguenti documenti:

- 1) “ Sistema di valutazione e verifica dei risultati dei Dirigenti per l’anno 2011”.

Il Responsabile dell’Unità Operativa
F. Marie Cavetta

li, 25-10-2010

IL DIRIGENTE

Il Presidente

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 23-12-2000 n. 30, si esprime parere:

FAVOREVOLE

In ordine alla regolarità tecnica della superiore proposta di deliberazione.

Addi _____

IL DIRIGENTE

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 23-12-2000 n. 30 si esprime parere:

FAVOREVOLE

In ordine alla regolarità contabile della superiore proposta di deliberazione.

Addi 26 OTT. 2010

IL RAGIONIERE GENERALE

Ai sensi dell'art. 55, 5° comma, della L. 142/90, si attesta la copertura finanziaria della superiore spesa.

Addi 26 OTT. 2010

IL RAGIONIERE GENERALE

2° DIP. 1° U.D. 7^ U.O. - IMPRESI E PARERI

VISTO: PRESO NOTA

MESINA 26-10-10 *ep*

IL FUNZIONARIO

PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA

Nucleo di Valutazione

**PROPOSTA DI MODIFICA
AL**

**SISTEMA DI VALUTAZIONE E VERIFICA
DEI RISULTATI DEI DIRIGENTI**

IN RIFERIMENTO ALL'ART. 14 DEL C.C.N.L. DEL 23 DICEMBRE 1999

*A. REC
S. Green*

CSA
S. Polby

FP CGIL
H
V.I.L.
Spaccarelli
C.I.S.L.
M. Mancini

A

*Carlo
Polby*

PRINCIPI GENERALI

Secondo l'art. 14 del C.C.N.L., gli Enti locali devono valutare i risultati ottenuti dai dirigenti in base:

- **al livello di conseguimento degli obiettivi assegnati**
- **alle competenze organizzative**
- **alle prestazioni**

Il sistema di valutazione che si propone è finalizzato ad orientare tali *risultati* verso il raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Presidente e dalla Giunta con riferimento alla Relazione Previsionale e Programmatica ed al Bilancio, assumendo la logica della *direzione per obiettivi* come metodo di stile di gestione, che lega il controllo direzionale alla *performance* manageriale.

La valutazione del rendimento, delle competenze organizzative e delle prestazioni comporta:

- **orientamento al risultato in termini di efficacia ed efficienza , superando il modello dell' adempimento meramente burocratico-formale;**
- **orientamento allo sviluppo dell'autonomia e alla valorizzazione delle competenze;**
- **integrazione e cooperazione fra le diverse strutture organizzative , per sviluppare il gioco di squadra ed assicurare il raggiungimento di risultati complessi;**
- **stimolare la capacità innovativa, per sollecitare la proposizione e l'introduzione di innovazioni ,organizzative e non , per attuare cambiamenti che apportino maggiore efficienza,efficacia ed economicità nella gestione;**
- **orientamento alla soddisfazione del cittadino-cliente, interno ed esterno, per promuovere una logica di servizio;**
- **qualità della presenza;**
- **qualità ed impegno nello sviluppare relazioni esterne ed interne.**

In caso di mancata nomina del Direttore Generale le funzioni previste dal Sistema di Valutazione sono esercitate dal Segretario Generale.

Per ogni Dirigente (Ufficio Dirigenziale) vengono individuate le quattro aree di valutazione:

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

(attraverso la definizione di schede-obiettivo con riferimento ai seguenti fattori di valutazione):

Gestione strategico-intersettoriale;

Rilevante gestione settoriale;

Gestione economica;

Obiettivi Specifici di area.

RENDIMENTO DELLE ATTIVITA'

qualità della presenza;

qualità e rilievo delle relazioni esterne;

qualità del rapporto con i cittadini e l'utenza;

qualità e rilievo del rapporto interno e con il personale;

qualità e idoneità dell'attività;

COMPETENZE ORGANIZZATIVE

valutazione dell'insieme delle capacità nonché delle esperienze e conoscenze che la figura dirigenziale deve possedere e applicare per porre in essere i comportamenti più adatti ad uno specifico ruolo organizzativo:

Capacità di direzione organizzativa;

Capacità di gestione delle risorse umane;

Capacità di relazione e integrazione.

PRESTAZIONI

attraverso la valutazione delle variabili che indicano la qualità dell'apporto personale specifico del dirigente, individuando le modalità comportamentali con cui raggiunge particolari risultati e gli obiettivi predefiniti.

La stima delle quattro componenti della *performance* concorre ad una valutazione di sintesi per la distribuzione della retribuzione di risultato. La ponderazione dei diversi fattori è espressa in termini percentuali su base 100, in modo da evidenziare gli obiettivi e gli aspetti manageriali, **distinguendo per questi ultimi tra competenze organizzative e prestazioni.** Le quattro diverse aree di valutazione sono così ponderate ai fini della valutazione del Dirigente:

COMPONENTI della PERFORMANCE				
	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	RENDIMENTO DELLE ATTIVITA'	COMPETENZE ORGANIZZATIVE	PRESTAZIONI E CONOSCENZE TECNICO PROFESSIONALI
Attribuzione retribuzione di risultato	Fp 50 %	Fp 30 %	Fp 10 %	Fp 10 %
<i>Fp = fattore di ponderazione</i>				

MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE

Il processo di valutazione si articola nelle tre fasi che seguono:

Fase 1 : Definizione degli obiettivi e loro assegnazione ai Dirigenti degli U.D.

Il Direttore Generale, ai sensi dell'art 108 del TUEL n. 267/2000, nel dare attuazione agli indirizzi e obiettivi stabiliti dagli Organi di Governo dell'Ente, predispone, con il concorso dei Dirigenti dell'Ente, il Piano Dettagliato degli Obiettivi di cui all'art. 197 del TUEL n. 267/2000, definendone, per ognuno, gli indicatori di risultato. La prima fase si conclude con un colloquio di assegnazione degli obiettivi e con la formalizzazione, da parte della Giunta Provinciale, del Piano Dettagliato degli Obiettivi.

Fase 2 : Monitoraggio in itinere dei risultati conseguiti e del rendimento delle attività e loro pubblicazione on line.

Con cadenza **trimestrale** ogni Dirigente degli U.D. è tenuto a compilare una scheda di monitoraggio delle attività, relazionando in modo sintetico su: presenze, attività, atti e provvedimenti e sullo stato di attuazione degli obiettivi, segnalando eventuali scostamenti dalle fasi di attività programmate, monitorando le risorse impegnate, individuando eventuali criticità e diverse prospettive di sviluppo. La relazione dovrà evidenziare non solo aspetti quantitativi ma anche aspetti di qualità dello sviluppo delle azioni/progetti/attività.

Il Dirigente accompagnerà la scheda "ATTIVITA'" con una proposta di autovalutazione formulata sulla base dei parametri in essa indicati.

La scheda attività va inviata all'ufficio preposto alla raccolta entro i primi 7 giorni del mese successivo. La mancata trasmissione della scheda entro i termini determina la riduzione del punteggio salvo opportune giustificazioni del ritardo.

La relazione sullo stato di attuazione di obiettivi intersettoriali sarà affidata al Dirigente di ogni U.D. che assumerà la responsabilità di coordinamento del progetto.

Con la stessa cadenza temporale il Nucleo di Valutazione, sentita la relazione del Direttore Generale, esprimerà una valutazione sui risultati delle attività relazionando al Presidente della Provincia e alla Giunta Provinciale.

Nell'esercizio delle loro competenze di indirizzo e controllo il Presidente della provincia e gli Assessori possono inviare al Nucleo segnalazioni e considerazioni utili al processo di valutazione.

Il Contenuto del foglio attività sarà reso pubblico on line sul sito dell'Ente secondo un modello sintetico di comunicazione predisposto dall'ufficio competente, valutato e proposto dal Nucleo ed approvato dal Presidente della Provincia.

Fase 3 : Valutazione finale del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati

Al termine dell'incarico e comunque entro il 20 gennaio dell'anno successivo, i Dirigenti presentano al Presidente della Provincia, all'Assessore competente al Direttore Generale ed al Nucleo di Valutazione la relazione finale sull'attività svolta, con la documentazione idonea a valutare, tra l'altro, gli scostamenti tra obiettivi assegnati e risultati raggiunti.

Tale relazione deve contenere una prima proposta di auto-valutazione formulata dal Dirigente in ordine al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, del rendimento delle attività (riportando la media annuale delle valutazioni mensili), delle competenze organizzative e degli elementi prestazionali.

Entro i successivi 60 giorni Il Nucleo di Valutazione esprime, sentita la relazione del Direttore Generale, una valutazione finale, anche con l'ausilio dei dati di reporting economico-finanziari o di altri dati a disposizione.

L'esito della valutazione viene comunicata al Dirigente dal Direttore Generale. Il Dirigente interessato ha facoltà di presentare le proprie osservazioni al Nucleo di Valutazione entro il termine dei successivi 15 giorni.

La fase si conclude con la formalizzazione della valutazione da parte del Nucleo di Valutazione che sarà trasmessa al Presidente per la relativa approvazione e successivamente alla Giunta per la presa d'atto.

1^ AREA DI VALUTAZIONE: RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

Gli obiettivi devono possedere le seguenti caratteristiche:

- essere chiari e ben definiti;
- essere coerenti con le strategie e gli obiettivi programmatici dell'Amministrazione;
- essere misurabili nella loro quantificazione;
- essere significativi;
- essere innovativi;
- il loro raggiungimento deve comportare, ove possibile, dei risparmi;
- essere negoziati con la Direzione Generale;
- possono riferirsi a progetti pluriennali.

essi sono :

- 1) adeguata gestione strategica;
- 2) rilevante conseguimento dei fini istituzionali;
- 3) efficiente gestione economica;
- 4) efficace raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati a Settore;
- 5) miglioramento attività ordinaria.

1° OBIETTIVO: Adeguata **GESTIONE STRATEGICA**

Ogni Ufficio Dirigenziale deve partecipare, in relazione alle specifiche competenze, allo sviluppo ed alla concreta realizzazione di un'azione/progetto/attività, ritenuta di interesse strategico dall'Amministrazione per l'anno di riferimento, promovendo un'azione sinergica tra le diverse responsabilità gestionali.

Indicatore di risultato: da definire in relazione all'azione/progetto/attività individuata.

Peso dell'obiettivo: da definire in relazione all'azione/progetto/attività individuata.

2° OBIETTIVO: rilevante conseguimento dei FINI ISTITUZIONALI

Ogni Ufficio Dirigenziale deve partecipare, in relazione alle specifiche competenze, allo sviluppo ed alla concreta realizzazione di un'azione/progetto/attività, ritenuta particolarmente rilevante per il conseguimento dei fini istituzionali dell'Ente per l'anno di riferimento.

Indicatore di risultato: da definire in relazione all'azione/progetto/attività individuata.

Peso dell'obiettivo: da definire in relazione all'azione/progetto/attività individuata.

3° OBIETTIVO: EFFICIENTE GESTIONE ECONOMICA

Ogni U.D. deve tenere sotto controllo durante la gestione e ridurre, per quanto possibile, migliorando o mantenendo gli attuali livelli di efficacia dei servizi/attività/azioni da svolgere, i relativi costi di funzionamento. In particolare l'obiettivo deve prevedere il contenimento e la razionalizzazione dei costi generali e di quelli per l'acquisto di beni e di servizi.

Indicatore di risultato: da definire.

Peso dell'obiettivo: da definire.

4° OBIETTIVO: EFFICACE CONSEGUIMENTO degli OBIETTIVI SPECIFICI DEGLI UFFICI DIRIGENZIALI

Sulla base delle macro-azioni contenute nelle linee programmatiche, vengono assegnati, a seguito di un processo partecipativo con il Dirigente, almeno due obiettivi con espresso riferimento alle competenze specifiche di ogni U.D.

Indicatore di risultato: da definire in relazione alla tipologia di obiettivi prescelti.

Peso dell'obiettivo: da definire.

5° OBIETTIVO: MIGLIORAMENTO DELL'ATTIVITA' ORDINARIA

Sulla base delle macro-azioni contenute nelle linee programmatiche e dell'attività istituzionale ordinariamente svolta da ogni singolo U.D., viene assegnato, a seguito di un processo partecipato con il Dirigente, almeno un obiettivo, con espresso riferimento alle competenze specifiche di ogni U.D., che dovrà riguardare la "gestione efficiente ed efficace dell'attività ordinariamente attribuita all'ufficio dirigenziale e la promozione di effettivi e significativi miglioramenti qualitativi della medesima".

Indicatore di risultato: da definire.

Peso dell'obiettivo: da definire.

Gli obiettivi sono diversamente ponderati con l'applicazione di pesi specifici definiti dal sistema di valutazione.

Valutazione di sintesi della 1^ Area di Valutazione Raggiungimento Obiettivi

Obiettivi	Autovalutazione grado raggiungimento obiettivo (in %)	Valutazione del Nucleo (V)	Peso attribuito all'Obiettivo (P)	Valore ponderato (V * P)
1 Gestione strategico - intersettoriale				
2 Rilevante gestione settoriale				
3 Gestione economica				
4 Specifico di settore (almeno due obiettivi)				
5 Specifico di miglioramento dell'attività ordinaria (almeno un obiettivo)				
Totale peso attribuito alla 1^ Area di valutazione			50%	___%
Media ponderata raggiungimento obiettivi: $\sum(V_n * P_n) / \sum P =$				___ A

Il Peso di ogni obiettivo sarà determinato dal Nucleo di Valutazione su proposta del Direttore Generale sulla base della complessità e della valenza strategica di ogni singolo obiettivo assegnato, avendo riguardo agli indirizzi programmatici degli Organi dell'Ente.

La soglia minima di risultato, al di sotto della quale non è attribuito alcun punteggio è del 60% per ciascun obiettivo.

2^ AREA DI VALUTAZIONE: ATTIVITA'

Le attività saranno valutate sulla base dei parametri sottoindicati:

- qualità della presenza;
- qualità e rilievo delle relazioni esterne;
- qualità del rapporto con i cittadini e l'utenza;
- qualità e rilievo del rapporto interno e con il personale;
- qualità e idoneità dell'attività;

Il Dirigente fornisce al termine del periodo di valutazione un proprio giudizio sulle attività espletate indicando un punteggio, che potrà essere confermato ovvero modificato da parte del Nucleo, sentita la relazione del Direttore Generale.

Valutazione di sintesi del rendimento dell'attività					
		<i>Valutazione media annuale</i>			
Fattori di valutazione delle attività		<i>Autovalutazione del Dirigente</i>	<i>Valutazione del Nucleo (V)</i>	<i>Peso attribuito ai fattori (P)</i>	<i>Valore ponderato (V * P)</i>
1	Qualità della presenza dimostrata gestendo il proprio tempo di lavoro, assicurando il servizio e contemperando gli impegni esterni.			6	
2	Qualità e rilievo delle relazioni esterne ed in occasione di manifestazioni di rilievo.			6	
3	Qualità e frequenza del rapporto con i cittadini e l'utenza.			6	
4	Qualità e frequenza dimostrata nel rapportarsi con i collaboratori e, più in generale, con gli altri uffici.			6	
5	Qualità e idoneità dell'attività in funzione della sua complessità amministrativa, tecnica e degli atti e provvedimenti predisposti e/o emanati con particolare riferimento al rispetto dei termini previsti per l'emanazione del provvedimento.			6	
Totale peso attribuito alla 2^ Area di Valutazione				30%	_____ %
Media ponderata fattori di competenze organizzative: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =$					_____ B

<i>Definizione della valutazione delle attività</i>	<i>Valutazione delle attività</i>
Ottimo	da 96 a 100
Buono	da 86 a 95
Discreto	da 76 a 85
Sufficiente	da 60 a 75
Insufficiente	inferiore a 60

3^ AREA DI VALUTAZIONE: *COMPETENZE ORGANIZZATIVE*

Per quanto riguarda la valutazione delle competenze organizzative, i criteri devono prendere in considerazione:

- la motivazione;
- lo spirito di gruppo;
- la capacità di realizzazione di cambiamenti;
- il senso di responsabilità;
- la capacità di innovazione;
- il contributo all'integrazione con altre strutture;
- l'iniziativa;
- la capacità di direzione.

In particolare, per quanto riguarda questa seconda area di valutazione, i macro fattori sono i seguenti:

1° FATTORE: *CAPACITÀ DI DIREZIONE ORGANIZZATIVA*

da valutarsi sulla base dei seguenti elementi:

- capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze di servizio e contemperando i diversi impegni;
- capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi;
- capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimenti ed i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine del personale;
- capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di pianificazione, programmazione e controllo, connesse alle funzioni affidate;
- grado di aderenza e cofinalizzazione agli obiettivi del vertice, che ne presuppone la conoscenza.

2° FATTORE: CAPACITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

da valutarsi sulla base dei seguenti elementi:

- capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro;
- capacità di supportare i collaboratori nelle soluzioni dei problemi, incoraggiandoli a crescita personali e professionali;
- capacità di trasferire ai collaboratori parte delle proprie competenze e dell'attività di coordinamento attraverso un corretto utilizzo dello strumento della delega.

3° FATTORE: CAPACITÀ DI RELAZIONE E INTEGRAZIONE

da valutarsi sulla base dei seguenti fattori:

- contributo all'integrazione tra i diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto di intervento anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative;
- capacità di lavoro in gruppo, condivisione di responsabilità, collaborazione con aree gestionali diverse dalla propria.

Ad ogni fattore di competenze organizzative viene attribuito un diverso peso. Il Dirigente fornisce al termine del periodo di valutazione un proprio giudizio sulle competenze organizzative manifestate indicando un punteggio, che potrà essere confermato ovvero modificato da parte del Nucleo, sentita la relazione del Direttore Generale.

Verrà quindi calcolata la media ponderata tra il punteggio raggiunto dal Dirigente e il peso attribuito ad ogni singolo fattore di competenza organizzativa.

Valutazione di sintesi 3° Area di valutazione					
Fattori di valutazione delle competenze organizzative		Autovalutazione del Dirigente	Valutazione del Nucleo (V)	Peso attribuito ai fattori (P)	Valore ponderato (V * P)
1	Capacità di direzione organizzativa			5	
2	Capacità di gestione delle risorse umane			3	
3	Capacità di relazione e integrazione			2	
Totale peso attribuito alla 3^ Area di Valutazione				10%	_____%
Media ponderata fattori di competenze organizzative: $\Sigma(V_n * P_n) / \Sigma P =$					____C

**4^a AREA DI VALUTAZIONE: PRESTAZIONI E CONOSCENZE
TECNICO-PROFESSIONALI**

Le prestazioni sono costituite dall'insieme dei comportamenti con cui un individuo raggiunge particolari risultati in base ad obiettivi predefiniti. Essi sono valutabili soprattutto in base alla **qualità** dell'apporto personale in relazione alle conoscenze e alla preparazione professionale manifestate, specifiche del ruolo.

Tale area viene valutata tenendo conto di sette fattori:

Descrizione sintetica dei fattori di valutazione
<p>1) Capacità di analisi:</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>analisi di eventi e situazioni, individuandone gli elementi essenziali;</i>• <i>individuazione dei punti di forza e dei punti di debolezza, assumendo i comportamenti più opportuni per la risoluzione di ogni problema .</i>
<p>2) Capacità di attivazione di risorse finanziarie:</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>da fondi comunitari, da operatori economici, da sponsor, etc.</i>
<p>3) Conoscenze tecniche :</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>formazione</i>• <i>aggiornamento</i>• <i>precedenti esperienze lavorative.</i>
<p>4) Tempestività di proposte risolutive di criticità:</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>eliminazione anomalie.</i>
<p>5) Tempestività e mobilitazione su tematiche specifiche:</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>identificazione e proposta di progetti.</i>
<p>6) Flessibilità organizzativa e adattamento al rinnovamento:</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>adattamento ai cambiamenti e alle innovazioni organizzative</i>• <i>utilizzo nuovi strumenti e nuove tecniche gestionali</i>• <i>acquisizione di nuove informazioni e competenze rispetto al proprio ambito lavorativo.</i>
<p>7) Ottimizzazione delle decisioni:</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>individuazione dell'opzione più efficace ed efficiente tra più soluzioni possibili.</i>

Ad ogni elemento prestazionale viene attribuito un diverso peso. Il Dirigente fornisce al termine del periodo di valutazione un proprio giudizio sulle proprie prestazioni e conoscenze tecnico professionali, indicando un punteggio, che potrà essere confermato, ovvero modificato da parte del Nucleo, sentita la relazione del Direttore Generale.

Verrà quindi calcolata la media ponderata tra il punteggio raggiunto dal Dirigente e il peso per ogni singolo elemento prestazionale.

Valutazione di sintesi della 4^a Area di Valutazione Prestazioni					
	<i>Obiettivi</i>	<i>Autovalutazione del Dirigente</i>	<i>Valutazione del Nucleo (V)</i>	<i>Peso attribuito ai fattori (P)</i>	<i>Valore ponderato (V * P)</i>
1	Capacità di analisi			1	
2	Capacità di attivazione risorse finanziarie			1,5	
3	Conoscenze tecniche			1	
4	Tempestività di proposte risolutive di criticità			2,5	
5	Tempestività e mobilitazione su tematiche specifiche			1,5	
6	Flessibilità organizzativa e adattamento al rinnovamento			1,5	
7	Ottimizzazione delle decisioni			1	
Totale peso attribuito alla 4^a Area di Valutazione				10%	___ %
Media ponderata elementi prestazionali: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =$					___ D

La valutazione dei fattori e degli elementi relativi alla 3^a e 4^a area di valutazione viene espressa applicando la seguente graduatoria:

<i>Definizione della valutazione delle competenze organizzative e degli elementi prestazionali</i>	<i>Valutazione delle competenze organizzative e degli elementi prestazionali</i>
Ottimo	da 96 a 100
Buono	da 86 a 95
Discreto	da 76 a 85
Sufficiente	da 60 a 75
Insufficiente	inferiore a 60

SINTESI DELLA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DIRIGENZIALI

Valutazione di sintesi	
Aree di valutazione	Punteggio raggiunto
1° Area di valutazione: Raggiungimento obiettivi	A =
2° Area di valutazione: Attività	B =
3° Area di valutazione: Competenze organizzative	C =
4° Area di valutazione: Prestazioni	D =
Punteggio totale $Pt = Fp_{__} * A + Fp_{__} * B + Fp_{__} * C + Fp_{__} * D$	Pt =

(Fp = fattori di ponderazione applicati alle diverse aree di valutazione)

Abbinamento punteggio totale a quota percentuale da applicare all'indennità di risultato		
Range di punteggio Pt	<60	da 60 fino a 100
Quota di applicazione all'indennità di risultato (Q%)	0 %	Q % = al punteggio ottenuto

Indennità di risultato da corrispondere		
Indennità di risultato prevista	Quota di applicazione all'indennità di risultato	Indennità da corrispondere
R	Q%	$Ir = R \times Q\%$

Si considera **non positiva** una valutazione **inferiore a 60** del valore medio ponderato delle quattro aree. In tal caso non si ha diritto a percepire l'indennità di risultato.

Modulistica

Scheda mensile di rilevazione e valutazione dell'attività della dirigenza.



PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA

All.

SCHEDA ATTIVITA'

MESE

ANNO

I - PRESENZE

<i>Presenze</i>	<i>Assenze</i>				sopralluoghi et similia
	ferie	malattia	missione	attività fuori sede	

II - ATTIVITA'

A) Relazioni interne

	GIORNO	ORA	INTERLOCUTORE	OGGETTO	DURATA	ESITO
1						
PRINCIPALI INCONTRI ISTITUZIONALI						
2						
PRINCIPALI RIUNIONI						
3						
PRINCIPALI RAPPORTI CON IL PERSONALE						

B) Relazioni esterne

		GIORNO	ORA	INTERLOCUTORE	OGGETTO	DURATA	ESITO
1	PRINCIPALI INCONTRI ISTITUZIONALI						
2	PRINCIPALI RIUNIONI						
3	CONTATTI TELEFONICI E TELEMATICI DI RILEVANZA ISTITUZIONALE						
4	PRINCIPALI RAPPORTI CON IL PUBBLICO						
5	COMUNICAZIONI E MANIFESTAZIONI DI RILIEVO						

III - PRINCIPALI ATTIVITA':

A) Amministrative

Tempo	Descrizione

B) Tecniche

Tempo	Descrizione

C) Studio ricerca informazione formazione

Tempo	Descrizione

IV - PRINCIPALI ATTI:

A) Attività istruttoria:

	Descrizione	Tempo
Schemi di provvedimento predisposti		
Proposte		
Altra attività istruttoria		

B) Attività consultiva:

<i>Descrizione</i>		<i>Tempo</i>
Relazioni		
Pareri		
Valutazioni tecniche		

V – PROVVEDIMENTI EMANATI:

<i>Descrizione</i>	<i>Tempo</i>

B) Attività consultiva:

<i>Descrizione</i>		<i>Tempo</i>
Relazioni		
Pareri		
Valutazioni tecniche		

V – PROVVEDIMENTI EMANATI:

Descrizione

<i>Tempo</i>

VI – EVENTUALI ANNOTAZIONI SUGLI OBIETTIVI ASSEGNATI

Descrizione	Annotazione	Codice
A) OBIETTIVO 1		
B) OBIETTIVO 2		
C) OBIETTIVO 3		

VII – EVENTUALI ANNOTAZIONI SUL PERSONALE ASSEGNATO

--

VIII - EVENTUALI ANNOTAZIONI SU LOCALI ED ATTREZZATURE

<p>1. Qualità e quantità di...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>
------------------------------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

<p>2. Qualità e quantità di...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>
------------------------------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

VALUTAZIONE SINTETICA DEL TRIMESTRE LAVORATIVO

Punteggio da 0 a 100

I	<i>Qualità della presenza</i>	
II	<i>Qualità e rilievo delle relazioni esterne</i>	
III	<i>Qualità del rapporto con i cittadini e l'utenza</i>	
IV	<i>Qualità e rilievo del rapporto interno e con il personale</i>	
V	<i>Qualità e idoneità dell'attività</i>	
	<i>Valutazione media del trimestre</i>	

Definizione della valutazione del rendimento delle attività	Valutazione del rendimento delle attività
Ottimo	da 96 a 100
Buono	da 86 a 95
Discreto	da 76 a 85
Sufficiente	da 60 a 75
Insufficiente	inferiore a 60

SCHEDA DI VALUTAZIONE FINALE DELLE PERFORMANCE DEI DIRIGENTI

Dirigente	
Ufficio Dirigenziale	
Anno di valutazione	

Relazione consuntiva, di sintesi, sull'attività svolta :

Valutazione di sintesi della 1^ Area di Valutazione Raggiungimento Obiettivi					
	<i>Obiettivi</i>	<i>Autovalutazione grado raggiungimento obiettivo (in %)</i>	<i>Valutazione del Nucleo (V)</i>	<i>Peso attribuito all'Obiettivo (P)</i>	<i>Valore ponderato (V * P)</i>
1	Gestione strategico – intersettoriale				
2	Rilevante gestione settoriale				
3	Gestione economica				
4	Specifico di settore (almeno 2 obiettivi)				
5	Specifico di miglioramento dell'attività ordinaria (almeno 1 obiettivo)				
Totale peso attribuito alla 1^ Area di valutazione				50%	___%
Media ponderata raggiungimento obiettivi: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =$					___ A

Valutazione di sintesi 2° Area di valutazione

		Valutazione media annuale			
Fattori di valutazione delle competenze organizzative		<i>Autovalutazione del Dirigente</i>	<i>Valutazione del Nucleo (V)</i>	<i>Peso attribuito ai fattori (P)</i>	<i>Valore ponderato (V * P)</i>
1	Qualità della presenza dimostrata gestendo il proprio tempo di lavoro, assicurando il servizio e temperando gli impegni esterni.			6	
2	Qualità e rilievo delle relazioni esterne ed in occasione di manifestazioni di rilievo			6	
3	Qualità e frequenza del rapporto con i cittadini e l'utenza			6	
4	Qualità e frequenza dimostrata nel rapportarsi con i collaboratori e, più in generale, con gli altri uffici			6	
5	Qualità e idoneità dell'attività in funzione della sua complessità amministrativa, tecnica e degli atti e provvedimenti predisposti e/o emanati con particolare riferimento al rispetto dei termini previsti per l'emanazione del provvedimento.			6	
Totale peso attribuito alla 2^ Area di Valutazione				30%	%
Media ponderata fattori di competenze organizzative: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =$					_____ B

Valutazione di sintesi 3° Area di valutazione

Fattori di valutazione delle competenze organizzative		<i>Autovalutazione del Dirigente</i>	<i>Valutazione del Nucleo (V)</i>	<i>Peso attribuito ai fattori (P)</i>	<i>Valore ponderato (V * P)</i>
Capacità di direzione organizzativa					
1	Capacità di direzione organizzativa			5	
2	Capacità di gestione delle risorse umane			3	
3	Capacità di relazione e integrazione			2	
Totale peso attribuito alla 3^ Area di Valutazione				10%	%
Media ponderata fattori di competenze organizzative: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =$					_____ C

Valutazione di sintesi della 4^a Area di Valutazione Prestazioni

<i>Obiettivi</i>		<i>Autovalutazione del Dirigente</i>	<i>Valutazione del Nucleo (V)</i>	<i>Peso attribuito ai fattori (P)</i>	<i>Valore ponderato (V * P)</i>
1	Capacità di analisi			1	
2	Capacità di attivazione risorse finanziarie			1,5	
3	Conoscenze tecniche			1	
4	Tempestività di proposte risolutive di criticità			2,5	
5	Tempestività e mobilitazione su tematiche specifiche			1,5	
6	Flessibilità organizzativa e adattamento al rinnovamento			1,5	
7	Ottimizzazione delle decisioni			1	
Totale peso attribuito alla 4^a Area di Valutazione				10%	___ %
Media ponderata elementi prestazionali: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =$					___ D

Il Dirigente
dell'Ufficio _____ del Dipartimento _____

(firma)

SINTESI DELLA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DIRIGENZIALI

Valutazione di sintesi	
Aree di valutazione	Punteggio raggiunto
1° Area di valutazione: Raggiungimento obiettivi	A =
2° Area di valutazione: Attività	B =
3° Area di valutazione: Competenze organizzative	C =
4° Area di valutazione: Prestazioni	D =
Punteggio totale $Pt = Fp_ * A + Fp_ * B + Fp_ * C + Fp_ * D$	Pt=

(Fp = fattori di ponderazione applicati alle diverse aree di valutazione)

Abbinamento punteggio totale a quota percentuale da applicare all'indennità di risultato		
Range di punteggio Pt	<60	da 60 fino a 100
Quota di applicazione all'indennità di risultato (Q%)	0	Q % = al punteggio ottenuto

Indennità di risultato da corrispondere		
Indennità di risultato prevista	Quota di applicazione all'indennità di risultato	Indennità da corrispondere
R	Q%	$Ir = R \times Q\%$

Si considera **non positiva** una valutazione **inferiore a 60** del valore medio ponderato delle quattro aree. In tal caso non si ha diritto a percepire l'indennità di risultato..

Il Direttore Generale

Il Presidente del Nucleo di Valutazione

Sommario

Principi generali			
Metodo adottato		pag.	2
Modalità di svolgimento del processo di valutazione		pag.	3
1^ Area di valutazione: Raggiungimento obiettivi		pag.	4
2^ Area di valutazione: Attività		pag.	6
3^ Area di valutazione: Competenze organizzative		pag.	9
4^ Area di valutazione: Prestazioni e Conoscenze Tecnico Professionali		pag.	10
Sintesi della Valutazione delle Performance Dirigenziali			
Scheda mensile di rilevazione e valutazione dell'attività della dirigenza		pag.	14
Scheda di valutazione Finale delle Performance dei Dirigenti		pag.	15
		pag.	24

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
On. Avv. Giovanni Cesare RICEVUTO

F.to.....

L'Assessore Anziano

F.to. RENATO FLEHERA.....

Il Segretario Generale

F.to. Comm. Dott. Giuseppe SPADARO.....

Il Presente atto sarà affisso all'Albo
nel giorno festivo _____

L'ADDETTO

Messina, li _____

Il presente atto è stato affisso all'Albo
dal _____ al _____

L'ADDETTO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 11 L.R. 3-12-1991 n. 44)

Il sottoscritto Segretario Generale della Provincia,

CERTIFICA

Che la presente deliberazione SARÀ pubblicata all'Albo di questa Provincia il 13 MAR. 2011 giorno festivo e per quindici giorni consecutivi e che contro la stessa _____ sono stati prodotti, All'Ufficio Provinciale, reclami, opposizioni o richiesta di controllo.

Messina, dalla Residenza Provinciale, addì _____

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to _____

TRASMISSIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

(4° COMMA ART. 4 l.r. 5-7-1997 N. 23)

La presente deliberazione viene trasmessa ai capigruppo consiliari, riguardo materie elencate al 3° comma dell'art. 4 della legge 5-7-1997 n. 23.

IL SEGRETARIO GENERALE

PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del comma _____ dell'art. _____ della Legge Regionale 3-12-1991 n. 44 e successive modifiche.

Messina, dalla Residenza Provinciale, addì 07 MAR. 2011

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Comm. Dott. Giuseppe SPADARO

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Messina, dalla Residenza Provinciale, addì 09 MAR. 2011



IL SEGRETARIO GENERALE
L. ERUO. MC PO.

_____ Sig.ra B. P. REUSO

LA GIUNTA PROVINCIALE

VISTA l'allegata proposta di deliberazione, relativa all'oggetto;

VISTA la L.R. n. 48 dell'11.12.1991 che modifica ed integra l'ordinamento Regionale degli EE. LL.;

VISTA la L.R. n. 30 del 23.12.2000;

VISTI i pareri favorevoli sulla proposta suddetta, espressi ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30 del 23.12.2000;

- per la regolarità tecnica, dal responsabile dell'Ufficio dirigenziale;
- per la regolarità contabile e per la copertura finanziaria della spesa, dal responsabile dell'apposito Ufficio dirigenziale finanziario;

Ritenuto di provvedere in merito;

Ad unanimità di voti

DELIBERA

APPROVARE la proposta di deliberazione indicata in premessa, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, facendola propria integralmente.

On. Avv. Giovanni Cesare RICEVUTO

Il Presidente

stante l'urgenza di provvedere in merito, propone che la presente delibera sia dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi e per gli effetti della L.R. 44/91.

LA GIUNTA PROVINCIALE in unanimità di voti, dichiara la presente delibera immediatamente esecutiva ai sensi e per gli effetti della L.R. 44/91



PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA PROVINCIALE

I Dipartimento U.D. Affari Legali, Risorse umane, Programmazione negoziata, Partecipazioni azionarie.

U.O. Organizzazione risorse umane, organici e relazioni sindacali.

RESPONSABILE: Dott. Antonino CALABRO'

OGGETTO: " Approvazione del Sistema di valutazione e verifica dei risultati dei Dirigenti per l'anno 2011".

PROPOSTA

VISTO - Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, comparto Regioni ed Autonomie locali Area Dirigenza, 1998/2001, stipulato in data 23/12/1999,

CONSIDERATO CHE- l'art.8 del CCNL 1998/2001 prevede che sono oggetto di concertazione, tra l'altro, le seguenti materie:

- a) criteri generali relativi all'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- b) criteri generali relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati;

CHE - l'art.14 comma 3, dispone che l'Ente adotti preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione. Tali criteri, prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art.8;

VISTO - il comma 1 lettera a) dell'art.62 del Regolamento degli uffici e dei servizi che assegna al Nucleo di Valutazione, tra l'altro, il compito di elaborare i criteri di valutazione della gestione amministrativa dell'Ente;

VISTA- la proposta del " Sistema di valutazione e verifica dei risultati dei Dirigenti per l'anno 2011" approvata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 04/08/2009;

VISTA- la nota prot.591/OM del 23/11/2009 con la quale il Presidente della Delegatione Trattante

trasmette alle OO. SS. copia della proposta del “ Sistema di valutazione e verifica dei risultati dei dirigenti anno 2011”, ai fini della concertazione prevista dall’art.8 del 23/12/1999;

VISTA – la deliberazione n° 284 del 17/11/2005 con la quale la Giunta Provinciale ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante a sottoscrivere il C.C.D.I. dell’Area della Dirigenza anni 1998/2001, così come definito dalla Delegazione Trattante;

VISTE- le deliberazioni nn° 213 e 216 rispettivamente del 15/10/2009 e 20/10/2009 con la quale la Giunta Provinciale ha approvato il riassetto della struttura organizzativa dell’Ente ;

CONSIDERATO – che detta struttura è stata introdotta a far data del 03/12/2009;

VISTO – il verbale di Delegazione trattante, redatto nella seduta del 05/10/2010, dal quale si evince che le parti hanno concluso la concertazione convenendo, sul “ Sistema di valutazione e verifica dei risultati dei Dirigenti per l’anno 2011”, delle posizioni dirigenziali, apportando modifiche alla proposta elaborata dal Nucleo di Valutazione;

RITENUTO - il “ Sistema di valutazione e verifica dei risultati dei Dirigenti per l’anno 2011” coerente con gli indirizzi politici dell’Amministrazione;

**SI PROPONE CHE LA GIUNTA PROVINCIALE
DELIBERI**

APPROVARE- il “ Sistema di valutazione e verifica dei risultati dei Dirigenti per l’anno 2011”

Si allegano i seguenti documenti:

- 1) “ Sistema di valutazione e verifica dei risultati dei Dirigenti per l’anno 2011”.

Il Responsabile dell’Unità Operativa
F. Marie Lauretta

li, 25-10-2010

IL DIRIGENTE

Il Presidente

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 23-12-2000 n. 30, si esprime parere:

FAVOREVOLE

In ordine alla regolarità tecnica della superiore proposta di deliberazione.

Addi _____

IL DIRIGENTE

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 23-12-2000 n. 30 si esprime parere:

FAVOREVOLE

In ordine alla regolarità contabile della superiore proposta di deliberazione.

Addi 26 OTT. 2010

IL RAGIONIERE GENERALE

Ai sensi dell'art. 55, 5° comma, della L. 142/90, si attesta la copertura finanziaria della superiore spesa.

Addi 26 OTT. 2010

IL RAGIONIERE GENERALE

2° DIP. 1° U.D. 7^ U.O. - IMPRESI E PARERI

VISTO: PRESO NOTA

MESINA 26-10-10 *ep*

IL FUNZIONARIO

PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA

Nucleo di Valutazione

**PROPOSTA DI MODIFICA
AL**

**SISTEMA DI VALUTAZIONE E VERIFICA
DEI RISULTATI DEI DIRIGENTI**

IN RIFERIMENTO ALL'ART. 14 DEL C.C.N.L. DEL 23 DICEMBRE 1999

*A. REC
S. Green*

CSA
S. Polby

FP CGIL
H
V.I.L.
S. Polby
C.I.S.L.
M. ...

A

*Carlo
Polby*

PRINCIPI GENERALI

Secondo l'art. 14 del C.C.N.L., gli Enti locali devono valutare i risultati ottenuti dai dirigenti in base:

- **al livello di conseguimento degli obiettivi assegnati**
- **alle competenze organizzative**
- **alle prestazioni**

Il sistema di valutazione che si propone è finalizzato ad orientare tali *risultati* verso il raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Presidente e dalla Giunta con riferimento alla Relazione Previsionale e Programmatica ed al Bilancio, assumendo la logica della *direzione per obiettivi* come metodo di stile di gestione, che lega il controllo direzionale alla *performance* manageriale.

La valutazione del rendimento, delle competenze organizzative e delle prestazioni comporta:

- **orientamento al risultato in termini di efficacia ed efficienza , superando il modello dell' adempimento meramente burocratico-formale;**
- **orientamento allo sviluppo dell'autonomia e alla valorizzazione delle competenze;**
- **integrazione e cooperazione fra le diverse strutture organizzative , per sviluppare il gioco di squadra ed assicurare il raggiungimento di risultati complessi;**
- **stimolare la capacità innovativa, per sollecitare la proposizione e l'introduzione di innovazioni ,organizzative e non , per attuare cambiamenti che apportino maggiore efficienza,efficacia ed economicità nella gestione;**
- **orientamento alla soddisfazione del cittadino-cliente, interno ed esterno, per promuovere una logica di servizio;**
- **qualità della presenza;**
- **qualità ed impegno nello sviluppare relazioni esterne ed interne.**

In caso di mancata nomina del Direttore Generale le funzioni previste dal Sistema di Valutazione sono esercitate dal Segretario Generale.

METODO ADOTTATO

Per ogni Dirigente (Ufficio Dirigenziale) vengono individuate le quattro aree di valutazione:

1. RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI
(attraverso la definizione di schede-obiettivo con riferimento ai seguenti fattori di valutazione) :
 - Gestione strategico-intersettoriale;
 - Rilevante gestione settoriale;
 - Gestione economica;
 - Obiettivi Specifici di area.
2. RENDIMENTO DELLE ATTIVITA'
 - qualità della presenza;
 - qualità e rilievo delle relazioni esterne;
 - qualità del rapporto con i cittadini e l'utenza;
 - qualità e rilievo del rapporto interno e con il personale;
 - qualità e idoneità dell'attività;
3. COMPETENZE ORGANIZZATIVE
 - valutazione dell'insieme delle capacità nonché delle esperienze e conoscenze che la figura dirigenziale deve possedere e applicare per porre in essere i comportamenti più adatti ad uno specifico ruolo organizzativo:
 - Capacità di direzione organizzativa;
 - Capacità di gestione delle risorse umane;
 - Capacità di relazione e integrazione.
4. PRESTAZIONI
 - attraverso la valutazione delle variabili che indicano la qualità dell'apporto personale specifico del dirigente, individuando le modalità comportamentali con cui raggiunge particolari risultati e gli obiettivi predefiniti .

La stima delle quattro componenti della *performance* concorre ad una valutazione di sintesi per la distribuzione della retribuzione di risultato. La ponderazione dei diversi fattori è espressa in termini percentuali su base 100, in modo da evidenziare gli obiettivi e gli aspetti manageriali, **distinguendo per questi ultimi tra competenze organizzative e prestazioni.** Le quattro diverse aree di valutazione sono così ponderate ai fini della valutazione del Dirigente:

COMPONENTI della PERFORMANCE				
	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	RENDIMENTO DELLE ATTIVITA'	COMPETENZE ORGANIZZATIVE	PRESTAZIONI E CONOSCENZE TECNICO PROFESSIONALI
Attribuzione retribuzione di risultato	Fp 50 %	Fp 30 %	Fp 10 %	Fp 10 %
<i>Fp = fattore di ponderazione</i>				

MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE

Il processo di valutazione si articola nelle tre fasi che seguono:

Fase 1 : Definizione degli obiettivi e loro assegnazione ai Dirigenti degli U.D.

Il Direttore Generale, ai sensi dell'art 108 del TUEL n. 267/2000, nel dare attuazione agli indirizzi e obiettivi stabiliti dagli Organi di Governo dell'Ente, predispone, con il concorso dei Dirigenti dell'Ente, il Piano Dettagliato degli Obiettivi di cui all'art. 197 del TUEL n. 267/2000, definendone, per ognuno, gli indicatori di risultato. La prima fase si conclude con un colloquio di assegnazione degli obiettivi e con la formalizzazione, da parte della Giunta Provinciale, del Piano Dettagliato degli Obiettivi.

Fase 2 : Monitoraggio in itinere dei risultati conseguiti e del rendimento delle attività e loro pubblicazione on line.

Con cadenza **trimestrale** ogni Dirigente degli U.D. è tenuto a compilare una scheda di monitoraggio delle attività, relazionando in modo sintetico su: presenze, attività, atti e provvedimenti e sullo stato di attuazione degli obiettivi, segnalando eventuali scostamenti dalle fasi di attività programmate, monitorando le risorse impegnate, individuando eventuali criticità e diverse prospettive di sviluppo. La relazione dovrà evidenziare non solo aspetti quantitativi ma anche aspetti di qualità dello sviluppo delle azioni/progetti/attività.

Il Dirigente accompagnerà la scheda "ATTIVITA'" con una proposta di autovalutazione formulata sulla base dei parametri in essa indicati.

La scheda attività va inviata all'ufficio preposto alla raccolta entro i primi 7 giorni del mese successivo. La mancata trasmissione della scheda entro i termini determina la riduzione del punteggio salvo opportune giustificazioni del ritardo.

La relazione sullo stato di attuazione di obiettivi intersettoriali sarà affidata al Dirigente di ogni U.D. che assumerà la responsabilità di coordinamento del progetto.

Con la stessa cadenza temporale il Nucleo di Valutazione, sentita la relazione del Direttore Generale, esprimerà una valutazione sui risultati delle attività relazionando al Presidente della Provincia e alla Giunta Provinciale.

Nell'esercizio delle loro competenze di indirizzo e controllo il Presidente della provincia e gli Assessori possono inviare al Nucleo segnalazioni e considerazioni utili al processo di valutazione.

Il Contenuto del foglio attività sarà reso pubblico on line sul sito dell'Ente secondo un modello sintetico di comunicazione predisposto dall'ufficio competente, valutato e proposto dal Nucleo ed approvato dal Presidente della Provincia.

Fase 3 : Valutazione finale del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati

Al termine dell'incarico e comunque entro il 20 gennaio dell'anno successivo, i Dirigenti presentano al Presidente della Provincia, all'Assessore competente al Direttore Generale ed al Nucleo di Valutazione la relazione finale sull'attività svolta, con la documentazione idonea a valutare, tra l'altro, gli scostamenti tra obiettivi assegnati e risultati raggiunti.

Tale relazione deve contenere una prima proposta di auto-valutazione formulata dal Dirigente in ordine al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, del rendimento delle attività (riportando la media annuale delle valutazioni mensili), delle competenze organizzative e degli elementi prestazionali.

Entro i successivi 60 giorni Il Nucleo di Valutazione esprime, sentita la relazione del Direttore Generale, una valutazione finale, anche con l'ausilio dei dati di reporting economico-finanziari o di altri dati a disposizione.

L'esito della valutazione viene comunicata al Dirigente dal Direttore Generale. Il Dirigente interessato ha facoltà di presentare le proprie osservazioni al Nucleo di Valutazione entro il termine dei successivi 15 giorni.

La fase si conclude con la formalizzazione della valutazione da parte del Nucleo di Valutazione che sarà trasmessa al Presidente per la relativa approvazione e successivamente alla Giunta per la presa d'atto.

1^ AREA DI VALUTAZIONE: RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

Gli obiettivi devono possedere le seguenti caratteristiche:

- essere chiari e ben definiti;
- essere coerenti con le strategie e gli obiettivi programmatici dell'Amministrazione;
- essere misurabili nella loro quantificazione;
- essere significativi;
- essere innovativi;
- il loro raggiungimento deve comportare, ove possibile, dei risparmi;
- essere negoziati con la Direzione Generale;
- possono riferirsi a progetti pluriennali.

essi sono :

- 1) adeguata gestione strategica;
- 2) rilevante conseguimento dei fini istituzionali;
- 3) efficiente gestione economica;
- 4) efficace raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati a Settore;
- 5) miglioramento attività ordinaria.

1° OBIETTIVO: Adeguata **GESTIONE STRATEGICA**

Ogni Ufficio Dirigenziale deve partecipare, in relazione alle specifiche competenze, allo sviluppo ed alla concreta realizzazione di un'azione/progetto/attività, ritenuta di interesse strategico dall'Amministrazione per l'anno di riferimento, promovendo un'azione sinergica tra le diverse responsabilità gestionali.

Indicatore di risultato: da definire in relazione all'azione/progetto/attività individuata.

Peso dell'obiettivo: da definire in relazione all'azione/progetto/attività individuata.

2° OBIETTIVO: rilevante conseguimento dei FINI ISTITUZIONALI

Ogni Ufficio Dirigenziale deve partecipare, in relazione alle specifiche competenze, allo sviluppo ed alla concreta realizzazione di un'azione/progetto/attività, ritenuta particolarmente rilevante per il conseguimento dei fini istituzionali dell'Ente per l'anno di riferimento.

Indicatore di risultato: da definire in relazione all'azione/progetto/attività individuata.

Peso dell'obiettivo: da definire in relazione all'azione/progetto/attività individuata.

3° OBIETTIVO: EFFICIENTE GESTIONE ECONOMICA

Ogni U.D. deve tenere sotto controllo durante la gestione e ridurre, per quanto possibile, migliorando o mantenendo gli attuali livelli di efficacia dei servizi/attività/azioni da svolgere, i relativi costi di funzionamento. In particolare l'obiettivo deve prevedere il contenimento e la razionalizzazione dei costi generali e di quelli per l'acquisto di beni e di servizi.

Indicatore di risultato: da definire.

Peso dell'obiettivo: da definire.

4° OBIETTIVO: EFFICACE CONSEGUIMENTO degli OBIETTIVI SPECIFICI DEGLI UFFICI DIRIGENZIALI

Sulla base delle macro-azioni contenute nelle linee programmatiche, vengono assegnati, a seguito di un processo partecipativo con il Dirigente, almeno due obiettivi con espresso riferimento alle competenze specifiche di ogni U.D.

Indicatore di risultato: da definire in relazione alla tipologia di obiettivi prescelti.

Peso dell'obiettivo: da definire.

5° OBIETTIVO: MIGLIORAMENTO DELL'ATTIVITA' ORDINARIA

Sulla base delle macro-azioni contenute nelle linee programmatiche e dell'attività istituzionale ordinariamente svolta da ogni singolo U.D., viene assegnato, a seguito di un processo partecipato con il Dirigente, almeno un obiettivo, con espresso riferimento alle competenze specifiche di ogni U.D., che dovrà riguardare la "gestione efficiente ed efficace dell'attività ordinariamente attribuita all'ufficio dirigenziale e la promozione di effettivi e significativi miglioramenti qualitativi della medesima".

Indicatore di risultato: da definire.

Peso dell'obiettivo: da definire.

Gli obiettivi sono diversamente ponderati con l'applicazione di pesi specifici definiti dal sistema di valutazione.

Valutazione di sintesi della 1^ Area di Valutazione Raggiungimento Obiettivi

	Obiettivi	Autovalutazione grado raggiungimento obiettivo (in %)	Valutazione del Nucleo (V)	Peso attribuito all'Obiettivo (P)	Valore ponderato (V * P)
1	Gestione strategico - intersettoriale				
2	Rilevante gestione settoriale				
3	Gestione economica				
4	Specifico di settore (almeno due obiettivi)				
5	Specifico di miglioramento dell'attività ordinaria (almeno un obiettivo)				
Totale peso attribuito alla 1^ Area di valutazione				50%	___%
Media ponderata raggiungimento obiettivi: $\Sigma(Vn * Pn) / \Sigma P =$					___ A

Il Peso di ogni obiettivo sarà determinato dal Nucleo di Valutazione su proposta del Direttore Generale sulla base della complessità e della valenza strategica di ogni singolo obiettivo assegnato, avendo riguardo agli indirizzi programmatici degli Organi dell'Ente.

La soglia minima di risultato, al di sotto della quale non è attribuito alcun punteggio è del 60% per ciascun obiettivo.

2^ AREA DI VALUTAZIONE: ATTIVITA'

Le attività saranno valutate sulla base dei parametri sottoindicati:

- qualità della presenza;
- qualità e rilievo delle relazioni esterne;
- qualità del rapporto con i cittadini e l'utenza;
- qualità e rilievo del rapporto interno e con il personale;
- qualità e idoneità dell'attività;

Il Dirigente fornisce al termine del periodo di valutazione un proprio giudizio sulle attività espletate indicando un punteggio, che potrà essere confermato ovvero modificato da parte del Nucleo, sentita la relazione del Direttore Generale.

Valutazione di sintesi del rendimento dell'attività					
		<i>Valutazione media annuale</i>			
Fattori di valutazione delle attività		<i>Autovalutazione del Dirigente</i>	<i>Valutazione del Nucleo (V)</i>	<i>Peso attribuito ai fattori (P)</i>	<i>Valore ponderato (V * P)</i>
1	Qualità della presenza dimostrata gestendo il proprio tempo di lavoro, assicurando il servizio e contemperando gli impegni esterni.			6	
2	Qualità e rilievo delle relazioni esterne ed in occasione di manifestazioni di rilievo.			6	
3	Qualità e frequenza del rapporto con i cittadini e l'utenza.			6	
4	Qualità e frequenza dimostrata nel rapportarsi con i collaboratori e, più in generale, con gli altri uffici.			6	
5	Qualità e idoneità dell'attività in funzione della sua complessità amministrativa, tecnica e degli atti e provvedimenti predisposti e/o emanati con particolare riferimento al rispetto dei termini previsti per l'emanazione del provvedimento.			6	
Totale peso attribuito alla 2^ Area di Valutazione				30%	_____ %
Media ponderata fattori di competenze organizzative: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =$					_____ B

<i>Definizione della valutazione delle attività</i>	<i>Valutazione delle attività</i>
Ottimo	da 96 a 100
Buono	da 86 a 95
Discreto	da 76 a 85
Sufficiente	da 60 a 75
Insufficiente	inferiore a 60

3^ AREA DI VALUTAZIONE: COMPETENZE ORGANIZZATIVE

Per quanto riguarda la valutazione delle competenze organizzative, i criteri devono prendere in considerazione:

- la motivazione;
- lo spirito di gruppo;
- la capacità di realizzazione di cambiamenti;
- il senso di responsabilità;
- la capacità di innovazione;
- il contributo all'integrazione con altre strutture;
- l'iniziativa;
- la capacità di direzione.

In particolare, per quanto riguarda questa seconda area di valutazione, i macro fattori sono i seguenti:

1° FATTORE: CAPACITÀ DI DIREZIONE ORGANIZZATIVA

da valutarsi sulla base dei seguenti elementi:

- capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze di servizio e contemperando i diversi impegni;
- capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi;
- capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimenti ed i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine del personale;
- capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di pianificazione, programmazione e controllo, connesse alle funzioni affidate;
- grado di aderenza e cofinalizzazione agli obiettivi del vertice, che ne presuppone la conoscenza.

2° FATTORE: CAPACITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

da valutarsi sulla base dei seguenti elementi:

- capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro;
- capacità di supportare i collaboratori nelle soluzioni dei problemi, incoraggiandoli a crescita personali e professionali;
- capacità di trasferire ai collaboratori parte delle proprie competenze e dell'attività di coordinamento attraverso un corretto utilizzo dello strumento della delega.

3° FATTORE: CAPACITÀ DI RELAZIONE E INTEGRAZIONE

da valutarsi sulla base dei seguenti fattori:

- contributo all'integrazione tra i diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto di intervento anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative;
- capacità di lavoro in gruppo, condivisione di responsabilità, collaborazione con aree gestionali diverse dalla propria.

Ad ogni fattore di competenze organizzative viene attribuito un diverso peso. Il Dirigente fornisce al termine del periodo di valutazione un proprio giudizio sulle competenze organizzative manifestate indicando un punteggio, che potrà essere confermato ovvero modificato da parte del Nucleo, sentita la relazione del Direttore Generale.

Verrà quindi calcolata la media ponderata tra il punteggio raggiunto dal Dirigente e il peso attribuito ad ogni singolo fattore di competenza organizzativa.

Valutazione di sintesi 3° Area di valutazione					
Fattori di valutazione delle competenze organizzative		Autovalutazione del Dirigente	Valutazione del Nucleo (V)	Peso attribuito ai fattori (P)	Valore ponderato (V * P)
1	Capacità di direzione organizzativa			5	
2	Capacità di gestione delle risorse umane			3	
3	Capacità di relazione e integrazione			2	
Totale peso attribuito alla 3^ Area di Valutazione				10%	_____ %
Media ponderata fattori di competenze organizzative: $\Sigma(V_n * P_n) / \Sigma P =$					_____ C

**4^a AREA DI VALUTAZIONE: PRESTAZIONI E CONOSCENZE
TECNICO-PROFESSIONALI**

Le prestazioni sono costituite dall'insieme dei comportamenti con cui un individuo raggiunge particolari risultati in base ad obiettivi predefiniti. Essi sono valutabili soprattutto in base alla **qualità** dell'apporto personale in relazione alle conoscenze e alla preparazione professionale manifestate, specifiche del ruolo.

Tale area viene valutata tenendo conto di sette fattori:

Descrizione sintetica dei fattori di valutazione
<p>1) Capacità di analisi:</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>analisi di eventi e situazioni, individuandone gli elementi essenziali;</i>• <i>individuazione dei punti di forza e dei punti di debolezza, assumendo i comportamenti più opportuni per la risoluzione di ogni problema .</i>
<p>2) Capacità di attivazione di risorse finanziarie:</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>da fondi comunitari, da operatori economici, da sponsor, etc.</i>
<p>3) Conoscenze tecniche :</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>formazione</i>• <i>aggiornamento</i>• <i>precedenti esperienze lavorative.</i>
<p>4) Tempestività di proposte risolutive di criticità:</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>eliminazione anomalie.</i>
<p>5) Tempestività e mobilitazione su tematiche specifiche:</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>identificazione e proposta di progetti.</i>
<p>6) Flessibilità organizzativa e adattamento al rinnovamento:</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>adattamento ai cambiamenti e alle innovazioni organizzative</i>• <i>utilizzo nuovi strumenti e nuove tecniche gestionali</i>• <i>acquisizione di nuove informazioni e competenze rispetto al proprio ambito lavorativo.</i>
<p>7) Ottimizzazione delle decisioni:</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>individuazione dell'opzione più efficace ed efficiente tra più soluzioni possibili.</i>

Ad ogni elemento prestazionale viene attribuito un diverso peso. Il Dirigente fornisce al termine del periodo di valutazione un proprio giudizio sulle proprie prestazioni e conoscenze tecnico professionali, indicando un punteggio, che potrà essere confermato, ovvero modificato da parte del Nucleo, sentita la relazione del Direttore Generale.

Verrà quindi calcolata la media ponderata tra il punteggio raggiunto dal Dirigente e il peso per ogni singolo elemento prestazionale.

Valutazione di sintesi della 4^a Area di Valutazione Prestazioni					
	<i>Obiettivi</i>	<i>Autovalutazione del Dirigente</i>	<i>Valutazione del Nucleo (V)</i>	<i>Peso attribuito ai fattori (P)</i>	<i>Valore ponderato (V * P)</i>
1	Capacità di analisi			1	
2	Capacità di attivazione risorse finanziarie			1,5	
3	Conoscenze tecniche			1	
4	Tempestività di proposte risolutive di criticità			2,5	
5	Tempestività e mobilitazione su tematiche specifiche			1,5	
6	Flessibilità organizzativa e adattamento al rinnovamento			1,5	
7	Ottimizzazione delle decisioni			1	
Totale peso attribuito alla 4^a Area di Valutazione				10%	___ %
Media ponderata elementi prestazionali: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =$					___ D

La valutazione dei fattori e degli elementi relativi alla 3^a e 4^a area di valutazione viene espressa applicando la seguente graduatoria:

<i>Definizione della valutazione delle competenze organizzative e degli elementi prestazionali</i>	<i>Valutazione delle competenze organizzative e degli elementi prestazionali</i>
Ottimo	da 96 a 100
Buono	da 86 a 95
Discreto	da 76 a 85
Sufficiente	da 60 a 75
Insufficiente	inferiore a 60

SINTESI DELLA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DIRIGENZIALI

Valutazione di sintesi	
Aree di valutazione	Punteggio raggiunto
1° Area di valutazione: Raggiungimento obiettivi	A =
2° Area di valutazione: Attività	B =
3° Area di valutazione: Competenze organizzative	C =
4° Area di valutazione: Prestazioni	D =
Punteggio totale $Pt = Fp_{__} * A + Fp_{__} * B + Fp_{__} * C + Fp_{__} * D$	Pt =

(Fp = fattori di ponderazione applicati alle diverse aree di valutazione)

Abbinamento punteggio totale a quota percentuale da applicare all'indennità di risultato		
Range di punteggio Pt	<60	da 60 fino a 100
Quota di applicazione all'indennità di risultato (Q%)	0 %	Q % = al punteggio ottenuto

Indennità di risultato da corrispondere		
Indennità di risultato prevista	Quota di applicazione all'indennità di risultato	Indennità da corrispondere
R	Q%	$Ir = R \times Q\%$

Si considera **non positiva** una valutazione **inferiore a 60** del valore medio ponderato delle quattro aree. In tal caso non si ha diritto a percepire l'indennità di risultato.

Modulistica

Scheda mensile di rilevazione e valutazione dell'attività della dirigenza.



PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA

All.

SCHEDA ATTIVITA'

MESE

ANNO

I - PRESENZE

<i>Presenze</i>	<i>Assenze</i>				sopralluoghi et similia
	ferie	malattia	missione	attività fuori sede	

II - ATTIVITA'

A) Relazioni interne

	GIORNO	ORA	INTERLOCUTORE	OGGETTO	DURATA	ESITO
1						
2						
3						

B) Relazioni esterne

		GIORNO	ORA	INTERLOCUTORE	OGGETTO	DURATA	ESITO
1	PRINCIPALI INCONTRI ISTITUZIONALI						
2	PRINCIPALI RIUNIONI						
3	CONTATTI TELEFONICI E TELEMATICI DI RILEVANZA ISTITUZIONALE						
4	PRINCIPALI RAPPORTI CON IL PUBBLICO						
5	COMUNICAZIONI E MANIFESTAZIONI DI RILIEVO						

III - PRINCIPALI ATTIVITA':

A) Amministrative

Tempo	Descrizione

B) Tecniche

Tempo	Descrizione

C) Studio ricerca informazione formazione

Tempo	Descrizione

IV - PRINCIPALI ATTI:

A) Attività istruttoria:

	Descrizione	Tempo
Schemi di provvedimento predisposti		
Proposte		
Altra attività istruttoria		

B) Attività consultiva:

<i>Descrizione</i>		<i>Tempo</i>
Relazioni		
Pareri		
Valutazioni tecniche		

V – PROVVEDIMENTI EMANATI:

<i>Descrizione</i>	<i>Tempo</i>

B) Attività consultiva:

<i>Descrizione</i>		<i>Tempo</i>
Relazioni		
Pareri		
Valutazioni tecniche		

V – PROVVEDIMENTI EMANATI:

<i>Descrizione</i>	<i>Tempo</i>

VI – EVENTUALI ANNOTAZIONI SUGLI OBIETTIVI ASSEGNATI

Descrizione	Annotazione	Codice
A) OBIETTIVO 1		
B) OBIETTIVO 2		
C) OBIETTIVO 3		

VII – EVENTUALI ANNOTAZIONI SUL PERSONALE ASSEGNATO

--

VIII - EVENTUALI ANNOTAZIONI SU LOCALI ED ATTREZZATURE

<p>1. Qualità e quantità di...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>
------------------------------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

<p>2. Qualità e quantità di...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>
------------------------------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

VALUTAZIONE SINTETICA DEL TRIMESTRE LAVORATIVO

Punteggio da 0 a 100

I	<i>Qualità della presenza</i>	
II	<i>Qualità e rilievo delle relazioni esterne</i>	
III	<i>Qualità del rapporto con i cittadini e l'utenza</i>	
IV	<i>Qualità e rilievo del rapporto interno e con il personale</i>	
V	<i>Qualità e idoneità dell'attività</i>	
	<i>Valutazione media del trimestre</i>	

Definizione della valutazione del rendimento delle attività	Valutazione del rendimento delle attività
Ottimo	da 96 a 100
Buono	da 86 a 95
Discreto	da 76 a 85
Sufficiente	da 60 a 75
Insufficiente	inferiore a 60

SCHEDA DI VALUTAZIONE FINALE DELLE PERFORMANCE DEI DIRIGENTI

Dirigente	
Ufficio Dirigenziale	
Anno di valutazione	

Relazione consuntiva, di sintesi, sull'attività svolta :

Valutazione di sintesi della 1^ Area di Valutazione Raggiungimento Obiettivi					
	<i>Obiettivi</i>	<i>Autovalutazione grado raggiungimento obiettivo (in %)</i>	<i>Valutazione del Nucleo (V)</i>	<i>Peso attribuito all'Obiettivo (P)</i>	<i>Valore ponderato (V * P)</i>
1	Gestione strategico – intersettoriale				
2	Rilevante gestione settoriale				
3	Gestione economica				
4	Specifico di settore (almeno 2 obiettivi)				
5	Specifico di miglioramento dell'attività ordinaria (almeno 1 obiettivo)				
Totale peso attribuito alla 1^ Area di valutazione				50%	___%
Media ponderata raggiungimento obiettivi: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =$					___ A

Valutazione di sintesi 2° Area di valutazione

		Valutazione media annuale			
Fattori di valutazione delle competenze organizzative		Autovalutazione del Dirigente	Valutazione del Nucleo (V)	Peso attribuito ai fattori (P)	Valore ponderato (V * P)
1	Qualità della presenza dimostrata gestendo il proprio tempo di lavoro, assicurando il servizio e temperando gli impegni esterni.			6	
2	Qualità e rilievo delle relazioni esterne ed in occasione di manifestazioni di rilievo			6	
3	Qualità e frequenza del rapporto con i cittadini e l'utenza			6	
4	Qualità e frequenza dimostrata nel rapportarsi con i collaboratori e, più in generale, con gli altri uffici			6	
5	Qualità e idoneità dell'attività in funzione della sua complessità amministrativa, tecnica e degli atti e provvedimenti predisposti e/o emanati con particolare riferimento al rispetto dei termini previsti per l'emanazione del provvedimento.			6	
Totale peso attribuito alla 2^ Area di Valutazione				30%	%
Media ponderata fattori di competenze organizzative: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =$					_____ B

Valutazione di sintesi 3° Area di valutazione

Fattori di valutazione delle competenze organizzative		Autovalutazione del Dirigente	Valutazione del Nucleo (V)	Peso attribuito ai fattori (P)	Valore ponderato (V * P)
Capacità di direzione organizzativa					
1	Capacità di direzione organizzativa			5	
2	Capacità di gestione delle risorse umane			3	
3	Capacità di relazione e integrazione			2	
Totale peso attribuito alla 3^ Area di Valutazione				10%	%
Media ponderata fattori di competenze organizzative: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =$					_____ C

Valutazione di sintesi della 4^a Area di Valutazione Prestazioni

<i>Obiettivi</i>		<i>Autovalutazione del Dirigente</i>	<i>Valutazione del Nucleo (V)</i>	<i>Peso attribuito ai fattori (P)</i>	<i>Valore ponderato (V * P)</i>
1	Capacità di analisi			1	
2	Capacità di attivazione risorse finanziarie			1,5	
3	Conoscenze tecniche			1	
4	Tempestività di proposte risolutive di criticità			2,5	
5	Tempestività e mobilitazione su tematiche specifiche			1,5	
6	Flessibilità organizzativa e adattamento al rinnovamento			1,5	
7	Ottimizzazione delle decisioni			1	
Totale peso attribuito alla 4^a Area di Valutazione				10%	___ %
Media ponderata elementi prestazionali: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =$					___ D

Il Dirigente
dell'Ufficio _____ del Dipartimento _____

(firma)

SINTESI DELLA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DIRIGENZIALI

Valutazione di sintesi	
Aree di valutazione	Punteggio raggiunto
1° Area di valutazione: Raggiungimento obiettivi	A =
2° Area di valutazione: Attività	B =
3° Area di valutazione: Competenze organizzative	C =
4° Area di valutazione: Prestazioni	D =
Punteggio totale $Pt = Fp_ * A + Fp_ * B + Fp_ * C + Fp_ * D$	Pt=

(Fp = fattori di ponderazione applicati alle diverse aree di valutazione)

Abbinamento punteggio totale a quota percentuale da applicare all'indennità di risultato		
Range di punteggio Pt	<60	da 60 fino a 100
Quota di applicazione all'indennità di risultato (Q%)	0	Q % = al punteggio ottenuto

Indennità di risultato da corrispondere		
Indennità di risultato prevista	Quota di applicazione all'indennità di risultato	Indennità da corrispondere
R	Q%	$Ir = R \times Q\%$

Si considera **non positiva** una valutazione **inferiore a 60** del valore medio ponderato delle quattro aree. In tal caso non si ha diritto a percepire l'indennità di risultato..

Il Direttore Generale

Il Presidente del Nucleo di Valutazione

Sommario

Principi generali		
Metodo adottato	pag.	2
Modalità di svolgimento del processo di valutazione	pag.	3
1^ Area di valutazione: Raggiungimento obiettivi	pag.	4
2^ Area di valutazione: Attività	pag.	6
3^ Area di valutazione: Competenze organizzative	pag.	9
4^ Area di valutazione: Prestazioni e Conoscenze Tecnico Professionali	pag.	10
Sintesi della Valutazione delle Performance Dirigenziali		
Scheda mensile di rilevazione e valutazione dell'attività della dirigenza	pag.	14
Scheda di valutazione Finale delle Performance dei Dirigenti	pag.	15
	pag.	24

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
On. Avv. Giovanni Cesare RICEVUTO

F.to.....

L'Assessore Anziano

F.to. RENATO FLEHERA.....

Il Segretario Generale

F.to. Comm. Dott. Giuseppe SPADARO.....

Il Presente atto sarà affisso all'Albo
nel giorno festivo _____

L'ADDETTO

Messina, li _____

Il presente atto è stato affisso all'Albo
dal _____ al _____

L'ADDETTO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 11 L.R. 3-12-1991 n. 44)

Il sottoscritto Segretario Generale della Provincia,

CERTIFICA

Che la presente deliberazione SARÀ pubblicata all'Albo di questa Provincia il 13 MAR. 2011 giorno festivo e per quindici giorni consecutivi e che contro la stessa _____ sono stati prodotti, All'Ufficio Provinciale, reclami, opposizioni o richiesta di controllo.

Messina, dalla Residenza Provinciale, addì _____

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to _____

TRASMISSIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

(4° COMMA ART. 4 l.r. 5-7-1997 N. 23)

La presente deliberazione viene trasmessa ai capigruppo consiliari, riguardo materie elencate al 3° comma dell'art. 4 della legge 5-7-1997 n. 23.

IL SEGRETARIO GENERALE

PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del comma _____ dell'art. _____ della Legge Regionale 3-12-1991 n. 44 e successive modifiche.

Messina, dalla Residenza Provinciale, addì 07 MAR. 2011

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Comm. Dott. Giuseppe SPADARO

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Messina, dalla Residenza Provinciale, addì 09 MAR. 2011



IL SEGRETARIO GENERALE
L. ERUO. MC P.O.

Sig.ra BIO RECLUSO