



PROVINCIA di CAMPOBASSO

VERBALE di deliberazione della Giunta Provinciale

N. 78

**OGGETTO: Artt. 29 e 14 CCNL Regioni ed Autonomie Locali - Area dirigenza.
Definizione dei criteri per la valutazione dei dirigenti. Determinazioni.**

L'anno **duemilatre** il giorno **sedici** del mese di **maggio** nel Palazzo della Provincia si è riunita la Giunta Provinciale composta dai Signori:

1) - Prof.	Augusto	MASSA	-	Presidente	-	presente
2) - Rag.	Giuseppe	CHIAPPINI	-	Vice Presidente	-	presente
3) - Rag.	Nicola	CAVALIERE	-	Assessore	-	presente
4) - Ing.	Giovanni	D'AVANTI	-	Assessore	-	presente
5) - Dott.	Gianpiero	DI IORIO	-	Assessore	-	presente
6) - Avv.	Pasqualino	IANNACCI	-	Assessore	-	assente
7) - Dott.	Michele	PANGIA	-	Assessore	-	assente
8) - p.i.	Silvio	POTENTE	-	Assessore	-	presente
9) - Dott.	Vincenzo	ROSATI	-	Assessore	-	presente

Con la partecipazione del Segretario Generale Dott. Pietro IOCCA

Il direttore-segretario generale: dott. Pietro Iocca

Premesso che

- Il decreto legislativo 267/2000 (T.U.E.L.), all'articolo 147, in tema di controlli interni, prevede l'adozione da parte degli enti locali, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa, strumenti e metodologie adeguati a valutare le prestazioni del personale con qualifica dirigenziale, tenendo conto dei principi contenuti nell'articolo 5, commi 1 e 2, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286 (art. 107, comma 7° del decreto legislativo 267/2000);
- La Provincia di Campobasso ha adottato, in esecuzione della già vigente normativa dei controlli, contenuta nel decreto legislativo 286/1999 e transitata sostanzialmente nel richiamato art. 147 del T.U.E.L., giusta deliberazione di Giunta num. 168 del 24/05/2000, il Regolamento per il Funzionamento del Nucleo di Valutazione e controllo strategico che, agli articoli 10, 11 e 12, disciplina le procedure di valutazione dei responsabili incaricati di funzioni dirigenziali;

Richiamate

- Le deliberazioni di G.P. n. 168/2000, num. 454/2000 e 167/2002 con le quali, in esecuzione della disposizione contenuta nell'articolo 2 del Regolamento sul funzionamento del Nucleo, si è provveduto a determinare la composizione del Nucleo di Valutazione e controllo strategico (di seguito: Nucleo);
- La disposizione presidenziale num. 130 del 14/10/2002 con la quale, in esecuzione dello stesso articolo indicato al punto precedente, il Presidente Prof. Augusto Massa ha provveduto a nominare i componenti del Nucleo nelle persone di:
 - Prof. Giuseppe Mattucci, Presidente
 - Prof. Pietro Antonio Ferraris, componente esterno
 - Prof. Francesco Testa, componente esterno;
 - Dott. Pietro Iocca, componente interno in qualità di segretario direttore generale
- La nota dirigenziale num. 193 del 18 novembre 2002 con la quale il dirigente del 1° settore 1° servizio ha nominato segretario del Nucleo il funzionario dott. Leonardo Giuliano
- La deliberazione di Giunta num. 45 del 07/03/2003 avente ad oggetto *Artt. 29 e 14 del CCNL - Regione ed Autonomie Locali. Competenze del Nucleo di Valutazione. Provvedimenti*, con la quale la Giunta Provinciale ha approvato, in via provvisoria il documento riguardante il sistema di valutazione redatto dal Nucleo (modello, metodologia e criteri di ripartizione della somma disponibile per la retribuzione di risultato), per procedere alla concertazione dei criteri generali in esso previsti, ai sensi degli articoli 29, 14 ed 8 del vigente C.C.N.L. comparto Regioni-Enti Locali - Area Dirigenza;

Dato atto che

- Nelle riunioni del 10/04/2003 e del 16/04/2003 si è tenuta la concertazione tra la parte pubblica e le rappresentanze sindacali, ai sensi della normativa appena richiamata, giusta verbali num. 1 e 2 di pari data (che si allegano alla presente proposta);
- al modello di valutazione, approvato in via provvisoria con la deliberazione di Giunta num. 45/2003, sono state apportate le modifiche definite nelle due riunioni

Atteso che

- in materia di concreta applicazione dell'articolo 29 ultimo periodo del vigente CCNL Area dirigenza la dottrina non esprime una univoca interpretazione per disciplinare la materia;

Evidenziato pertanto che

- sentito il Presidente, la valutazione della correlazione tra la retribuzione di risultato ed i compensi professionali percepiti dai dirigenti ai sensi dell'articolo 37 del C.C.N.L. stesso e dell'articolo 18 della Legge 109/94 (da farsi ai sensi dell'articolo 29 sopra richiamato), richiede ulteriori approfondimenti in merito e che pertanto, al momento, non esistono ancora le condizioni affinché l'Ente si esprima in merito, per cui è opportuno un ulteriore approfondimento;

Richiamati

- L'articolo 10 del Regolamento sul funzionamento del Nucleo il quale, al comma 5, impone al Nucleo l'utilizzazione della metodologia di valutazione approvata dalla Giunta dell'Ente
- Gli articoli 29 e 14 del C.C.N.L. comparto Regioni-Enti Locali - Area Dirigenza per il periodo 1998-2001 che, a tal fine, stabilisce al comma 3 che gli *"Enti adottano 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'articolo 8. I sistemi di valutazione sono comunicati ai dirigenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento"*

Ritenuto

- Dover procedere alla sottoposizione della Giunta Provinciale il documento riguardante il sistema di valutazione delle prestazioni dei dirigenti, a partire dall'anno 2003, ai fini della definitiva approvazione e tenendo conto delle variazioni apportate in sede di concertazione nelle riunioni del 10 e del 16 aprile 2003

Tutto quanto sopra premesso, richiamato

PROPONE alla Giunta Provinciale

- di dichiarare le premesse parte integrante e sostanziale della presente adottanda deliberazione;
- di approvare, in via definitiva, il sistema di valutazione definito a seguito della concertazione (modello e connessa metodologia) che viene allegato alla presente deliberazione e ne costituisce parte integrante;
- di dare mandato al Nucleo di predisporre i documenti e/o individuare le procedure necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso assegnati;
- di valutare, con successiva deliberazione, la correlazione di cui all'ultimo periodo del 2° comma dell'articolo 29 C.C.N.L. Regione ed Autonomie Locali - Area dirigenza
- di stabilire che restano comunque fermi ed applicabili il modello di valutazione e la connessa metodologia sinora definiti.

Data, 14.05.2003

Il segretario-direttore generale
(dott. Pietro Iocca)

Il dirigente del 1° settore 1° servizio, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ex articolo 49 comma 1 del decreto legislativo 267/2000

Data, 14.05.2003

Il dirigente
(dott. Maurizio Fanig)

Il dirigente del Servizio finanziario, ai sensi dell'articolo 49 del Decreto legislativo 267/2000 esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della presente proposta.

Data, 16.05.2003

Il dirigente del servizio finanziario
(rag. Capo Bartolomeo Casolino)

LA GIUNTA PROVINCIALE

Esaminata la proposta di deliberazione del direttore generale, dott. Pietro Iocca

Visto il decreto legislativo 267/2000

Visto il Decreto 286/99

Visto lo Statuto dell'Ente

Visto il Regolamento per il funzionamento del Nucleo di Valutazione e controllo strategico

Visto il vigente C.C.N.L. - Regione ed Autonomie locali - Area Dirigenza

Con voti unanimi, resi come per legge

DELIBERA

- di dichiarare le premesse parte integrante e sostanziale della presente adottanda deliberazione;
- di approvare, in via definitiva, il sistema di valutazione definito a seguito della concertazione (modello e connessa metodologia) che viene allegato alla presente deliberazione e ne costituisce parte integrante;
- di dare mandato al Nucleo di predisporre i documenti e/o individuare le procedure necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso assegnati;
- di valutare, con successiva deliberazione, la correlazione di cui all'ultimo periodo del 2° comma dell'articolo 29 C.C.N.L. Regione ed Autonomie Locali - Area dirigenza
- di stabilire che restano comunque fermi ed applicabili il modello di valutazione e la connessa metodologia sinora definiti.

Con separata unanime votazione la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'articolo 134, 4° comma del D.L.vo 267/2000



PROVINCIA DI CAMPOBASSO

Via Roma, 47 - 86100 Campobasso
C.F. 00139600704 Telefono 0874 40 11 Telefax 0874 41 19 76

VERBALE N. 1 - CONCERTAZIONE ART. 14 CCNL AREA DIRIGENZA

L'anno **DUEMILA** il giorno **DIECI** del mese di **APRILE** alle ore **16.30**, a seguito di regolare avviso di convocazione, avvenuto a mezzo fax con nota prot. 7565 del 07/04/2003, nella Sala

Giunta della Provincia di Campobasso sono presenti i Signori:

Pietro Iocca Direttore generale Prov. CB

Bartolomeo Casolino Rag. Capo Prov. CB

Matteo Iacovelli Dirigente 1° settore 2° servizio

Giovanni Varriano C.G.I.L.

Raffaele Moffa CONFEDIR

Le funzioni di segretario sono espletate dal dott. Leonardo Giuliano, funzionario dell'Ente, in sostituzione della d.ssa Michela Conti.

Risulta presente alla riunione, in rappresentanza del Nucleo di Valutazione e Controllo Strategico della provincia di Campobasso, il Prof. Pietro Antonio Ferraris.

Si prende atto dell'assenza dei delegati delle altre OO.SS. invitate a partecipare alla riunione odierna. In particolare, il segretario porta a conoscenza degli intervenuti che sebbene ci siano state difficoltà relative alla convocazione della U.I.L. (legate al trasferimento della sede sindacale), i responsabili del sindacato sono stati comunque contattati telefonicamente dalla d.ssa Michela Conti ai quali ha partecipato la data dell'incontro odierno.

All'ordine del giorno vi è la discussione in ordine al nuovo modello di valutazione dei dirigenti, redatto dal Nucleo di Valutazione della Provincia e, su proposta del direttore generale dell'Ente, approvato in via provvisoria dalla Giunta provinciale con deliberazione num. 45 del

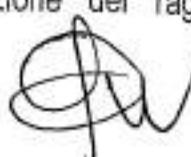
07 marzo 2003, giusta disposizione di cui all'articolo 14 del C.C.N.L. Comparto Regioni ed Autonomie Locali Area dirigenza.

Si prende atto che il tavolo di concertazione è stato attivato a seguito di richiesta dell'Avv. Matteo Iacovelli, dirigente dell'Ente e rappresentante sindacale interno, avvenuta con nota 219/I-II del 18/03/2003 e dell'Ing. Raffaele Moffa, segretario DirMolise e delegato Confedir, con nota inviata a mezzo fax il 26/03/2003.

Si passa all'analisi delle osservazioni dell'Avv. Iacovelli, indicate nel documento prima richiamato ed allegato, come parte integrante, al presente verbale.

In particolare, la discussione si concentra sui seguenti argomenti:

1. Punto A della nota, *Grado di raggiungimento degli obiettivi*. Si discute sulla possibilità di ridurre il numero degli obiettivi da assegnare al dirigente, dal momento che esistono posizioni dirigenziali in riferimento alle quali risulterebbe difficile individuare num. 5 obiettivi rilevanti. La proposta della parte sindacale, di trasformare il modello approvato in via provvisoria dalla Giunta, sostituendo alla quota fissa di 5 obiettivi un range da 3 a 5 obiettivi, è **accolta**.
2. Punto B.a, *Attuazione dei programmi progetti previsti dal PEG per il Servizio*. Tenendo conto delle osservazioni critiche avanzate, si **determina** che i risultati devono essere misurati in riferimento non all'impegno ma alla liquidazione avvenuta nel corso dell'Anno di riferimento; ciò in quanto è il momento della liquidazione che determina, in modo inequivocabile, il momento della realizzazione di un obiettivo. Si passa, quindi, ad analizzare l'aspetto relativo all'arco di riferimento indicato (83%-94%) come elemento di misurazione del raggiungimento degli obiettivi. In



considerazione del fatto che il PEG non è normalmente nella disponibilità del dirigente per l'intero anno, si **decide** che nella fase di contrattazione per l'approvazione del PEG si determini il differenziale al quale riferirsi per la verifica dell'attuazione dei programmi del Piano, in sostituzione delle quote (83-94) indicate nel modello sul quale si discute. Si decide inoltre di completare la nota 2 al modello di valutazione con: " che, prima della consegna al Nucleo di Valutazione, deve essere portato a conoscenza del dirigente per le eventuali osservazioni".

3. CAPACITA' ORGANIZZATIVE. L'analisi riguarda:

- Tab. A1-punto 1. Per le ragioni esposte dall'Avv. Iacovelli nella nota in parola, si decide, all'unanimità, di togliere nel documento in esame, approvato dalla Giunta in via provvisoria, le parole "piani incentivanti realizzati"
- Tab A e Tab. A1. punto 2a – Si decide di eliminare sia il fattore che l'indicatore e, conseguentemente, di ripartire gli 8 punti, destinati alle "valutazioni in sintesi espresse dall'Assessore di riferimento" su ognuno degli altri fattori presenti nella scheda Allegato A (ciò significa che la valutazione massima per ogni fattore passa da 4 a 5)
- Tab. A-1. punti 4 e 6. la discussione riguarda gli indicatori inseriti nella scheda. La maggioranza degli intervenuti chiede una pausa di riflessione. Pertanto si rinvia la discussione al prossimo incontro.
- Allegato A, punti 2, 3, 5, 1a e 3°. Confermati sia i fattori che i relativi indicatori.

Si passa quindi alla discussione relativa alla parte del Modello di Valutazione dedicata al *criterio per la ripartizione della retribuzione di risultato.*



Le parti convengono di non tener conto, nel ripartire la retribuzione di risultato, del criterio della corrispondenza con quella di posizione.

Sul successivo meccanismo di ripartizione, l'avv. Iacovelli chiede di avere la possibilità di consultare i dirigenti rappresentati.

Attesa la necessità di approfondire l'argomento, quindi, si concorda di aggiornare la trattativa per concordare sui seguenti punti:

- metodo per l'assegnazione della retribuzione di risultato;
- indicatori relativi alla valutazione di cui ai punti 4 e 6 della scheda di valutazione sui Comportamenti Organizzativi (Allegato A)

La riunione si conclude **alle ore 18.40** e si aggiorna a **mercoledì 16 aprile 2003, ore 12.00.**

La seduta si scioglie.

Il Segretario

(dott. Leonardo Giuliano)

Il Direttore generale

(dott. Pietro Locca)

Oggetto: deliberazione di giunta provinciale n. 45 del 7 marzo 2003.

Spettabile Nucleo,
in attesa della concertazione formale nelle opportune sedi, su incarico dei colleghi, in qualità di rappresentante sindacale interno, osservo quanto segue sulla deliberazione in oggetto, con l'usuale spirito di collaborazione che ispira i reciproci rapporti.

I. VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI.

A. Grado di raggiungimento degli obiettivi.

La previsione di un numero minimo di obiettivi da utilizzare potrebbe non essere compatibile con la struttura e le funzioni di alcuni servizi.

Proposta: eliminare il numero minimo o di inserire un numero massimo. Inoltre, la previsione che "gli obiettivi ed i correlati pesi (complessivi max 30 punti) ed indicatori sono definiti dal direttore generale e, in sua assenza, dal segretario generale" va correttamente intesa nel senso che essi sono il risultato di una preventiva concertazione tra il direttore generale e il singolo dirigente, per ciò che riguarda tanto la scelta quanto i contenuti, ai fini della successiva condivisione anche per iscritto.

B. Risultati conseguiti dai servizi presidiati da ciascun dirigente.

a. "Attuazione dei programmi progetti previsti dal PEG per il servizio".

Proposta: la percentuale (83-94%) del budget a cui rapportare i 12 punti attribuibili va riferita all' "impegnato" nel corso dell'anno; il report elaborato dal servizio programmazione economica, prima di essere consegnato al nucleo, va sottoposto al visto di ciascun dirigente.

b. "Risultati conseguiti in termini di efficienza, efficacia e produttività".

Proposta: vale quanto detto al punto I.A. "Proposta" circa la preventiva concertazione e condivisione.

c. "Qualità (intrinseca e percepita) dei prodotti (beni, servizi, documenti)".

Proposta: vale quanto detto al punto I.A. "Proposta" circa la preventiva concertazione e condivisione.

C. Determinazione della retribuzione di risultato.

Proposta: ai sensi della corretta lettura dell'art. 29, comma 2 ultimo periodo, del c.c.n.l., l'ente deve preventivamente concertare in sede di contrattazione la determinazione dei criteri in base ai quali effettuare la correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi professionali percepiti in base a discipline speciali, non essendo conforme al contratto collettivo effettuare tale operazione soltanto in sede di "valutazione" finale senza aver precedentemente definito sul punto le procedure di concertazione.

II. VALUTAZIONE DELLE CAPACITÀ ORGANIZZATIVE.

Fattori e relativi indicatori.

I. Fattore "Capacità di valorizzare, motivare e valutare i collaboratori generando un clima di fiducia e collaborazione". Indicatori "Differenziazione delle valutazioni effettuate, ore pro-capite di formazione, piani incentivanti realizzati".

Proposta: poiché frequentissimamente i piani incentivanti sono riservati soltanto a pochi servizi, per i servizi ai quali non viene approvato alcun piano, in sede di valutazione va attribuito il punteggio massimo prescindendo da tale indicatore.

4. Fattore "Capacità di gestire le crisi, le emergenze ed i cambiamenti di modalità operative". Indicatori "Grado di copertura dell'organico formale assegnato al servizio, valide proposte ed efficaci interventi finalizzati a superare crisi ed emergenze".

Proposta: il fattore e gli indicatori possono diventare operativi soltanto dopo la puntuale ed aggiornata rilevazione dei carichi di lavoro effettivamente concernenti i singoli servizi, dati attualmente inesistenti o, comunque, anacronistici.

6. Fattore "Capacità di non richiamarsi a formalismi e/o carenze organizzative o di risorse per giustificare risultati inadeguati". Indicatori "Analisi delle giustificazioni esposte".

Proposta: il fattore e gli indicatori possono diventare operativi soltanto dopo la puntuale ed aggiornata rilevazione dei carichi di lavoro effettivamente concernenti i singoli servizi, dati attualmente inesistenti o, comunque, anacronistici.

2.a. Fattore "Attenzione prestata alle osservazioni dell'Assessore di riferimento". Indicatore "Valutazioni di sintesi espressa dall'assessore di riferimento".

Proposta: l'indicatore va sostituito con il seguente: "risposte all'assessore di riferimento". Infatti, le "valutazioni" non costituiscono un "indicatore", bensì sono esse stesse il risultato dell'attività (appunto) di "valutazione". Al contrario, le "risposte" formulate dal dirigente costituiscono un ottimo indicatore del grado di attenzione prestata alle osservazioni dell'assessore di riferimento.

3.a. Fattore "Gestione dei rapporti tra servizi senza il ricorso ad una mediazione politica". Indicatore "Livello di conflittualità rilevato dal Direttore generale".

Proposta: il fattore è basato su un criterio ("la mediazione politica") incompatibile con l'attività di "gestione"; l'indicatore richiede la più puntuale definizione degli strumenti di rilevazione della conflittualità. Pertanto, il fattore dovrebbe essere descritto quale "Gestione condivisa dei rapporti tra servizi" e l'indicatore dovrebbe essere costituito dal "Livello di conflittualità rilevato per iscritto e formalmente dal Direttore generale".

CB. 18-3-2003

Prot. 219/I-II



Matteo Iacovelli





PROVINCIA DI CAMPOBASSO

Via Roma, 47 - 86100 Campobasso
C.F. 00139600704 Telefono 0874 40 11 Telefax 0874 41 19 76

VERBALE N. 2 - CONCERTAZIONE ART. 14 CCNL AREA DIRIGENZA

L'anno ~~DUEMILA~~^{TRE} il giorno ~~SEI~~^{SEI} del mese di APRILE alle ore 12,00, in prosecuzione della riunione indetta a mezzo fax con nota prot. 7565 del 07/04/2003, giusta verbale num. 1 del 10/04/2003 nell'Ufficio del direttore generale, sono presenti i Signori:

Pietro Iocca	Direttore generale Prov. CB
Matteo Iacovelli	Dirigente 1° settore 2° servizio
Raffaele Moffa	CONFEDIR

Le funzioni di segretario sono espletate dal dott. Leonardo Giuliano, funzionario dell'Ente, in sostituzione della d.ssa Michela Conti.

Risulta presente alla riunione, in rappresentanza del Nucleo di Valutazione e Controllo Strategico della provincia di Campobasso, il Prof. Pietro Antonio Ferraris.

Si prende atto dell'assenza dei delegati delle altre OO.SS. invitate a partecipare alla riunione odierna.

L'ordine del giorno della riunione riguarda:

- metodo per l'assegnazione della retribuzione di risultato;
- indicatori relativi alla valutazione di cui ai punti 4 e 6 della scheda di valutazione sui Comportamenti Organizzativi (Allegato A)

Si passa all'analisi del primo punto all'ordine del giorno.

In sostituzione di quello attuale, l'avv. Iacovelli propone di adottare il metodo di ripartizione del fondo della retribuzione di risultato così come di seguito specificato.

Occorre anzitutto dividere in 5 fasce il punteggio massimo (pari a 100) attribuibile ai dirigenti ai fini della valutazione, precisamente: da 0 a 50 punti (insufficiente), da 51 a 60 punti (sufficiente), da 61 a 70 (discreto), da 71 a 85 (buono), da 86 a 100 (ottimo)

Considerare, ai fini della assegnazione della retribuzione di risultato, i singoli punteggi attribuiti ai dirigenti ed individuare, quindi, il numero di dirigenti presenti in ognuna delle 5 fasce. Fatta questa verifica, saranno retribuiti solo i dirigenti che abbiano ottenuto un punteggio superiore a 60, secondo un criterio di riparto che tenga conto dei seguenti coefficienti:

- coeff. 0,70 per i dirigenti con valutazione superiore a 60 ed inferiore o pari a 70
- coeff. 0,85 per i dirigenti con valutazione superiore a 70 ed inferiore o pari a 85
- coeff. 1,00 per i dirigenti con valutazione superiore a 85 ed inferiore o pari a 100

In particolare: si moltiplica il numero dei dirigenti che hanno ottenuto un punteggio rientrante nei limiti della fascia "discreta" per il coefficiente 0,70; si moltiplica poi il numero dei dirigenti che hanno

ottenuto un punteggio rientrante nei limiti della fascia "buona" per il coefficiente 0,85 ed infine il numero dei dirigenti che hanno ottenuto un punteggio rientrante nei limiti della fascia "ottima" per il coefficiente 1,00. La somma dei 3 prodotti origina il **coefficiente di riparto**. Il risultato del rapporto tra il valore del fondo ed il coefficiente di riparto genera la **cd. Quota massima di riparto**.

Per individuare la **cd. Quota individuale**, si procede alla moltiplicazione della quota massima di riparto per i coefficienti 0,70, 0,85 e 1,00.

I singoli prodotti ottenuti costituiscono quindi la quota individuale, del fondo dedicato alla retribuzione di risultato, spettante ad ogni singolo dirigente in relazione alla collocazione ottenuta tra le varie fasce di punteggio.

Ai dirigenti che hanno ottenuto una valutazione inferiore o uguale a 60 non spetterà alcuna retribuzione di risultato.

Esempio:

Il fondo dedicato alla retribuzione di risultato è pari a 100

I dirigenti dell'Ente sono 8 ed hanno ottenuto i seguenti punteggi:

5 dirigenti con valutazioni rientranti nella fascia "discreta" (da 61 a 70)

2 dirigenti con valutazioni rientranti nella fascia "buona" (da 71 a 85)

1 dirigente con valutazione rientrante nella fascia "ottima" (da 86 a 100)

Le operazioni:

$$5 \times 0,70 = 3,5$$

$$2 \times 0,85 = 1,7$$

$$1 \times 1,00 = 1$$

La somma dei prodotti è uguale a **6,20 (coefficiente di riparto)**

$$100 \text{ (valore del fondo)} / 6,20 = \mathbf{16,13 \text{ (quota massima di riparto)}}$$

Moltiplicando la q.m.r per i singoli coefficienti delle fasce "premiante" si ottiene la **quota individuale** spettante ad ogni singolo dirigente in relazione al proprio posizionamento nella scala di punteggio da 61 a 100. Pertanto:

$$16,13 \times 0,70 = \mathbf{11,29} \text{ quota del fondo spettante ai 5 dirigenti di fascia "discreta"}$$

$$16,13 \times 0,85 = \mathbf{13,71} \text{ quota del fondo spettante ai 2 dirigenti di fascia "buona"}$$

$$16,13 \times 1,00 = \mathbf{16,13} \text{ quota del fondo spettante al 1 dirigente di fascia "ottima"}$$

Si passa all'analisi del secondo punto all'ordine del giorno.

In relazione all'oggetto della discussione, sul quale la maggioranza dei presenti - nel corso della precedente riunione - aveva chiesto una pausa di riflessione, l'Avv. Iacovelli dichiara di essere disponibile al mantenimento degli indicatori così come descritti nella Tabella

A1 punti 4 e 6. L'ing. Moffa concorda, pertanto si confermano gli indicatori inseriti nella scheda ed approvato, in via provvisoria, dalla Giunta provinciale con la deliberazione 45/2003.

Intanto il direttore generale, dott. Pietro Locca, si è allontanato.

La riunione si conclude **alle ore 13.00**.

La seduta si scioglie.

Il Segretario
(dott. Leonardo Giuliano)



Il Direttore generale
(dott. Pietro Locca)



PROVINCIA DI CAMPOBASSO**NUCLEO DI VALUTAZIONE**

Valutazione dei risultati dell'attività svolta dai Dirigenti
Determinazione della retribuzione di risultato
(Artt. 29 e collegati del C.C.N.L.-Area della Dirigenza - 1998/2001)

La valutazione dell'attività svolta ha per oggetto:

- a) le prestazioni (componente quantitativa / oggettiva);
- b) le capacità organizzative (componente qualitativa / soggettiva).

a) La valutazione delle prestazioni si fonda:

- su specifici e significativi obiettivi del periodo, assegnati ai singoli dirigenti nell'ambito del processo di pianificazione strategica e programmazione operativa;
- sui risultati conseguiti dai servizi presidiati da ciascun dirigente.

b) La valutazione delle capacità organizzative, espresse nel ruolo ricoperto (capacità e comportamenti), si fonda su un set di 8 (6 +2) fattori definiti nell'allegato A).

MODELLO DI VALUTAZIONE definito tenendo presente le suindicate premesse

Valutazione delle prestazioni 60 punti	Grado di raggiungimento degli obiettivi 30 punti	All'inizio di ogni esercizio scegliere, tra quelli assegnati al dirigente, un set costituito da 3 a 5 obiettivi, da utilizzare per la sua valutazione. Essi devono essere specifici, significativi e condivisi dal dirigente.(1)	
	Risultati conseguiti dai servizi presidiati da ciascun dirigente 30 punti	12p	Attuazione dei programmi-progetti previsti dal PEG per il Servizio. (2)
		12p	Risultati conseguiti in termini di efficienza, efficacia e produttività. (3)
		6p	Qualità (intrinseca e percepita) dei prodotti (beni, servizi, documenti).(4)
Valutazione delle capacità organizzative 40 punti	Valutazione fondata su un set di otto (6 + 2) fattori definiti nell'allegato A - Scheda di valutazione delle capacità e dei comportamenti organizzativi. Ad ogni fattore deve attribuirsi un punteggio graduato da 1 a 5.		
Note	Vedi pagina seguente		

Note:

- (1) Gli obiettivi ed i correlati pesi (complessivi max 30 punti) ed indicatori sono definiti dal direttore generale e, in sua assenza, dal segretario generale. I 30 punti sono ripartiti, in relazione all'importanza, tra tutti gli obiettivi da utilizzare per la valutazione di ciascun dirigente. Ad ogni obiettivo è attribuito un punteggio ottenuto rapportando il suo grado di raggiungimento (espresso in centesimi) al punteggio massimo attribuibile all'obiettivo (arrotondamento all'unità superiore).
- (2) Scala del punteggio attribuibile da 1 a 12 rapportata al budget attuato (fase liquidazione) rispetto alla previsione assestata (arrotondamento all'unità superiore). Il differenziale al quale riferirsi è da stabilirsi in sede di contrattazione per l'approvazione del PEG. Report elaborato dal Servizio programmazione economico-finanziaria e strategica che, prima della consegna al Nucleo di Valutazione, deve essere portato a conoscenza del dirigente per le eventuali osservazioni.
- (3) Un set di almeno tre indicatori definiti all'inizio dell'esercizio dal Direttore generale. Punteggio (max 12 punti) attribuibile in relazione al giudizio di sintesi espresso dal Nucleo sulla base degli indicatori considerati: a) sufficiente = 4, b) buono = 8, c) ottimo = 12
- (4) Un set di almeno due indicatori definiti dal Direttore Generale all'inizio dell'esercizio. Punteggio (max 6 punti) attribuibile in relazione al giudizio di sintesi espresso dal Nucleo sulla base degli indicatori considerati: a) sufficiente = 2, b) buono = 4, c) ottimo = 6

Determinazione della retribuzione di risultato

A ciascun dirigente sarà attribuito un coefficiente determinato correlando il punteggio totale conseguito alla corrispondente fascia tra quelle previste nella tabella K. Ad ogni fascia è associato un giudizio cui corrisponde un coefficiente

Tabella K

Fasce di punteggio	Giudizio	Coefficiente
Da 0 a 50	Insufficiente	0
Da 51 a 60	Sufficiente	0
Da 61 a 70	Discreto	0,70
Da 71 a 85	Buono	0,85
Da 86 a 100	Ottimo	1,00

Quindi le retribuzioni di risultato spettanti ai dirigenti, fermi i limiti posti dalla contrattazione decentrata, saranno determinate ripartendo l'ammontare complessivo disponibile in proporzione ai coefficienti loro attribuiti. Le risultanze saranno esposte nella tabella Y.

Tabella Y

Somma complessiva disponibile per attribuire ai dirigenti la retribuzione di risultato €		
Dirigente (1)	Coefficiente	Importo spettante

(1) con risultato non inferiore a discreto

Naturalmente si dovranno comunque tener presente le valutazioni che potrà fare l'amministrazione ai sensi dell'articolo 29, 2° comma, ultimo periodo del C.C.N.I.

PROVINCIA DI CAMPOBASSO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Allegato A

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE CAPACITA' E DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Settore	Servizio	Dirigente
Fattori	Descrizione fattori capacità organizzative	Punteggio
1	Capacità di valorizzare, motivare, guidare e valutare i collaboratori generando un clima di fiducia e collaborazione	_____
2	Capacità di rispettare e far rispettare le regole e/o vincoli organizzativi senza formalismi eccessivi	_____
3	Capacità di promuovere e di gestire le innovazioni tecnologiche e procedurali	_____
4	Capacità di gestire le crisi, le emergenze ed i cambiamenti di modalità operative	_____
5	Capacità di proposta riferita alla pianificazione-programmazione, alla razionalizzazione della spesa e al miglioramento dell'attività e struttura dell'Ente	_____
6	Capacità di non richiamarsi a formalismi e/o a carenze organizzative o di risorse per giustificare risultati inadeguati	_____
Totale	Punteggio complessivo attribuito ai 6 fattori	_____
Fattore	Descrizione fattori comportamenti organizzativi	Punteggio
1a	Puntualità del reporting (valutazione, controllo strategico e di gestione) e delle risposte alle altre informazioni richieste	_____
2a	Gestione dei rapporti tra servizi senza il ricorso ad una mediazione politica	_____
Totale	Punteggio complessivo attribuito ai 2 fattori	_____
Totale generale	Punteggio attribuito alla componente qualitativa	_____

PROVINCIA DI CAMPOBASSO**NUCLEO DI VALUTAZIONE****TAB. A-1**

Scheda per l'attribuzione del punteggio ai fattori esposti nell'allegato A

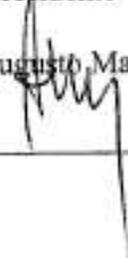
Il punteggio graduato con una valutazione di sintesi basata: 1) elementi emersi dai report e dal colloquio finale; 2) indicatori di seguito precisati

Fattori	Indicatori
1	Differenziazione delle valutazioni effettuate, ore pro-capite di formazione
2	Procedimenti e metodi adottati per conseguire i risultati attesi, interventi non realizzati rispetto ad altri Enti, formalismi mantenuti anche se superabili, numero di soluzioni trovate per superare i casi difficili, pareri richiesti.
3	Proposte approvate dal Direttore generale, proposte portate a termine, partecipazione diretta a progetti innovativi, adesione e sostegno alle iniziative innovative dell'Ente e di altre Istituzioni
4	Grado di copertura dell'organico formale assegnato al servizio, valide proposte ed efficaci interventi finalizzati a superare crisi ed emergenze.
5	Analisi delle proposte
6	Analisi delle giustificazioni esposte
1a	Ritardi immotivati rilevati
2a	Livello di conflittualità rilevato dal Direttore generale

Di quanto sopra si redige il presente verbale che, previa lettura e conferma, così si sottoscrive.

Il Presidente

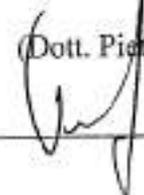
(Prof. Augusto Massa)





Il Segretario Generale

(Dott. Pietro Iocca)



Si certifica che la presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio in data odierna, per rimanervi 15 giorni, a norma dell'art. 124, comma 1, del D. Lgs. 267/2000.

Campobasso 21 MAG. 2003

Il Responsabile Affari Istituzionali e Organi Collegiali



Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva, ai sensi dell'art. 134 del D. Lgs. n. 267/2000, il giorno 21 MAG. 2003

Dichiarata immediatamente eseguibile.

- Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione.

Campobasso 21 MAG. 2003

Il Responsabile Affari Istituzionali e Organi Collegiali