



COMUNE DI FRASCATI

PROVINCIA DI ROMA

AREA DELLA DIRIGENZA

ATTRIBUZIONE INDENNITA' DI POSIZIONE E RISULTATO

L'indennità di posizione dei dirigenti dell'Ente è determinata sulla base dei criteri definiti nella specifica delegazione trattante in data 14 marzo 2002 e approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 132 del 9 luglio 2002.

L'indennità di risultato dei dirigenti viene annualmente determinata sulla base dei criteri definiti in sede di concertazione con le OO.SS. nell'anno 2002. La concertazione era stata promossa dal Direttore Generale per l'esercizio della delega prevista dall'art. 12, primo capoverso, del CCDI siglato con le OO.SS. il 27/11/2001 ed approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 252 del 28/12/2001. Purtroppo non è stato possibile rintracciare questo verbale di concertazione.

In ogni caso, anche a fini esplicativi, si allega la modulistica base per effettuare le valutazioni dei dirigenti.

La valutazione si compone di tre distinte parti con diversa incidenza sul risultato finale:

- Raggiungimento degli obiettivi di PEG: 60% del punteggio totale
- Svolgimento attività generali: 20% del punteggio totale
- Scheda individuale: 20% del punteggio totale

Per la prima voce, il raggiungimento degli obiettivi PEG, per ogni obiettivo assegnato ai dirigenti viene effettuata una valutazione sul grado di raggiungimento, assegnando alla fine a ciascun obiettivo un punteggio secondo la seguente scala di valori:

- 1 obiettivo non raggiunto
- 2 risultati conseguiti al di sotto delle attese
- 3 obiettivo raggiunto in misura sufficiente
- 4 obiettivo pienamente raggiunto
- 5 obiettivo pienamente raggiunto e superato, in termini qualitativi o quantitativi

Per ciascun dirigente, una volta assegnati i punteggi a ciascun obiettivo, viene effettuata la media dei punteggi ottenuti.

Per la seconda voce, svolgimento delle attività generali, si parte sempre dalle previsioni di PEG (questa volta riferite ad attività di carattere ricorrente) e si valuta l'efficacia complessiva delle attività della struttura assegnata al dirigente, attribuendo sempre un punteggio da 1 a 5.

Con la scheda individuale vengono valutate le caratteristiche proprie del dirigente in riferimento alle capacità espresse nel corso dell'anno, con particolare riferimento al governo della struttura assegnata, allo spirito d'iniziativa, al grado di cooperazione intersettoriale, all'atteggiamento nei confronti dell'utenza e dell'Amministrazione. Anche in questo caso, per ogni caratteristica valutata, viene attribuito un punteggio da 1 a 5 ed effettuata una media finale.

Il risultato definitivo scaturisce dalla seguente formula:

$$\frac{\text{media dei punteggi degli obiettivi PEG}}{100} \times 60 = \text{aaa}$$

$$\frac{\text{Punteggio assegnato per attività generali}}{100} \times 20 = \text{bbb}$$

$$\frac{\text{media dei punteggi scheda individuale}}{100} \times 20 = \text{ccc}$$

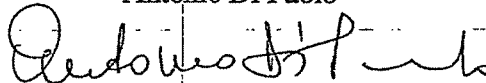
ed infine: $\text{aaa} + \text{bbb} + \text{ccc} = \text{punteggio finale assegnato}$

Ovviamente, essendo i punteggi assegnati su una scala di valori che va da 1 a 5, il punteggio finale sarà sempre compreso tra 1 e 5. Se volessimo rapportarlo in centesimi basta moltiplicare questo punteggio per 20.

Generalmente il punteggio finale mediamente conseguito dai dirigenti si aggira intorno a 3,5 punti, che corrispondono a 70/100, anche se non sono mancati casi di risultati negativi certificati dal Nucleo di Valutazione.

Nel corso degli anni la modulistica che si allega ha subito alcune modifiche di forma, ma la metodologia è rimasta sempre la stessa, anche a seguito del D. Lgs. 150/2009.

Il Direttore Generale
Antonio Di Paolo



SCHEDA DI VALUTAZIONE DELL'OBIETTIVO

NUMERO OBIETTIVO: _____

TITOLO OBIETTIVO: _____

CENTRO DI RESPONSABILITÀ: _____

PERIODO DI VALUTAZIONE: _____

VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA COMPLESSIVA	
Risultati raggiunti	
Risultati da raggiungere	
Cause di eventuali scostamenti	

RISPETTO DEI TEMPI			
PREVISTI		EFFETTIVE CAUSE SCOSTAMENTI	

RISULTATO ATTESO SPECIFICO		
Indicatori associati	Misura attesa	Misura raggiunta
DESCRIZIONE RISULTATO		

Osservazioni e interventi proposti

Osservazioni da parte del valutato

Valutazione finale

SCHEDA DI VALUTAZIONE ATTIVITA' GENERALI (B)

Centro di responsabilità:

Periodo di valutazione:

VALUTAZIONE DI EFFICACIA COMPLESSIVA

Risultati raggiunti:

Risultati da raggiungere:

Cause di eventuali scostamenti:

RISPETTO DEI TEMPI

PREVISTI		EFFETTIVI E CAUSE SCOSTAMENTI	
----------	--	-------------------------------	--

DESCRIZIONE RISULTATO	
-----------------------	--

OSSERVAZIONI E INTERVENTI PROPOSTI	
------------------------------------	--

OSSERVAZIONI DA PARTE DEL VALUTATO	
------------------------------------	--

VALUTAZIONE FINALE

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE:

Nome, cognome valutato	
Periodo di valutazione	Data compilazione
Posizione organizzativa	

Aree di valutazione	Peso	Fattori specifici	Peso	Punteggio					totale	Eventuali parametri o indicatori di riferimento
				1	2	3	4	5		
Capacità di pianificazione, controllo e rispetto dei tempi		Supporto dato alla pianificazione strategica degli organi di indirizzo		1	2	3	4	5		
		Capacità di predisposizione del P.E.C. in particolare di definire obiettivi e accordi finanziari		1	2	3	4	5		
		Capacità di programmare l'attività operativa propria e dei propri collaboratori		1	2	3	4	5		
Capacità d'iniziativa		Autonomia nello sviluppo delle attività, accompagnata da capacità di collaborazione		1	2	3	4	5		
		Promozione costante di innovazioni nei servizi e nell'attività amministrativa		1	2	3	4	5		
Capacità di relazione e orientamento all'utenza interna e/o esterna		Capacità di gestione delle relazioni interpersonali e atteggiamento cooperativo in comunicazione e contatti con i colleghi e gli amministratori		1	2	3	4	5		
		Orientamento al servizio e capacità di gestione delle relazioni con gli utenti finali interni ed esterni e		1	2	3	4	5		
		Orientamento e contributo alla cooperazione intersettoriale finalizzata ai risultati		1	2	3	4	5		
Adeguatezza delle conoscenze		Adeguatezza conoscenze specialistiche necessarie per ricoprire la posizione dirigenziale								
		Adeguatezza delle conoscenze relative al sistema organizzativo ed all'ambiente di riferimento								
Capacità gestione risorse assegnate		Orientamento all'ottimizzazione delle risorse economico/finanziarie								
		Orientamento all'ottimizzazione delle risorse tecnologico strumentali								
Capacità di gestione delle risorse umane affidate		Orientamento ad una gestione razionale ed economica delle risorse umane		1	2	3	4	5		
		Capacità di gestire ed eliminare la conflittualità interna e sviluppare un clima motivante		1	2	3	4	5		
		Capacità di sviluppo professione dei collaboratori		1	2	3	4	5		