

Incontro del 18 dicembre 2013

RAPPRESENTANTI SINDACALI ACCREDITATI	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	
31	
32	
33	
34	
35	
36	
37	
38	
39	
40	
41	
42	
43	
44	
45	
46	
47	
48	
49	
50	
51	
52	
53	
54	
55	
56	
57	
58	
59	
60	
61	
62	
63	
64	
65	
66	
67	
68	
69	
70	
71	
72	
73	
74	
75	
76	
77	
78	
79	
80	
81	
82	
83	
84	
85	
86	
87	
88	
89	
90	
91	
92	
93	
94	
95	
96	
97	
98	
99	
100	

[illegible]

Concertazione

tra l'Amministrazione del Comune di Trieste e le OOSS firmatarie del CCRL 30/09/2010.

sull'articolato di seguito riportato:

Allegato alla deliberazione giunta
n. **597** dd **30 dicembre 2013**
IL PRESIDENTE IL SEGR. GEN.
Cosolini Falabella

Modifica degli articoli 2 e 5 del verbale di concertazione del 30/1/2012 recepito con deliberazione giunta n. 64/2012 come segue:

ARTICOLO 2 - VERIFICA DEI RISULTATI E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

01. Dalla data del 1° ottobre 2013, ogni riferimento ed ogni compito assegnato al Nucleo di Valutazione deve intendersi trasferito all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

1. La valutazione dei dirigenti è affidata all'**Organismo Indipendente di Valutazione**, che utilizza anche i risultati del controllo di gestione.
2. La composizione del Organismo Indipendente di Valutazione, le modalità di funzionamento e le eventuali incompatibilità sono disciplinate in specifico regolamento, garantendo la possibilità di designazione di un componente da parte dei dirigenti dell'ente.
3. La valutazione dei dirigenti avviene mediante procedure che garantiscano trasparenza ed oggettività, in riferimento esclusivamente ad elementi predeterminati e misurabili, che costituiscano il risultato di procedure di negoziazione fra i soggetti deputati all'assegnazione degli obiettivi ed i soggetti responsabili del loro conseguimento.
4. **Le posizioni dirigenziali di consulenza, studio e ricerca, le posizioni dirigenziali di unità di progetto senza direzione di struttura e quelle con funzioni ispettive saranno valutate unicamente attraverso il giudizio di congruità sulla relazione resa a conclusione dello studio, o la redazione del progetto o il referto relativo ai controlli effettuati, secondo i contenuti specificamente individuati nell'incarico specifico e tenuto conto delle direttive impartite dal Direttore sovraordinato. La corresponsione della retribuzione di risultato avverrà sulla base del tetto massimo che costituisce una percentuale dell'importo di retribuzione di posizione goduto in analogia a quanto previsto per gli altri dirigenti. Il giudizio (fatto/non fatto) sarà espresso in prima istanza dal Direttore di Area o sovraordinato, e successivamente sottoposto alla valutazione dell'OIV, e darà luogo alle seguenti articolazioni percentuali di retribuzione di risultato:**



Non fatto	Fatto, nei limiti delle attese	Buono	Ottimo
0 (nessuna retribuzione di risultato)	60% della retribuzione di risultato prevista	80% della retribuzione di risultato prevista	100% della retribuzione di risultato prevista

Se il termine dell'incarico supera la scadenza dell'anno solare, si prevede almeno una fase coincidente con la conclusione dell'esercizio al fine dell'assegnazione della retribuzione del risultato. Lo svolgimento dell'incarico avverrà secondo delle fasi temporali da concordare tra il Direttore sovraordinato e il dirigente al momento dell'affidamento dell'incarico.

- 5. Per quanto riguarda gli incarichi di studio in corso alla data di entrata in vigore del presente verbale di concertazione (dicembre 2013) la valutazione della relazione viene effettuata dal dirigente sovraordinato con riferimento soltanto ad un giudizio di fatto/non fatto e con la frammentazione della fasi di lavoro in cui ne sia prevista almeno una coincidente con la fine dell'esercizio.**
6. Per consentire ai dirigenti di assumere i correttivi necessari e ricondurre il proprio operato nell'ambito del risultato atteso, eventuali scostamenti riscontrati nel periodo di riferimento per la valutazione, saranno immediatamente segnalati prima dell'avvio del procedimento di valutazione definitiva.
7. La valutazione riguarda il raggiungimento degli obiettivi e le prestazioni comportamentali che pesano sulla determinazione del risultato complessivo rispettivamente per il 60% e il 40%.
8. L'assegnazione degli obiettivi e la determinazione delle risorse necessarie per conseguirli, la determinazione del peso degli stessi e dei relativi indicatori per la valutazione del risultato avviene annualmente attraverso il PEG.
9. La valutazione dei comportamenti organizzativi presuppone l'individuazione preventiva degli indicatori comportamentali oggetto di valutazione che si considerano esplicitati nel momento in cui sono portati a conoscenza dei dirigenti valutati.
10. Ci si attiene ai seguenti criteri generali di valutazione anche con riferimento al procedimento e ai termini di adempimento.

ARTICOLO 5 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. La determinazione dell'importo della retribuzione di risultato per ciascun dirigente, avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale di risultato raggiunto in



attuazione del sistema di valutazione del risultato.

2. Ai dirigenti spetta la retribuzione di risultato nella misura massima del 35 %, fatta salva l'eventuale applicazione dei commi **3 e 4**, del valore economico annuo lordo per tredici mensilità della retribuzione di posizione specificamente attribuita a ciascuna posizione, da calcolare in proporzione al punteggio ottenuto con la valutazione annuale.
3. L'importo della retribuzione di risultato viene ridotto, per ciascun anno di riferimento, di una quota pari al 30% di quanto percepito per gli altri incentivi (art. 11 L.R. 14/2002, compenso professionale di cui all'art. 63 del CCRL 19/06/03) nel medesimo anno.
4. Ai dirigenti incaricati delle funzioni di vicesegretario ai quali sono stati corrisposti i compensi per diritti di segreteria, ai sensi dell'art. 50 del CCRL 29/02/08, in misura superiore ai 4.000,00 euro annui, la retribuzione di risultato spettante viene ridotta di 4.000,00 euro.
5. Gli importi non utilizzati per parziale o totale mancato raggiungimento dei risultati medesimi e quelli che non vengono assegnati a seguito delle decurtazioni di cui ai due commi precedenti costituiscono economie di bilancio, fermo restando che venga applicato il comma 4 dell'art. 47 del CCRL 29/02/08, altrimenti tali somme vengono riportate all'anno successivo.
6. Gli importi non utilizzati per parziale o totale mancato raggiungimento dei risultati costituiscono economie di bilancio, ai sensi dei commi 2 e 6, soltanto se riferiti alla parte del punteggio relativo agli obiettivi e alla quota del punteggio relativo ai comportamenti inferiore all' 80 % del punteggio (che rapportato al 40% della quota che i comportamenti rappresentano rispetto agli obiettivi corrisponde a 32 punti).
7. Gli importi che si riferiscono invece alla differenza tra l'80% del punteggio relativo ai comportamenti ed il massimo, che non vengono percepiti dai singoli dirigenti valutati, costituiscono un fondo speciale da ridistribuire, in proporzione al punteggio ottenuto a coloro che nella graduatoria generale di valutazione (comprensiva quindi di obiettivi e comportamenti) hanno raggiunto o superato il punteggio complessivo di 80 punti.

Si rinviava a successiva sessione di concertazione la trattazione della flessibilizzazione "Tremonti" del fondo, unitamente alle correlazioni, alle destinazioni particolari come quelle dei compensi assembleari, rogiti, etc.