

## Concertazione

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

sull'articolato di seguito riportato:

omissis

### **ARTICOLO 2 - VERIFICA DEI RISULTATI E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI.**

Omissis

#### **b) Prestazioni comportamentali**

Tale valutazione viene effettuata dai Direttori di Area per i Direttori di Servizio e dal Segretario Direttore Generale per gli altri Direttori, secondo i criteri e le schede seguenti di norma entro il mese di febbraio dell'anno seguente a quello di riferimento, validata in via definitiva dall'OIV.

I fattori valutativi comportamentali sono costituiti da una rosa di 8 voci come risulta dal dizionario che segue.

I soggetti valutati sono divisi in 2 gruppi [Direzioni apicali (Aree, e Servizio Gabinetto del Sindaco) e Servizi/Unità di Progetto] che rispondono all'organigramma dell'ente.

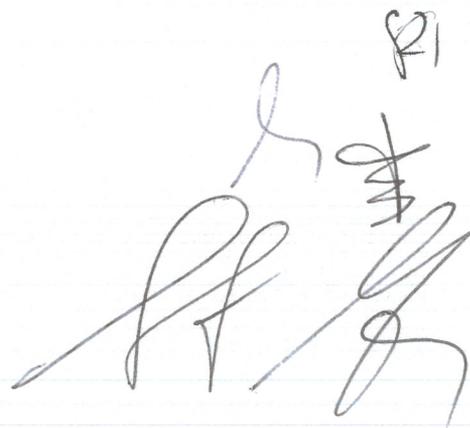
Nelle schede valutative sono presenti due serie distinte, una per ciascun gruppo di dirigenti, di fattori diversamente ponderati.

Nelle schede valutative sarà dato un giudizio con un range che va da "carente" (pari a 20%) a "eccellente" (pari a 100% e quindi al massimo dei punti), passando per "debole" (40%), "adeguato" (60%) e "buono" (80%).

I singoli punteggi contribuiranno a formare la somma finale che sarà espressa in centesimi con valutazione massima 100/100.

Tale valore comunque sarà poi ricalcolato e rapportato, in quanto contribuirà al 40 % sulla valutazione complessiva, che consta per il rimanente 60% della realizzazione degli obiettivi assegnati.

11-55 DIC. 2015



|   |
|---|
| <b>Dizionario</b>   |
| <b>1. Capacità di leadership</b>  |
| Capacità di essere elemento trainante e persona d'esempio per i collaboratori, nonché abilità di gestire al meglio e indirizzare le qualità e le competenze dei collaboratori. Capacità di prendere decisioni autonomamente in tempo utile.   |
| <b>2. Capacità pianificare e di rispettare la pianificazione</b>  |
| Capacità di pianificare le attività privilegiando nello svolgimento il lavoro ritenuto prioritario, prevedendo ed evitando lo scostamento tra risultati raggiunti e programmati (progettualità). Capacità nell'individuare, prevenire e/o risolvere le criticità connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Capacità di tradurre gli obiettivi in piani di azione. Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperandole con i diversi impegni derivanti dalla propria funzione, dal PEG.  |
| <b>3. Capacità di controllo</b>   |
| Capacità di verificare i risultati raggiunti e di valutare la loro adeguatezza rispetto ai risultati prefissati. Capacità di esercitare l'indirizzo la verifica e il controllo sull'operato del personale assegnato.  |
| <b>4. Comunicazione e Negoziazione</b>  |
| Attuazione di processi comunicativi verso i collaboratori e recepimento dei segnali che dagli stessi pervengono. Saper leggere e interpretare i rapporti di potere del sistema comunale. Capacità di mediare i messaggi e le richieste che provengono da altri organi e dall'esterno tenendo sempre presenti gli obiettivi del proprio lavoro.  |
| <b>5. Coordinamento dell'Area</b>   |
| Capacità di coordinamento e integrazione delle risorse strutturali, umane, finanziarie e strumentali dell'Area.   |
| <b>6. Capacità tecnico-professionale</b>  |
| Competenza e accuratezza nell'apporto professionale specifico. Espressione di pareri motivati, diversi da quelli previsti dall'art. 49 TUEL, richiesti in ragione della competenza e delle funzioni dirigenziali attribuite, tenuto conto della complessità, della frequenza e dei tempi necessari per renderli. Capacità di indirizzare la struttura in modo da evitare e prevenire errori, contrasto con norme e regolamenti, irregolarità formali, ritardi nella trattazione delle pratiche. Perseguire nella prestazione lavorativa le richieste della modernizzazione ovvero di porre in atto innovazione ed eccellenze. Disponibilità a rapportare la propria prestazione di lavoro e professionale alle diverse condizioni operative contingenti, che si determinano nei servizi gestiti, mostrando flessibilità e capacità di adattamento. Capacità di sentirsi a proprio agio e di avere un atteggiamento aperto di fronte a idee, approcci e informazioni nuove. Capacità di promuovere il mutamento e la modernizzazione richieste dall'evoluzione della propria prestazione lavorativa. |
| <b>7. Orientamento all'utente (client oriented)</b>   |
| Capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa e distorta delle norme (burocratizzazione) al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi e quantitativi del servizio. Capacità di relazionarsi con utenti, enti ed istituzioni esterne valorizzando le proprie attività e curando la trasparenza  |
| <b>8. Capacità di relazione (collaboratori e organi)</b>  |
| Impostazione coordinata e orientata a comuni obiettivi della struttura comunale. Capacità nel dimostrare verso i colleghi, gli organi di gestione di livello superiore e gli amministratori atteggiamenti improntati a collaborazione e spirito costruttivo. Capacità nel gestire le risorse assegnate ed i processi produttivi controllati con trasparenza favorendone la conoscenza ai servizi e organi di programmazione, controllo, coordinamento e valutazione sovraordinati. Capacità di coordinare ed ottimizzare le risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, di individuare percorsi formativi per accrescere le competenze dei propri collaboratori. Capacità di lavorare in gruppo creando una sinergia nel perseguire obiettivi comuni. Le persone con questa competenza  |

sono modelli per i loro collaboratori e riescono a coinvolgere tutti in una partecipazione entusiasta e attiva; proteggono il gruppo di lavoro e condividono i meriti con gli altri. Prezioso collante. Collaborazione e cooperazione: "Nessuno di noi è intelligente come tutti noi insieme". Capacità di lavorare con altra Aree e strutture per il raggiungimento di obiettivi comuni.

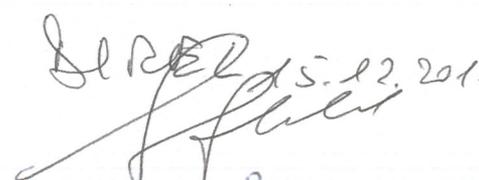
| Valutazione Direzioni Apicali                  |              |                    |           |
|--|--------------|--------------------|-----------|
| criteri comuni                                 | Ponderazione | giudizio riportato | punteggio |
| Coordinamento dell'Area                        | 15           |                    |           |
| Capacità di leadership                         | 15           |                    |           |
| capacità di rispettare la pianificazione       | 15           |                    |           |
| comunicazione e negoziazione                   | 20           |                    |           |
| capacità di relazione (collaboratori e Organi) | 10           |                    |           |
| capacità di controllo                          | 15           |                    |           |
| Capacità tecnico-professionale                 | 10           |                    |           |
| TOTALE   |              |                    |           |

| Valutazione Servizi                            |              |                    |           |
|--|--------------|--------------------|-----------|
| criteri comuni                                 | Ponderazione | giudizio riportato | punteggio |
| orientamento all'utente (client oriented)      | 20           |                    |           |
| capacità di relazione (collaboratori e Organi) | 20           |                    |           |
| comunicazione e negoziazione                   | 15           |                    |           |
| Capacità tecnico-professionale                 | 15           |                    |           |
| capacità di rispettare la pianificazione       | 10           |                    |           |
| capacità di controllo                          | 10           |                    |           |
| capacità di leadership                         | 10           |                    |           |
| TOTALE   |              |                    |           |

I punteggi per misurare la valutazione dei singoli fattori sono associati ai seguenti 5 giudizi:

|         |        |          |        |            |
|---------|--------|----------|--------|------------|
| Carente | debole | adeguato | buono  | eccellente |
| 20,00%  | 40,00% | 60,00%   | 80,00% | 100,00%    |

15 DIC. 2015

SR  
  
 15.12.2015  
  


c) L'applicazione di alcune norme di legge recentemente previste nell'ordinamento del pubblico impiego comporta la necessità di completare la scheda di valutazione di ciascun dirigente con i fattori di valutazione riportati nella tabella sottostante. Queste situazioni negative vengono trattate come "hygiene factor". Ognuno dei fattori, infatti, può incidere sfavorevolmente sul punteggio totalizzato dal dirigente:

|   | Fattore   | Riferimento normativo   | COME SI APPLICA   |
|---|---|---|---|
| 1 | "La mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di valutazione della performance individuale, nonché di responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente".   | L. n. 241/1990, art. 2 c. 9 Comma così sostituito dall' <u>art. 1, comma 1, D.L. 9 febbraio 2012, n. 5</u> , convertito, con modificazioni, dalla <u>L. 4 aprile 2012, n. 35</u> ; per i limiti di applicazione del predetto <u>art. 1, D.L. n. 5/2012</u> , vedi il comma 2 del medesimo <u>art. 1, D.L. n. 5/2012</u> .<br>"Conclusione del procedimento" | Per le strutture che sono dotate di un sistema di monitoraggio dei tempi procedurali: - 1 punto per inadempienze riguardanti fino al 5 % dei procedimenti trattati e - 2 punti oltre il 5% .<br><br>Per le strutture che non si dotino di un sistema di monitoraggio:<br>- 1 punto<br>Per ogni inadempienza |
| 2 | La mancata partecipazione alla conferenza di servizi ovvero la ritardata o mancata adozione della determinazione motivata di conclusione del procedimento sono valutate ai fini della responsabilità dirigenziale o disciplinare e amministrativa, nonché ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato. Resta salvo il diritto del privato di dimostrare il danno derivante dalla mancata osservanza del termine di conclusione del procedimento ai sensi degli articoli 2 e 2-bis." | L. n. 241/1990, art. 14 ter comma 6 bis , comma inserito dall'art. 10 comma 1 lettera f L. 15/2005, successivamente sostituito dal D.L. n. 78/2010, art. 49 c. 2 lett. d)<br>Convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 30 luglio 2010, n. 122.   | - 1 punto<br>Per ogni inadempienza  |
| 3 | I dirigenti che operano in violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego dei lavoratori ed in particolare delle disposizioni dell'art. 36 del decreto legislativo n.   | Dlgs n. 165/2001, art. 36 c. 5<br>"Utilizzo di contratti di lavoro flessibile"  | Se si verifica la condizione<br><br>- 5 punti   |

|   |   |   |  |
|---|---|---|--|
|   | 165/2001 sono responsabili in sede di valutazione.  |   |  |
| 4 | La parte della retribuzione collegata al raggiungimento dei risultati della prestazione non può essere corrisposta al dirigente responsabile qualora l'amministrazione di appartenenza, decorso il periodo transitorio di sei mesi dall'entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della delega di cui alla legge 4 marzo 2009, n. 15, non abbia predisposto il sistema di valutazione di cui al Titolo II del citato decreto legislativo. | Dlgs n. 165/2001, art. 24 c. 1 quater<br>"Trattamento economico"<br>Comma inserito dall'art. 45, comma 1, lett. b),<br>D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150<br>L.R. 16/2010 | Mancata corresponsione   |
| 5 | La performance individuale dei dirigenti è collegata alla capacità di valutazione dei propri collaboratori tramite differenziazione dei giudizi.  | Dlgs n. 150/2009, art. 9 c. 1 lettera d)<br>"Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale"   | Se il dirigente non si attiene alla differenziazione stabilita nel sistema di valutazione dell'ente<br><br>- 1 punto |
| 6 | - In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti.<br>- In caso di mancato rispetto dei termini fissati dall'amministrazione<br><br>- In caso di ritardo oltre i 30 gg.  | Dlgs n. 150/2009, art. 10 c. 5<br>"Piano della Performance e Relazione sulle performance"   | Mancata corresponsione del premio<br><br>- 1 punto<br><br>- 2 punti  |
| 7 | Mancato rispetto dei termini fissati dall'Amministrazione per:<br>- l'aggiornamento dei documenti relativi al programma triennale per la trasparenza, al piano anti corruzione e al codice di comportamento, anche in relazione all'individuazione e all'invio del personale alle attività formative;<br>- il controllo sull'attuazione dei predetti documenti<br><br>In caso di ritardo oltre i 30 gg.   | D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33<br>Art. 46 Violazione degli obblighi di trasparenza<br>- Sanzioni<br>LEGGE 6 novembre 2012, n. 190<br>art. 1 c. 8                         | Se si verifica la condizione<br><br>- 1 punto<br><br>- 2 punti   |

|   |  |                         |  |
|---|--|-------------------------|--|
| 8 | <p>Mancata applicazione da parte dei dirigenti delle regole, anche per quanto riguarda gli aspetti comunicativi, previste dal sistema di valutazione vigente.</p> <p>Nel caso della valutazione dei dipendenti da parte degli Osservatori con Responsabilità Intermedia (ORI) il mancato rispetto delle regole, anche comunicative, ricade sui dirigenti nel caso ne siano venuti a conoscenza e non siano intervenuti</p> | Su indicazione dell'OIV | <p>Se si verifica la condizione</p> <p>- 1 punto</p> |
|---|--|-------------------------|--|

### **Valutazione finale complessiva**

è espressa da un numero che rappresenta la somma del *punteggio di valutazione* (cioè ponderato) attribuito a seguito della valutazione del raggiungimento degli obiettivi e del *punteggio di valutazione* derivante dalla valutazione dei comportamenti sottratti gli eventuali punteggi negativi di cui al punto c).

8