



**COMUNE DI GRADO**  
Provincia di Gorizia

**Delibera di Giunta n. 69/2013**

OGGETTO: Approvazione criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato al personale con qualifica dirigenziale del Comune di Grado  
Deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.1 c.19 della LR 21/2003 e s.m.i.

Seduta del 27 MARZO 2013 alle ore 09:30, presso la sede municipale del Comune di Grado

Parere favorevole di sola regolarità tecnica. Art.49, D.Lgs. 267/2000 dd. 25/03/2013

AREA SERVIZI AFFARI  
GENERALI  
IL DIRIGENTE

f.to dott. Santi Terranova

Attesta la regolarità contabile e la copertura finanziaria della spesa dd. 26/03/2013

SERVIZIO FINANZIARIO  
IL DIRIGENTE

f.to dott. Gianluca Venier

Presenti i Signori:

Maricchio Edoardo	Sindaco
Di Mercurio Giambattista	Vice Sindaco
Felluga Andrea	Assessore
Gordini Emiliano	Assessore
Polo Elisa	Assessore
Ronchiato Riccardo	Assessore

Presente/Assente
Presente
Presente
Assente
Presente
Presente
Presente

Partecipa il Segretario Generale dott. Santi Terranova  
Constatato il numero legale degli intervenuti assume la presidenza il sig. Maricchio Edoardo nella sua qualità di Sindaco

La Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

PREMESSO che con deliberazione giuntale n. 559 dd. 31.12.1998 è stata approvata la metodologia per l'erogazione della retribuzione di risultato dei dirigenti;

CHE tale metodologia prevede una batteria di 8 fattori di valutazione, dei quali uno "di risultato" e gli altri sette "comportamentali" in quanto pongono l'accento su "capacità" o "qualità" del dirigente.

RILEVATO che la metodologia adottata prevede che al fattore riguardante il grado di raggiungimento degli obiettivi venga assegnato un punteggio pari all'80% del totale, ed ai fattori comportamentali /comportamenti organizzativi un punteggio pari al 20% del totale.

VISTO l'art. 6 della L.R. 11 agosto 2010 n. 16 il quale ha previsto che le amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale devono adottare progressivamente appositi sistemi di valutazione e di misurazione delle prestazioni organizzative ed individuali del personale dipendente (dirigente e non dirigente) secondo i principi contenuti nel D.Lgs. 150/2009;

VISTO inoltre l'art. 5, comma 11, del D.L. 95/2012 convertito in legge n. 135/2012 il quale ha previsto che le prestazioni del personale con qualifica dirigenziale vengano valutate in relazione:

- al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione;
- ai comportamenti organizzativi posti in essere ed alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.

RILEVATO che l'attuale sistema di valutazione, come detto, prevede già la valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi ed anche quella relativa agli aspetti comportamentali, ma che si ritiene di apportare a detto sistema le seguenti modifiche:

- riduzione dall'80% al 50% del "peso" relativo alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi;
- aumento dal 20% al 50% del "peso" relativo alla valutazione dei fattori comportamentali/comportamenti organizzativi;

- ridefinizione dei fattori comportamentali che vengono portati da 8 a 10 ed in parte modificati per renderli più aderenti al dettato normativo e che sono i seguenti:

1. capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale;
2. gestione del proprio tempo lavorativo e capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente;
3. apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alla definizione delle politiche dell'Amministrazione;
4. capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili di struttura;
5. capacità di rispettare e far rispettare le regole senza indurre formalismi;
6. capacità nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali;
7. qualità dell'apporto individuale specifico;
8. capacità di pianificare e programmare l'attività dell'Area affidata, compresa la capacità di controllare i risultati dei collaboratori sotto il profilo qualitativo e quantitativo;
9. capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nell'Area, favorendo il miglioramento del clima organizzativo;
10. capacità di valutazione differenziata dei collaboratori;

- previsione, ai fini della ripartizione del fondo destinato alla retribuzione di risultato, dell'istituzione delle seguenti fasce:

<b>Fascia di punteggio</b>	<b>Retribuzione di risultato</b>
Fino a 50,00	Valutazione negativa
Da 50,01 a 65,00	Retribuzione pari a 0
Da 65,01 a 80,00	60% di X
Da 80,01 a 90,00	80% di X
Da 90,01 a 97,00	90% di X
Da 97,01 a 100,00	100% di X

- fissazione dei seguenti criteri di ripartizione della retribuzione di risultato in applicazione della tabella di cui sopra:

- per calcolare X si parte dalla quota di fondo dei dirigenti destinata a finanziare la retribuzione di risultato; tale somma viene divisa per il numero dei dirigenti a tempo indeterminato che partecipano all'erogazione effettiva dell'indennità di risultato;

- a ogni dirigente a tempo indeterminato, sulla base del punteggio conferito, è assegnata la relativa quota di retribuzione di risultato secondo la tabella di cui sopra.

- per la determinazione dell'importo teorico (X) spettante ai dirigenti a tempo determinato si conferma quanto stabilito con deliberazione giuntale n. 200 dd. 14.10.2004 e cioè che lo stesso è pari al 25% della retribuzione individuale di posizione; determinato l'importo massimo, si procede analogamente ai dirigenti a tempo indeterminato.

- previsione, ai sensi dell'art. 46 CCRL 28.2.2008, della riduzione del 50% della retribuzione di risultato ai dirigenti delle Aree Tecnica ed Urbanistica qualora nel corso dell'anno di riferimento abbiano percepito compensi professionali per attività di progettazione e pianificazione ex L.R. 14/2002 in misura superiore ad € 10.000,00 e fino ad € 15.000,00 e della esclusione dall'erogazione qualora i compensi professionali superino l'importo di € 15.000,00.

RITENUTO articolare in tre fasi, come segue, il processo di valutazione:

- 1) La fase iniziale di comunicazione degli elementi di valutazione
- 2) La fase intermedia di confronto e riallineamento
- 3) La fase di valutazione di fine periodo

DATO ATTO:

- che la fase iniziale si concretizza nell'incontro tra OIV e dirigenti ad inizio anno, durante il quale si condividono e si formalizzano gli obiettivi contenuti nel PEG e nel PDO, nonché gli elementi e le competenze sui quali verterà la valutazione e le conseguenti pesature e che si tratta di un momento fondamentale che permette di rendere chiari ai soggetti valutati l'avvio del processo e gli elementi di valutazione.

- che la fase intermedia rappresenta il momento del confronto con l'OIV sul grado di raggiungimento degli obiettivi e l'individuazione delle eventuali azioni correttive necessarie. E che inoltre questa fase coincide con il momento nel quale il soggetto valutato verifica lo sviluppo delle competenze sulle quali ha lavorato nei primi mesi dell'anno.

- che la fase di valutazione di fine periodo si concretizza nell'insieme di azioni che portano alla valutazione finale della performance per ciascun dirigente. In particolare:

- Per la valutazione dei risultati l'OIV prende atto degli stessi attraverso il piano degli obiettivi – stato di attuazione al 31 dicembre di ogni anno, corredato dalle relazioni a consuntivo redatte dai singoli dirigenti;
- La valutazione delle competenze è effettuata tenendo conto delle informazioni espresse dal Segretario generale.

RILEVATO che il risultato finale della fase di valutazione corrisponde all'individuazione delle aree di criticità relative al singolo dirigente, sulle quali è opportuno intervenire in una logica di crescita e sviluppo.

RILEVATO che la fase di valutazione termina con la consegna al dirigente della scheda, la quale riassume in forma grafica gli elementi del sistema di valutazione sopra descritti e che il punteggio espresso nella scheda rappresenta la valutazione finale della prestazione.

RILEVATO ancora che dai risultati della valutazione, attraverso la condivisione con il valutato di un processo di autoanalisi, sono definiti i percorsi di crescita comuni a tutti i dirigenti e quelli specifici.

RITENUTO stabilire che entro il termine perentorio di 15 giorni dal ricevimento della comunicazione l'interessato può chiedere una revisione soltanto per vizi procedurali inerenti il proprio procedimento valutativo, mentre per doglianze inerenti al merito può avvalersi della tutela giurisdizionale e che l'O.I.V. provvede in merito alla richiesta entro 15 giorni dal suo ricevimento.

RITENUTO inoltre stabilire quanto segue:

- nel caso di valutazione negativa che comporti la totale perdita della retribuzione di risultato secondo il sistema di valutazione in uso, il dirigente interessato può, entro il termine perentorio di 15 giorni dal ricevimento della relativa comunicazione, presentare reclamo all'O.I.V.

- L'O.I.V. convoca entro 20 giorni dal ricevimento del reclamo l'interessato per un colloquio durante il quale può farsi assistere da legale, sindacato, persona di fiducia.

- L'O.I.V. si pronuncia definitivamente entro 15 giorni dal colloquio.

DATO ATTO che l'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti potrà essere disposta solo a seguito della validazione della relazione sulla prestazione effettuata dall'O.I.V.;

RITENUTO inoltre approvare la scheda di valutazione, allegata alla presente deliberazione della quale forma parte integrante;

DATO ATTO che sui criteri di cui sopra è stata data informazione alle OO.SS. nel corso dell'incontro tenutosi in data 25 marzo 2013;

RITENUTO dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1, comma 19, L.R. 21/2003, vista l'urgenza di una compiuta informazione al personale interessato, stante che i criteri che oggi vengono approvati decorrono già dal 2013;

VISTO l'art.48 del D.Lgs. 267/2000;

**UNANIME DELIBERA**  
con voti espressi in forma palese

- 1) di approvare i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato al personale con qualifica dirigenziale del Comune di Grado meglio descritti in premessa e che si intendono integralmente riportati nel dispositivo del presente atto;
- 2) di approvare la scheda di valutazione, allegata alla presente deliberazione della quale forma parte integrante.

- 3) Di disporre che il sistema adottato venga pubblicato sul sito istituzionale nel rispetto dei principi di trasparenza.

Inoltre, attesa l'urgenza,

**UNANIME DELIBERA**  
Con voti espressi in forma palese

- di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1, comma 19, della L.R. 11.12.2003, n. 21.

Letto, confermato e sottoscritto,

Il Sindaco  
Edoardo Maricchio

---

Il Segretario Generale  
Santi Terranova

---

## SCHEDA DI VALUTAZIONE

COMUNE DI GRADO

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO RELATIVO	PUNTEGGIO MASSIMO OTTENIBILE	PUNTEGGIO OTTENUTO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
<b>Risultati</b>	<b>50%</b>			
Grado di raggiungimento degli obiettivi	100%	100		
<b>Comportamenti organizzativi</b>	<b>50%</b>			
Capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale	100,00%	10,00		
Gestione del proprio tempo lavorativo e capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente	100,00%	10,00		
Apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alla definizione delle politiche dell'Amministrazione.	100,00%	10,00		
Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili di struttura.	100,00%	10,00		
Capacità di rispettare e far rispettare le regole senza indurre formalismi	100,00%	10,00		
Capacità nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali	100,00%	10,00		
Qualità dell'apporto individuale specifico	100,00%	10,00		
Capacità di pianificare e programmare l'attività dell'Area affidata, compresa la capacità di controllare i risultati dei collaboratori sotto il profilo qualitativo e quantitativo.	100,00%	10,00		
Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nell'Area, favorendo il miglioramento del clima organizzativo	100,00%	10,00		
Capacità di valutazione differenziata dei collaboratori	100,00%	10,00		
<b>TOTALE</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00</b>		

fascia di punteggio	coefficiente	Importo	imp. Liquidato