

# **INTEGRAZIONE AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DIRIGENTI ANNO 2006-2010**

## **SISTEMA DI VALUTAZIONE**

Premesso che la più recente evoluzione del processo di valutazione delle prestazioni dei dirigenti della Pubblica Amministrazione (si veda a tale proposito il testo del decreto legislativo Brunetta) ha individuato quale elemento centrale oggetto della valutazione il grado di raggiungimento dei risultati correlati agli obiettivi assegnati, il sistema di valutazione attualmente vigente presso il Comune di Mantova viene così modificato:

- 1) l'attività dei dirigenti è prioritariamente orientata al risultato.
- 2) la valutazione del comportamento organizzativo dei dirigenti è effettuata con riferimento alle modalità con le quali essi hanno raggiunto gli obiettivi, tenendo altresì conto delle risorse economiche e umane assegnate. Pertanto le prestazioni personali sono valutate nell'ambito dell'attività volta al conseguimento dei risultati.
- 3) il peso attribuito al raggiungimento degli obiettivi e quello attribuito al comportamento organizzativo è il medesimo per tutti i settori; ciò in considerazione delle recenti pesature approvate con la nuova macrostruttura.
- 4) nell'ambito della ripartizione del punteggio complessivamente a disposizione viene attribuito per tutte le posizioni dirigenziali un peso pari al 60% al raggiungimento degli obiettivi e un peso pari al 40% alle prestazioni personali.

Con riferimento alla valutazione delle prestazioni personali si esprime la volontà di inserire parametri di oggettività o, quanto meno, l'espressione di giudizi analitici che aiutino e stimolino il dirigente a migliorare il proprio operato oltre che a dare migliore contezza delle valutazioni espresse.

Pertanto due dei tre elementi oggetto di valutazione vengono così integrati:

### Gestione risorse umane:

- Capacità gestionale del conflitto;
- Motivazione del personale
- Sviluppo e crescita del personale
- Leadership

Per ogni voce oltre al punteggio attribuito, qualora esso sia inferiore ad 8, deve essere fornita circostanziata motivazione evidenziando in particolare le situazioni concrete in cui si sono rilevate criticità.

Gestione altre risorse: la valutazione di questo parametro va ancorata alla quantificazione degli indicatori come sotto individuati

- Gestione risorse finanziarie - indicatore: scostamento ingiustificato fra risorse assegnate in sede di assestamento e risorse impegnate entro l'esercizio
- Vengono eliminati i giudizi legati alla gestione del tempo e delle tecnologie

Raggiungimento degli obiettivi:

Si conferma il principio secondo cui l'assegnazione degli obiettivi è il risultato della contrattazione tra l'Amministrazione e ciascun dirigente.

Qualora in corso d'anno venga concordata con la Direzione Generale, e successivamente approvata dalla G.C., la ridefinizione di un obiettivo, di tale ridefinizione il Nucleo di Valutazione dovrà parimenti tenere conto in sede di quantificazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo medesimo così come rideterminato dalla G.C..

Nell'ambito del processo di valutazione va comunicato a ciascun dirigente l'estratto del verbale che lo riguarda redatto in occasione degli incontri tenuti con il nucleo di valutazione in corso d'anno ed in quello finale.

## **UTILIZZO FONDO DI POSIZIONE E DI RISULTATO ANNO 2008**

Atteso che con D.G.C. n. 225 del 28/10/2008 è stata approvata la revisione della macrostruttura del Comune di Mantova e che con D.G.C. n. 226 sempre del 28/10/2008 è stata deliberata la graduazione delle posizioni dirigenziali ex art. 39 del C.C.N.L. 1994-1997 per il personale con qualifica dirigenziale del Comparto Regioni Autonomie Locali, le parti concordano che il testo dell'art. 15 del C.C.D.I. sottoscritto il 15 dicembre 2006 viene sostituito con il seguente:

### **15. Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.**

La retribuzione di posizione, riconosciuta al Dirigente, è corrispondente al valore economico della fascia in cui viene collocata la posizione stessa, in base ai fattori di valutazione indicati nella metodologia adottata dall'Amministrazione, oggetto di concertazione ed in particolare: finalità e dimensione della posizione, complessità organizzativa, competenze richieste dal ruolo.

La retribuzione di posizione, secondo quanto definito dalla Giunta Comunale, è determinata in un'unica fascia retributiva per tutte le posizioni dirigenziali individuate.

L'ammontare complessivo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato viene utilizzato nel seguente modo:

- a) retribuzione di risultato: somma pari al 15% del fondo complessivo;
- b) remunerazione delle funzioni di coordinamento d'area assegnate: € 8.000,00 complessivi;

c) retribuzione di posizione: importo complessivo del fondo decurtato delle somme di cui alle lettere a) e b).

Per gli anni precedenti restano confermati i criteri applicati.

Per l'anno 2008 la quota residuale del fondo, detratta la quota distribuita a titolo di indennità di posizione e quella del 15% accantonata come indennità di risultato, va ripartita tra i dirigenti a tempo indeterminato sulla base dei punteggi attribuiti in sede di valutazione.

Le somme accantonate negli anni precedenti nel fondo per la risoluzione consensuale vanno reinserite nel fondo destinato alla retribuzione di risultato e distribuite nell'arco del triennio 2008/2010 in parti uguali tra i dirigenti a tempo indeterminato in servizio, (33,3% del fondo di risoluzione in ragione d'anno).

Il fondo per la risoluzione consensuale viene così a cessare a decorrere dall'anno 2009

A decorrere dall'anno 2009 il fondo per l'indennità di risultato viene suddiviso in identici budget per ciascun dirigente in sede di assegnazione del PEG e verrà successivamente corrisposto a ciascuno di essi in misura proporzionale al grado di raggiungimento degli obiettivi ad esso stesso assegnati.

L'eventuale quota non corrisposta ai singoli dirigenti andrà ad incrementare il fondo medesimo per l'anno successivo.

## **NUCLEO DI VALUTAZIONE**

Il Nucleo di Valutazione, sulla base di principi consolidati dalla giurisprudenza svolge la sua attività in modo autonomo e separato dal Servizio Controllo di Gestione.

Restano in vigore tutte le norme contenute nei contratti decentrati integrativi precedenti ove non modificate dai successivi o con essi incompatibili.

Mantova, 11 giugno 2009

Per la RSA Dirigenti

Dott.ssa Marzia Malacarne

Dr. Alberto Rosignoli

Dott.ssa Annamaria Sposito

Per la Delegazione Trattante di Parte Pubblica

Dr. Maurizio Caristia

Dr. Paolo Perantoni