

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA

Valutazione anno 2018

Alla valutazione dei risultati viene assegnato un punteggio massimo di 50 e viene assegnato un punteggio pari a 10 alla valutazione degli indicatori di impatto (indicatori URBES del Comune di Ferrara, estrapolati dal rapporto redatto dell'ISTAT su "Il benessere equo e sostenibile nelle città", e serie storica di indicatori elaborati dall'ufficio statistica del Comune di Ferrara e formalizzati nel Documento Unico di Programmazione - DUP).

Per i dirigenti di settore 35 punti saranno attribuiti sulla base degli obiettivi a loro direttamente assegnati e 15 punti saranno attribuiti tenendo conto della media dei risultati percentuali conseguiti dai dirigenti in forza al settore.

Per i direttori di area 35 punti saranno attribuiti sulla base degli obiettivi a loro direttamente assegnati 15 saranno attribuiti tenendo conto della media dei risultati percentuali conseguiti da tutti i dirigenti di settore.

Di seguito viene sintetizzata la suddivisione della retribuzione di risultato:

	qualità prestazione	risultati obiettivi	media risultati settore	media risultati dir.settore	Indicatori impatto	totale
Dirigenti servizio/staff	40	50			10	100
Dirigenti settore	40	35	15		10	100
Direttori di area	40	35		15	10	100

L'indennità di risultato potrà essere attribuita solo a coloro che abbiano raggiunto un punteggio minimo di 60/100.

Si precisa inoltre che dal 2007 è stato superato il sistema del c.d. valore punto che indipendentemente dalla percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi comportava la totale distribuzione delle risorse assegnate. Ora viene individuata preventivamente per ciascun dirigente la quota individuale destinata al risultato che verrà erogata percentualmente, in esito al processo di valutazione, sulla scorta del punteggio complessivo raggiunto. Le economie che risultano dall'applicazione di questa metodologia vanno ad integrare l'analogo fondo dell'esercizio successivo.



Si precisa infine che a conclusione del processo di valutazione le schede per la valutazione delle prestazioni nonché la valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi devono essere messe a disposizione dei dirigenti interessati, con possibilità per tutti i dirigenti di presentare memorie ovvero di essere sentiti dal N.T.V. su loro richiesta.

Dal 2016 sono previsti i seguenti passaggi logici:

- 1) definizione fondo dirigenza dell'anno di riferimento (posizione + risultato)
- 2) applicazione nuovo sistema pesatura posizioni dirigenziali al fine di definire la retribuzione di posizione da assegnare a ciascun singolo dirigente
- 3) determinazione fondo risultato dell'anno di riferimento (come differenza tra fondo dirigenza e fondo posizione)
- 4) calcolo % dell'indennità di risultato potenzialmente raggiungibile da ciascun dirigente in proporzione alla propria retribuzione di posizione
- 5) determinazione indennità di risultato da distribuire moltiplicando il punteggio totale raggiunto x l'indennità di risultato potenzialmente raggiungibile

Spinelli

gelli

WZ
[Signature]

10/3/2018