



CITTÀ DI CERNUSCO SUL NAVIGLIO
PROVINCIA DI MILANO - COD. ISTAT 015070

VIA TIZZONI, 2 - TEL. 0292.781 - FAX 0292.78.235 - C.A.P. 20063
COD. FISC. (PARTITA IVA) 01217430154 - COD. ISTAT 070

IL DIRETTORE DELL'AREA SERVIZI AL CITTADINO

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 10/1/2001, avente ad oggetto: "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Regioni - Autonomie locali - 1998/2001 - individuazione dell'area delle posizioni organizzative e attribuzione delle retribuzioni di posizione";

Atteso che, a norma dell'art. 9, comma 4, del CCNL 31/3/1999, i risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono state conferite le suddette posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale in base ai criteri generali definiti con la sopra richiamata deliberazione di Giunta Comunale n. 9/2001;

Considerato che il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto in data 5/2/2001 indica le procedure ed i soggetti tenuti alla valutazione del personale in posizione organizzativa;

Rilevato che si rende necessario dare concreta e puntuale applicazione ai criteri generali di cui sopra, in sede di prima effettuazione della procedura di valutazione annuale dal conferimento degli incarichi;

Visto il documento "Metodologie e criteri per la valutazione delle prestazioni per il personale in Posizione Organizzativa", predisposto dalla società "Galgano & Associati", acquisito a questo protocollo con il n. 5528 del 1/2/2002, il quale contiene indicazioni esclusivamente operative e di dettaglio per la corretta applicazione degli strumenti valutativi;

Ritenuto pertanto di recepire i criteri e le procedure di dettaglio relativi alla valutazione delle prestazioni per il personale in Posizione Organizzativa riportati nel suddetto documento;

Visto l'art. 50 dello Statuto Comunale "Funzioni Particolari dei dirigenti";

Visto l'art. 42 del Regolamento Comunale degli Uffici e dei Servizi, che rubrica: "Dirigenti di Settore";

Visto il Titolo IV del Regolamento Comunale degli Uffici e dei Servizi, che rubrica: "Attività gestionale";

DISPONE

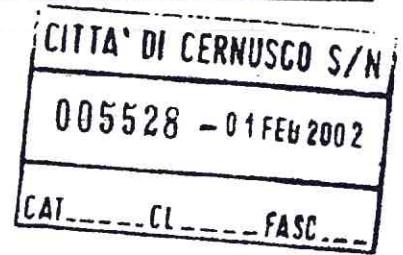
1. di recepire l'allegato documento "Metodologie e criteri per la valutazione delle prestazioni per il personale in Posizione Organizzativa", predisposto dalla società "Galgano & Associati", assunto a questo protocollo con il n. 5528 del 1/2/2002, che costituisce parte integrante della presente disposizione;
2. di trasmettere il presente atto, per quanto di competenza, ai Direttori di Area;
3. di darne comunicazione alla R.S.U.

Cernusco sul Naviglio, 4 FEB. 2002

Il Direttore dell'Area
Servizi al Cittadino
Dott. Ottavio BUZZINI



**AMMINISTRAZIONE COMUNALE
DI
CERNUSCO SUL NAVIGLIO**



*Metodologie e criteri per la valutazione
delle prestazioni per il personale in
Posizione Organizzativa*

Gennaio 2002

GALGANO & ASSOCIATI S.r.l.
Milano

1. INDENNITA' DI POSIZIONE E RISULTATO

Secondo l'applicazione che il Comune di Cernusco sul Naviglio ha effettuato degli istituti contrattuali relativi alla cosiddetta area delle Posizioni Organizzative, l'indennità di posizione per i dipendenti di categoria "D" in Posizione Organizzativa è definita in L. 12 (dodici) milioni.

Tale importo potrà variare al mutare di funzioni o responsabilità assegnate al dipendente.

Il risultato dell'attività svolta dal titolare della Posizione Organizzativa è a sua volta soggetta a valutazione annuale formulata su proposta del Dirigente responsabile in sede di Comitato di Direzione, convalidata dal Nucleo di Valutazione e approvata dalla Giunta Comunale.

La valutazione positiva dà titolo all'ottenimento di apposita retribuzione di risultato che viene definito tra un minimo del 10% ed un massimo del 25% della retribuzione di posizione.

L'incarico inerente la Posizione Organizzativa può essere revocato prima della scadenza con atto scritto e motivato dal Dirigente di Settore, in relazione sia ad intervenuti mutamenti organizzativi, sia in conseguenza di valutazione annuale o di specifico accertamento dal quale traspaiano risultati negativi valutati dal competente Nucleo di Valutazione e formalizzati dalla Giunta Comunale.

Il Nucleo di Valutazione, prima di trasmettere alla Giunta Comunale la propria valutazione negativa sui risultati conseguiti dal titolare della Posizione Organizzativa, acquisisce in contraddittorio la valutazione sui risultati del dipendente interessato, il medesimo potrà essere assistito dall'organizzazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

2. METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEL PERSONALE IN POSIZIONE ORGANIZZATIVA

La valutazione delle prestazioni del personale in Posizione Organizzativa si realizza, analogamente a quella prevista per i Dirigenti, attraverso la valutazione del cosiddetto "comportamento organizzativo".

I fattori che vengono considerati possono essere sintetizzati come segue:

- . guida dei collaboratori;
- . clima organizzativo interno;
- . gestione del tempo;
- . rispetto delle regole senza formalismi eccessivi;
- . promozione e gestione del cambiamento (innovazione tecnologica e organizzativa);

- . attuazione del controllo di gestione;
- . integrazione e interfunzionalità;
- . qualità dell'apporto personale (approccio positivo, orientamento alla soluzione dei problemi, spirito di iniziativa)

Nel modello proposto ogni fattore di valutazione ha un proprio peso specifico di valutazione come riportato nella griglia di valutazione allegata di seguito.

Di seguito per ognuno di essi si riporta una descrizione più analitica per favorire l'interpretazione dei contenuti reali di ogni punto.

a. Guida dei collaboratori

Riguarda le modalità con le quali si motivano i collaboratori riconoscendo i loro sforzi, incoraggiando la loro iniziativa, sollecitando idee e contributi professionali, valorizzando le loro competenze e professionalità.

b. Clima organizzativo interno

Riguarda l'insieme delle percezioni soggettive che determinano "l'aria che tira" nella struttura diretta.

c. La gestione del tempo

Riguarda la capacità dimostrata nella corretta gestione della risorsa "tempo" in termini di puntuale ed efficace pianificazione e programmazione delle attività.

d. Rispetto delle regole senza formalismi eccessivi

Riguarda la capacità dimostrata nell'agire considerando i vincoli normativi come tali e non come il fine dell'attività del manager pubblico.

e. Promozione e gestione del cambiamento (innovazione tecnologica e organizzativa)

Riguarda la capacità, i comportamenti e gli atteggiamenti mentali dimostrati nel promuovere e sostenere il cambiamento organizzativo.

f. Attuazione del controllo di gestione

Riguarda il livello di attuazione dell'attività di controllo della gestione nell'attività diretta. Esprime, in sintesi, il grado di controllo che ogni responsabile ha della propria situazione gestionale interna.

g. Integrazione e interfunzionalità

Riguarda gli atteggiamenti mentali ed i comportamenti espressi finalizzati al superamento delle logiche dei "compartimenti stagni" e delle funzioni per una più coerente logica di "processo" interfunzionale.

h. Qualità dell'apporto individuale

Riguarda le abilità personali del dirigente e come esse si esprimono nell'organizzazione indipendentemente da quelle tecniche specifiche.

Il prospetto che segue sintetizza la valutazione analitica e globale.

**3. ITER DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI PER LE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Per le voci in cui non sia il Nucleo di Valutazione ad esprimersi direttamente (voce: Attuazione del controllo della gestione), sinteticamente il processo di valutazione dei risultati per il Personale in Posizione Organizzativa può essere previsto come segue:

- a) Per ciascun funzionario in P.O. la proposta di valutazione viene formulata in sede di Comitato di Direzione su indicazione del proprio Dirigente. Per ogni soggetto viene redatta una scheda analitica del tipo sopra indicato e una valutazione qualitativa descrittiva che viene allegata alla scheda di valutazione. Se necessario, vengono allegati anche documenti, dati, informazioni e tutto quanto può essere utile per approfondire e motivare le valutazioni espresse.
- b) Il Nucleo di Valutazione recepisce le valutazioni formulate dal Comitato di Direzione e ne valuta la coerenza complessiva rispetto al sistema di valutazione adottato. Se necessario, viene interpellato il Comitato di Direzione oppure il singolo Dirigente proponente per eventuali approfondimenti.
- c) La Giunta comunale recepisce le valutazioni espresse e le approva con apposito atto ai fini della corresponsione della relativa indennità di risultato.
- d) Il Dirigente che ha proposto la valutazione effettua il colloquio di feed-back con il soggetto valutato, al fine di trasmettergli le informazioni necessarie e concordare eventuali azioni mirate a migliorarne il comportamento organizzativo.
- e) Le schede di valutazione controfirmate dal soggetto valutato vengono archiviate nel fascicolo personale a cura dell'Ufficio Personale.

b.05.2010

Conseguito classe Amministrativa
nel corso dell'imbarco

Palazzo Comunale Via Tizzoni, 2
Telefono 02.92.781
Fax 02.92.78.235
C.A.P. 20063
Codice Fiscale e Partita Iva 01217430154



DIPENDENTE: _____

POSIZIONE ORGANIZZATIVA: _____

PERIODO DI RIFERIMENTO: ANNO 2010

CHI ESPRIME LA VALUTAZIONE	INDICATORI	PESO % ATTRIBUITO	VALUTAZIONE Da 1 a 10 (*)	VALUTAZIONE PONDERATA
Comitato di Direzione su proposta del Dirigente	Motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei collaboratori	8%		0,00
Comitato di Direzione su proposta del Dirigente	Clima organizzativo interno	8%		0,00
Comitato di Direzione su proposta del Dirigente	Gestione del tempo	8%		0,00
Comitato di Direzione su proposta del Dirigente	Rispetto delle regole senza formalismi	8%		0,00
Comitato di Direzione su proposta del Dirigente	Promozione e gestione del cambiamento	8%		0,00
Comitato di Direzione su proposta del Dirigente	Integrazione e interfunzionalità	10%		0,00
Comitato di Direzione su proposta del Dirigente	Qualità dell'apporto individuale	20%		0,00
	TOTALE PARZIALE	70%		0,00

Il Dirigente

Il Comitato di Direzione

(Handwritten signatures)

CHI ESPRIME LA VALUTAZIONE	INDICATORI	PESO % ATTRIBUITO	VALUTAZIONE Da 1 a 10 (*)	VALUTAZIONE PONDERATA
Nucleo di Valutazione	Reggiungimento degli obiettivi di P.E.G.	30%		
	TOTALE GENERALE	100%		

Il Nucleo di Valutazione

(*) Nota per i punteggi: 10 = valore di eccellenza; 1 = massima inadeguatezza