

COMUNE DI JESI

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Atto n. **121** del **24 Novembre 2011**

OGGETTO: SISTEMA DI VALUTAZIONE INTEGRATO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI JESI - MODIFICA DELLA DELIBERAZIONE DELLA G.C. N. 19 DEL 16/02/2010 PER LA PARTE RIGUARDANTE I DIRIGENTI

Il giorno 24 Novembre 2011 alle ore 18:45 nella Sede Municipale di Jesi, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Alla discussione del presente punto all'ordine del giorno, risultano presenti i signori:

N.	COMPONENTE	QUALIFICA	PRESENTE
1	BELCECCHI FABIANO	Sindaco	S
2	AGUZZI BRUNA	Assessore	S
3	LASCA LEONARDO	Assessore	S
4	MAIOLATESI GILBERTO	Assessore	S
5	OLIVI DANIELE	Assessore	S
6	ROMAGNOLI SIMONA	Assessore	N
7	SORANA VINCENZO	Assessore	N
8	TONELLI STEFANO	Assessore	S

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO GENERALE.Dott.ssa **MANCINI LAURA**.

OGGETTO: SISTEMA DI VALUTAZIONE INTEGRATO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI JESI. MODIFICA DELLA DELIBERAZIONE DELLA G.C. N. 19 DEL 16.02.2010 PER LA PARTE RIGUARDANTE I DIRIGENTI

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che: con deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 16.02.2010 è stato approvato il Sistema di valutazione integrata dei dipendenti del Comune di Jesi;

CONSIDERATO che a seguito di una approfondita analisi dell'esperienza svolta nell'anno 2011, in fase di prima applicazione di tale sistema per il personale dirigente relativamente all'anno 2010 unitamente alle osservazioni formulate dall'ufficio e da RSA, RSU e OO.SS. in seguito all'applicazione del sistema di valutazione e del conseguente accordo decentrato, si sono rese necessarie alcune modifiche e/o miglioramenti;

DATO ATTO che il Nucleo di Valutazione nella seduta del 17.06.2011 ha proceduto alla disamina di tali criticità proponendo contestualmente alcune modifiche migliorative da apportare al Sistema di valutazione citato in premessa;

VISTA la decisione di massima n. 1244711 del 21.07.2011 con cui la Giunta comunale ha approvato la revisione del sistema integrato di valutazione dei dipendenti per l'anno 2011;

CONSIDERATO che le ipotesi di modifica sono state illustrate alle OO.SS. nella seduta del 26.07.2011;

VISTA la decisione di massima n. 1263993 del 16.11.2011 con cui la Giunta Comunale ha approvato la conclusione del confronto con la RSA e le OO.SS. per l'approvazione del nuovo sistema di valutazione dei dirigenti come proposto dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 17.06.11;

DATO ATTO che il confronto con la RSA e le OO.SS. dei dirigenti si è concluso nella seduta del 17.11.2011 nel corso della quale sono state illustrate dettagliatamente le modifiche da apportare al Sistema di valutazione integrato dei dipendenti per la parte relativa alla dirigenza;

RITENUTO pertanto di procedere alla modifica del Sistema di valutazione integrato dei dipendenti per la parte relativa alla dirigenza apportando le seguenti integrazioni/modifiche:

ESTRATTO SISTEMA VALUTAZIONE DIR. G.C. 19/2010	MODIFICHE APPORTATE
<p>Per “valutazione integrata” si intende una metodologia unitaria che permette di valutare i dirigenti, gli incaricati di posizione organizzativa/alta professionalità e gli altri dipendenti sulla base di criteri univoci di riferimento, di obiettivi comuni e delle interrelazioni organizzative.</p> <p>La valutazione integrata serve ad agevolare e valorizzare la modalità del lavoro di squadra all'interno dei Servizi e tra i Servizi in una logica di massimo coinvolgimento dei collaboratori e di orientamento al risultato.</p> <p>In particolare:</p> <ol style="list-style-type: none">1. il Sindaco valuta il Direttore Generale ed il Segretario Generale, anche per le eventuali funzioni di dirigente di un Servizio, tenendo conto dei rispettivi contratti di riferimento e con il	<p>Per “valutazione integrata” si intende una metodologia unitaria che permette di valutare i dirigenti, gli incaricati di posizione organizzativa/alta professionalità e gli altri dipendenti sulla base di criteri univoci di riferimento, di obiettivi comuni e delle interrelazioni organizzative.</p> <p>La valutazione integrata serve ad agevolare e valorizzare la modalità del lavoro di squadra all'interno dei Servizi e tra i Servizi in una logica di massimo coinvolgimento dei collaboratori e di orientamento al risultato.</p> <p>In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none">• il Sindaco valuta il Direttore Generale ed il Segretario Generale, sul grado di raggiungimento degli obiettivi e sulle capacità dimostrate nello svolgimento dei compiti assegnati, anche per le

<p>supporto dei componenti esterni del Nucleo di Valutazione;</p> <p>2. il Nucleo di Valutazione valuta i dirigenti;</p> <p>3. i dirigenti valutano gli incaricati di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità; la valutazione di tali incaricati è effettuata dal dirigente di riferimento, previo confronto all'interno della Conferenza di Direzione sull'applicazione dei criteri;</p> <p>4. i dirigenti valutano gli altri dipendenti assegnati al Servizio su proposta degli incaricati di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità, se presenti.</p> <p>La valutazione rappresenta un momento informativo e formativo al tempo stesso e pertanto avverrà in forma diretta tra i dirigenti e gli incaricati di Posizione Organizzativa/Alta Professionalità e tra i dirigenti ed i responsabili di Ufficio (UOC/Staff/Progetto). La valutazione avverrà in forma diretta anche nei casi di valutazione negativa, ovvero con punteggio inferiore a 60/100.</p> <p>Le metodologie di valutazione, gli obiettivi assegnati e gli esiti della valutazione dei dirigenti saranno pubblicati sul sito internet del Comune.</p>	<p>eventuali funzioni di dirigente di un Servizio, tenendo conto dei rispettivi contratti di riferimento e con il supporto dei componenti esterni del Nucleo di Valutazione;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● il Sindaco, su proposta del Nucleo di Valutazione, valuta i dirigenti; ● i dirigenti valutano gli incaricati di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità; la valutazione di tali incaricati è effettuata dal dirigente di riferimento, previo confronto all'interno della Conferenza di Direzione sulla concreta applicazione dei criteri di valutazione; ● i dirigenti valutano i dipendenti assegnati al Servizio su proposta obbligatoria, ma non vincolante, degli incaricati di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità, se presenti. <p>La valutazione rappresenta un momento informativo e formativo al tempo stesso e pertanto avverrà in forma diretta:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● tra i dirigenti e gli incaricati di Posizione Organizzativa/Alta Professionalità e/o i responsabili di Ufficio (UOC/Staff/Progetto); ● nei casi di inserimento nella fascia di merito più bassa. <p>In ogni caso il valutatore dovrà motivare i singoli elementi di valutazione su cui il valutato ha espresso perplessità o contrarietà.</p> <p>Le metodologie, gli obiettivi assegnati e gli esiti della valutazione dei dirigenti saranno pubblicati sul sito internet del Comune.</p>
<p>VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI</p> <p>I dirigenti sono valutati:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● per il 40% per i risultati raggiunti (PARTE I); ● per il 30% per le capacità manageriali espresse (PARTE II); ● per il 10% per la soddisfazione dell'utente ottenibile con questionari somministrati dalla Direzione Generale (PARTE III); tale fattore di valutazione sarà attivato dall'anno 2010 poiché necessita della raccolta dei dati di almeno un anno; di conseguenza, la quota del 10% per l'anno 2009 sarà aggiunta alla quota del 40% connessa ai risultati raggiunti per un totale del 50%; ● per il 10% per la valutazione della Giunta (PARTE IV); ● per il 10% dalla valutazione del Direttore Generale (PARTE V). <p>La somma delle percentuali delle 5 PARTI costituisce la percentuale finale dell'indennità di risultato assegnata a ciascun dirigente.</p>	<p>VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI</p> <p>I dirigenti sono valutati:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● per il 50% per i risultati raggiunti, di cui il 30% per i risultati individuali ed il 20% per i risultati della performance organizzativa (PARTE I); ● per il 15% per le capacità manageriali espresse (PARTE II); ● per il 10% per le competenze professionali dimostrate (PARTE III) ● per il 10% per la soddisfazione dell'utente ricavata tramite questionari proposti dai dirigenti ed approvati dalla Direzione Generale (PARTE IV); ● per il 5% per la capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (PARTE V); ● per il 10% dal Sindaco, sentita la Giunta (PARTE VI). <p>La somma delle percentuali delle 6 PARTI determina l'inserimento nelle fasce di merito.</p>
<p>PARTE I – Risultati</p> <p>I risultati che si devono raggiungere riguardano tre tipologie di obiettivi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. obiettivi del dirigente (comuni a tutti); 2. obiettivi di collaborazione intersettoriale; 	<p>PARTE I – Risultati</p> <p>I risultati che si devono raggiungere riguardano due tipologie di obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● obiettivi di performance organizzativa; ● obiettivi individuali.

3. obiettivi settoriali (di sviluppo e di mantenimento).

Tutti gli obiettivi sono negoziati con il Sindaco ed il Direttore Generale all'inizio dell'anno, in concomitanza con la redazione del Piano degli obiettivi, ed agli stessi sono assegnati uno o più indicatori ed un peso ponderale che saranno illustrati preventivamente ai dirigenti. Entro il 30 settembre gli obiettivi assegnati possono essere rinegoziati. Eventuali obiettivi che emergano durante l'anno, dovranno essere negoziati con il Sindaco e con il Direttore Generale che assegneranno anche il peso ponderale. Analoga operazione dovrà essere effettuata anche per gli obiettivi eliminati in corso di esercizio. Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabili al dirigente, lo stesso non sarà considerato valutabile e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulando in proporzione il peso degli altri obiettivi.

L'assegnazione degli obiettivi, conseguente all'approvazione del Piano degli obiettivi da parte della Giunta, e l'eventuale rinegoziazione successiva degli stessi dovranno essere comunicate dai dirigenti ai dipendenti del Servizio attraverso conferenze di Servizio/Ufficio.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi si valuta nel seguente modo:

- 30% quando l'obiettivo non è stato raggiunto
- 60% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
- 90% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato;
- 100% quando l'obiettivo è stato superato;

La media dei gradi di raggiungimento degli obiettivi assegnati verrà valutata al 40%

Gli obiettivi di performance organizzativa devono rispondere ai seguenti principi: essere limitati nel numero, comuni e strategici.

Tutti gli obiettivi, che devono rispettare i principi fissati dall'articolo 5 del d.lgs. n. 150/2009, sono proposti dai dirigenti, sentiti gli assessori di riferimento, durante la fase di elaborazione della proposta di bilancio di previsione, negoziati con il Sindaco ed il Direttore Generale all'inizio dell'anno, in concomitanza con la redazione del Piano degli obiettivi e sono approvati dalla Giunta. Il Direttore Generale, con il supporto del Nucleo di valutazione, li correda con uno o più indicatori ed un peso ponderale che saranno illustrati preventivamente ai dirigenti. Entro il 30 settembre gli obiettivi assegnati possono essere rinegoziati. Eventuali obiettivi che emergano durante l'anno dovranno essere negoziati con il Sindaco e con il Direttore Generale, che assegnerà anche il peso ponderale. Analoga operazione dovrà essere effettuata anche per gli obiettivi eliminati in corso di esercizio. Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabili al dirigente, lo stesso non sarà considerato valutabile e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulandone in proporzione il peso.

Nel Programma Esecutivo di Gestione e nel Piano Dettagliato degli Obiettivi sono contenuti gli elementi di cui all'articolo 10 del d.lgs. n. 150/2009, cioè del Piano delle Performance. L'assegnazione degli obiettivi, conseguente all'approvazione del Piano degli obiettivi da parte della Giunta, e l'eventuale rinegoziazione successiva degli stessi dovranno essere comunicate dai dirigenti ai dipendenti del Servizio attraverso conferenze di Servizio/Ufficio.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi si valuta nel seguente modo:

1. fino al 30% quando l'obiettivo non è stato raggiunto
2. fino al 50% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
3. fino allo 80% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato;
4. fino al 100% quando l'obiettivo è stato superato;

La media dei gradi di raggiungimento degli obiettivi assegnati verrà valutata fino al 50%.

PARTE II – Conoscenze e capacità manageriali

La valutazione delle conoscenze e delle capacità manageriali espresse si articola secondo il seguente prospetto:

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %
1	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative		20 40 60 80 100	
2	Orientamento al cittadino/utente Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative del cittadino/utente		20 40 60 80 100	
3	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere		20 40 60 80 100	

PARTE II – Capacità manageriali

La valutazione delle capacità manageriali espresse si articola secondo il seguente prospetto:

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %
1	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative	
2	Orientamento al cittadino/utente Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative del cittadino/utente	
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi	

	aggiornate le conoscenze professionali				
4	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	20	40	60	80 100
5	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	20	40	60	80 100
6	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori	20	40	60	80 100
7	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza	20	40	60	80 100
8	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato	20	40	60	80 100
9	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro	20	40	60	80 100
10	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	20	40	60	80 100

Dove le percentuali stanno a significare che:

- 20% le capacità manageriali sono state espresse in modo pienamente insufficiente;
- 40% le capacità manageriali sono state espresse in modo insufficiente;
- 60% le capacità manageriali sono state sufficientemente espresse;
- 80% sono state ampiamente espresse capacità manageriali;
- 100% sono state espresse capacità manageriali in maniera ottimale.

Il Direttore Generale, sentito il Nucleo di valutazione, individua, unitamente alla assegnazione del piano degli obiettivi, per i singoli dirigenti i fattori di valutazione diversi in numero e tipologia, completandoli anche con gli indicatori e i pesi ponderali. La media dei gradi di valutazione delle conoscenze e capacità ottenute verrà valutata al 30%.

	concordati
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito

Dove le percentuali stanno a significare che:

- Fino al 20% le capacità manageriali sono state espresse in modo pienamente insufficiente;
- Fino al 40% le capacità manageriali sono state espresse in modo insufficiente;
- Fino al 60% le capacità manageriali sono state sufficientemente espresse;
- Fino allo 80% sono state ampiamente espresse capacità manageriali;
- Fino al 100% sono state espresse capacità manageriali in maniera ottimale.

Il Direttore Generale, sentito il Nucleo di valutazione, individua, unitamente alla assegnazione del piano degli obiettivi, per i singoli dirigenti i fattori di valutazione diversi in numero e tipologia, completandoli anche con gli indicatori e i pesi ponderali. La media dei gradi di valutazione delle capacità ottenute verrà valutata per il 15%.

Parte III – Competenze professionali

La valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze	

	<p>professionali</p> <p>2 Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie</p> <hr/> <p>Dove le percentuali stanno a significare che:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Fino al 20% le competenze professionali sono state espresse in modo pienamente insufficiente; ● Fino al 40% le competenze professionali sono state espresse in modo insufficiente; ● Fino al 60% le competenze professionali sono state sufficientemente espresse; ● Fino allo 80% le competenze professionali sono state ampiamente espresse; ● Fino al 100% le competenze professionali sono state espresse in maniera ottimale. <p>Il Direttore Generale, sentito Il Nucleo di valutazione, individua, unitamente alla assegnazione del piano degli obiettivi, per i singoli dirigenti gli indicatori e i pesi ponderali. La media dei gradi di valutazione delle competenze professionali ottenute verrà valutata per il 10%.</p>																			
<p>PARTE III – Qualità della erogazione del servizio</p> <p>Ogni dirigente dovrà documentare di avere svolto almeno una indagine annuale sulla soddisfazione del cittadino/utente. Il contenuto e le modalità di tale indagine dovranno essere concordate con la Direzione Generale facendo riferimento soprattutto alla carta dei servizi. L'indagine dovrà essere svolta in forma anonima, la quantità delle risposte dovrà essere statisticamente significativa e non saranno prese in considerazione le risposte non coerenti. In aggiunta alla indagine annuale sulla soddisfazione del cittadino/utente, o in alternativa per i servizi di supporto interno, i dirigenti sono tenuti ad attivare l'autovalutazione secondo i contenuti del CAF (Common Assessment Framework). Tale sistema sarà impostato nell'anno 2010 ed attivato ai fini della valutazione nell'anno 2011 a valere per l'anno 2010.</p> <p>La media dei gradi di soddisfazione dei servizi resi all'utenza e/o dell'utilizzazione della metodologia CAF, verrà valutata al 10%. In caso di mancato o insufficiente svolgimento di tali attività il punteggio finale sarà pari a 0%.</p>	<p>Parte IV – Soddisfazione dell'utente</p> <p>Ogni dirigente dovrà documentare di avere svolto almeno una indagine annuale sulla soddisfazione del cittadino/utente. Il contenuto e le modalità di tale indagine dovranno essere concordate con la Direzione Generale facendo riferimento anche alla carta dei servizi. L'indagine dovrà essere svolta di norma in forma anonima, la quantità delle risposte dovrà essere statisticamente significativa e non saranno prese in considerazione le risposte non coerenti.</p> <p>La media dei gradi di soddisfazione dei servizi resi all'utenza verrà valutata per il 10%. Nella valutazione si terrà conto soprattutto sulle azioni e gli interventi che il dirigente avrà attivato a seguito delle criticità e dei suggerimenti evidenziati dagli utenti. In caso di mancato o insufficiente svolgimento delle attività di indagine il punteggio finale sarà pari a 0%.</p>																			
	<p>Parte V- Capacità di valutazione dei collaboratori</p> <p>La valutazione di questo fattore è effettuata dal Nucleo di Valutazione, sulla base della applicazione del metodo dello scarto quadratico medio.</p> <p>Il Nucleo di Valutazione potrà, sulla base delle motivazioni espresse dal dirigente, apportare delle correzioni a tali risultanze. Questo fattore verrà valutato per il 5%.</p>																			
<p>PARTE IV - Valutazione effettuata dalla Giunta</p> <p>La valutazione è effettuata dalla Giunta, su proposta dell'Assessore o degli Assessori di riferimento. La stessa si articola secondo la seguente tabella:</p> <table border="1" data-bbox="159 1944 651 2060"> <tr> <td>Comportamenti</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Capacità di perseguire gli obiettivi</td> <td>20 - 40</td> <td>60</td> <td>80</td> <td>100</td> </tr> </table>	Comportamenti					Capacità di perseguire gli obiettivi	20 - 40	60	80	100	<p>Parte VI – Valutazione da parte del Sindaco</p> <p>La valutazione è effettuata dal Sindaco, su proposta della Giunta. La stessa si articola secondo la seguente tabella:</p> <table border="1" data-bbox="810 1921 1417 2078"> <tr> <td>n.</td> <td>comportamenti</td> <td>punteggio</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>Capacità di perseguire gli obiettivi assegnati</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Disponibilità</td> <td></td> </tr> </table>	n.	comportamenti	punteggio	1	Capacità di perseguire gli obiettivi assegnati		2	Disponibilità	
Comportamenti																				
Capacità di perseguire gli obiettivi	20 - 40	60	80	100																
n.	comportamenti	punteggio																		
1	Capacità di perseguire gli obiettivi assegnati																			
2	Disponibilità																			

	assegnati				
2	Disponibilità	20 - 40	60	80	100
3	Capacità di avanzare proposte di razionalizzazione della spesa e/o di aumento delle entrate	20 - 40	60	80	100
4	Capacità di valorizzazione e delle risorse assegnate	20 - 40	60	80	100
5	Capacità di comunicazione e di collaborazione e con altri settori	20 - 40	60	80	100

La media dei 5 gradi di valutazione verrà valutata al 10%.

3	Capacità di avanzare proposte di razionalizzazione della spesa e/o di aumento delle entrate	
4	Capacità di valorizzazione delle risorse assegnate	
5	Capacità di comunicazione e di collaborazione con altri settori	

Dove le percentuali stanno a significare che:

- Fino al 20% i comportamenti sono stati espressi in modo pienamente insufficiente;
- Fino al 40% i comportamenti sono stati espressi in modo insufficiente;
- Fino al 60% i comportamenti sono stati espressi in modo sufficiente;
- Fino allo 80% i comportamenti sono stati espressi in modo ampio;
- Fino al 100% i comportamenti sono stati espressi in maniera ottimale.

La media dei 5 gradi di valutazione verrà valutata per il 10%.

PARTE V: Valutazione del Direttore Generale

La valutazione è effettuata dal Direttore Generale e si articola secondo la seguente tabella:

Comportamenti					
1	Capacità di perseguire gli obiettivi assegnati	20 - 40	60	80	100
2	Disponibilità	20 - 40	60	80	100
3	Capacità di avanzare proposte di razionalizzazione della spesa e/o di aumento delle entrate	20 - 40	60	80	100
4	Capacità di valorizzazione delle risorse assegnate	20 - 40	60	80	100
5	Capacità di comunicazione e di collaborazione con altri settori	20 - 40	60	80	100

La media dei 5 gradi di valutazione verrà valutata al 10%.

SOPPRESSO

ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La somma di tutte le percentuali delle cinque parti costituisce la percentuale finale dell'indennità di risultato assegnata preventivamente a ciascun dirigente dalla Giunta in sede di approvazione del Piano annuale degli obiettivi.

Gli eventuali residui risultanti dalle retribuzioni di risultato individuali non erogate saranno ripartiti alla metà dei dirigenti a tempo indeterminato con arrotondamento all'unità superiore. Tali risorse saranno ripartite in misura proporzionale rispetto alle valutazioni riportate dai singoli dirigenti solo nel caso in cui gli stessi siano stati valutati

ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La somma di tutte le percentuali delle sei parti costituisce la percentuale finale della retribuzione di risultato assegnata preventivamente a ciascun dirigente dalla Giunta in sede di approvazione del Piano Dettagliato degli Obiettivi.

Gli eventuali residui risultanti dalle retribuzioni di risultato individuali non erogate per i dirigenti a tempo indeterminato saranno ripartiti alla metà dei dirigenti a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore.

Tali risorse saranno ripartite in misura proporzionale alle

con valutazioni superiori ai 60/100.	<p>valutazioni riportate dai singoli dirigenti, correlate con la rispettiva misura della indennità di posizione assegnata.</p> <p>Partecipano alla ripartizione dei residui i dirigenti a tempo indeterminato che abbiano conseguito una valutazione superiore a 60/100.</p> <p>Identico metodo si applica per la ripartizione dei residui tra i dirigenti a tempo determinato.</p>
<p>PROCEDURE DI CONCILIAZIONE Non previste</p>	<p>PROCEDURE DI CONCILIAZIONE</p> <p>I valutati hanno diritto di attivare le procedure di conciliazione entro 15 giorni dalla formalizzazione della valutazione.</p> <p>Per le controversie relative alle valutazioni dei dipendenti e dei titolari di Posizione Organizzativa/Alte Professionalità la competenza è assegnata al Nucleo di Valutazione.</p> <p>Per le controversie relative alle valutazioni dei dirigenti la competenza è assegnata al Presidente del Comitato dei Garanti.</p>

RITENUTO per i motivi sopra riportati deliberare in merito;

RITENUTO che la presente deliberazione costituisce, ai sensi dell'art. 107 - commi 1 e 2 - del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, atto amministrativo contenente indirizzi, programmi ed obiettivi e precisamente: adozione del sistema di valutazione integrata dei dipendenti del Comune di Jesi;

E CHE al competente Ufficio ai sensi dell'art. 107 - comma 1 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 sono attribuite le conseguenti procedure esecutive e gestionali;

VISTO il PARERE FAVOREVOLE del RESPONSABILE del SERVIZIO DIREZIONE GENERALE, per la regolarità tecnica espresso sulla proposta della presente deliberazione ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 ed inserito all'originale del presente atto;

DATO ATTO che sulla presente deliberazione non è necessario acquisire il parere del Dirigente Responsabile del Servizio Finanziario in ordine al visto di regolarità contabile, attestante la copertura finanziaria ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. n.267/2000, in quanto l'adozione dell'atto deliberativo non comporta ulteriori oneri a carico dell'Ente;

VISTO l'art. 48 del T.U.E.L. n. 267 del 18.08.2000;

Con voti favorevoli unanimi, legalmente espressi;

DELIBERA

1. La premessa narrativa forma parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di modificare il Sistema di valutazione integrato dei dipendenti per la parte relativa alla dirigenza apportando le seguenti integrazioni/modifiche:

TESTO SISTEMA VALUTAZIONE G.C. 19/2010	MODIFICHE APPORTATE
Per “ valutazione integrata ” si intende una metodologia unitaria che permette di valutare i dirigenti, gli incaricati di posizione organizzativa/alta professionalità e gli altri dipendenti sulla base di criteri univoci di riferimento, di	Per “ valutazione integrata ” si intende una metodologia unitaria che permette di valutare i dirigenti, gli incaricati di posizione organizzativa/alta professionalità e gli altri dipendenti sulla base di criteri univoci di riferimento, di

<p>obiettivi comuni e delle interrelazioni organizzative.</p> <p>La valutazione integrata serve ad agevolare e valorizzare la modalità del lavoro di squadra all'interno dei Servizi e tra i Servizi in una logica di massimo coinvolgimento dei collaboratori e di orientamento al risultato.</p> <p>In particolare:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. il Sindaco valuta il Direttore Generale ed il Segretario Generale, anche per le eventuali funzioni di dirigente di un Servizio, tenendo conto dei rispettivi contratti di riferimento e con il supporto dei componenti esterni del Nucleo di Valutazione; 2. il Nucleo di Valutazione valuta i dirigenti; 3. i dirigenti valutano gli incaricati di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità; la valutazione di tali incaricati è effettuata dal dirigente di riferimento, previo confronto all'interno della Conferenza di Direzione sull'applicazione dei criteri; 4. i dirigenti valutano gli altri dipendenti assegnati al Servizio su proposta degli incaricati di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità, se presenti. <p>La valutazione rappresenta un momento informativo e formativo al tempo stesso e pertanto avverrà in forma diretta tra i dirigenti e gli incaricati di Posizione Organizzativa/Alta Professionalità e tra i dirigenti ed i responsabili di Ufficio (UOC/Staff/Progetto). La valutazione avverrà in forma diretta anche nei casi di valutazione negativa, ovvero con punteggio inferiore a 60/100.</p> <p>Le metodologie di valutazione, gli obiettivi assegnati e gli esiti della valutazione dei dirigenti saranno pubblicati sul sito internet del Comune.</p>	<p>obiettivi comuni e delle interrelazioni organizzative.</p> <p>La valutazione integrata serve ad agevolare e valorizzare la modalità del lavoro di squadra all'interno dei Servizi e tra i Servizi in una logica di massimo coinvolgimento dei collaboratori e di orientamento al risultato.</p> <p>In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il Sindaco valuta il Direttore Generale ed il Segretario Generale, sul grado di raggiungimento degli obiettivi e sulle capacità dimostrate nello svolgimento dei compiti assegnati, anche per le eventuali funzioni di dirigente di un Servizio, tenendo conto dei rispettivi contratti di riferimento e con il supporto dei componenti esterni del Nucleo di Valutazione; • il Sindaco, su proposta del Nucleo di Valutazione, valuta i dirigenti; • i dirigenti valutano gli incaricati di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità; la valutazione di tali incaricati è effettuata dal dirigente di riferimento, previo confronto all'interno della Conferenza di Direzione sulla concreta applicazione dei criteri di valutazione; • i dirigenti valutano i dipendenti assegnati al Servizio su proposta obbligatoria, ma non vincolante, degli incaricati di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità, se presenti. <p>La valutazione rappresenta un momento informativo e formativo al tempo stesso e pertanto avverrà in forma diretta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tra i dirigenti e gli incaricati di Posizione Organizzativa/Alta Professionalità e/o i responsabili di Ufficio (UOC/Staff/Progetto); • nei casi di inserimento nella fascia di merito più bassa. <p>In ogni caso il valutatore dovrà motivare i singoli elementi di valutazione su cui il valutato ha espresso perplessità o contrarietà.</p> <p>Le metodologie, gli obiettivi assegnati e gli esiti della valutazione dei dirigenti saranno pubblicati sul sito internet del Comune.</p>
<p>VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI</p> <p>I dirigenti sono valutati:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per il 40% per i risultati raggiunti (PARTE I); • per il 30% per le capacità manageriali espresse (PARTE II); • per il 10% per la soddisfazione dell'utente ottenibile con questionari somministrati dalla Direzione Generale (PARTE III); tale fattore di valutazione sarà attivato dall'anno 2010 poiché necessita della raccolta dei dati di almeno un anno; di conseguenza, la quota del 10% per l'anno 2009 sarà aggiunta alla quota del 40% connessa ai risultati raggiunti per un totale del 50%; • per il 10% per la valutazione della Giunta (PARTE IV); 	<p>VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI</p> <p>I dirigenti sono valutati:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per il 50% per i risultati raggiunti, di cui il 30% per i risultati individuali ed il 20% per i risultati della performance organizzativa (PARTE I); • per il 15% per le capacità manageriali espresse (PARTE II); • per il 10% per le competenze professionali dimostrate (PARTE III) • per il 10% per la soddisfazione dell'utente ricavata tramite questionari proposti dai dirigenti ed approvati dalla Direzione Generale (PARTE IV); • per il 5% per la capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (PARTE V); • per il 10% dal Sindaco, sentita la Giunta (PARTE

<ul style="list-style-type: none"> ● per il 10% dalla valutazione del Direttore Generale (PARTE V). <p>La somma delle percentuali delle 5 PARTI costituisce la percentuale finale dell'indennità di risultato assegnata a ciascun dirigente.</p>	<p>VI).</p> <p>La somma delle percentuali delle 6 PARTI determina l'inserimento nelle fasce di merito.</p>
<p style="text-align: center;">PARTE I – Risultati</p> <p>I risultati che si devono raggiungere riguardano tre tipologie di obiettivi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. obiettivi del dirigente (comuni a tutti); 2. obiettivi di collaborazione intersettoriale; 3. obiettivi settoriali (di sviluppo e di mantenimento). <p>Tutti gli obiettivi sono negoziati con il Sindaco ed il Direttore Generale all'inizio dell'anno, in concomitanza con la redazione del Piano degli obiettivi, ed agli stessi sono assegnati uno o più indicatori ed un peso ponderale che saranno illustrati preventivamente ai dirigenti. Entro il 30 settembre gli obiettivi assegnati possono essere rinegoziati. Eventuali obiettivi che emergano durante l'anno, dovranno essere negoziati con il Sindaco e con il Direttore Generale che assegneranno anche il peso ponderale. Analoga operazione dovrà essere effettuata anche per gli obiettivi eliminati in corso di esercizio. Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabili al dirigente, lo stesso non sarà considerato valutabile e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulando in proporzione il peso degli altri obiettivi.</p> <p>L'assegnazione degli obiettivi, conseguente all'approvazione del Piano degli obiettivi da parte della Giunta, e l'eventuale rinegoziazione successiva degli stessi dovranno essere comunicate dai dirigenti ai dipendenti del Servizio attraverso conferenze di Servizio/Ufficio.</p> <p>Il grado di raggiungimento degli obiettivi si valuta nel seguente modo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 30% quando l'obiettivo non è stato raggiunto ● 60% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto; ● 90% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato; ● 100% quando l'obiettivo è stato superato; <p>La media dei gradi di raggiungimento degli obiettivi assegnati verrà valutata al 40%</p>	<p style="text-align: center;">PARTE I – Risultati</p> <p>I risultati che si devono raggiungere riguardano due tipologie di obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● obiettivi di performance organizzativa; ● obiettivi individuali. <p>Gli obiettivi di performance organizzativa devono rispondere ai seguenti principi: essere limitati nel numero, comuni e strategici.</p> <p>Tutti gli obiettivi, che devono rispettare i principi fissati dall'articolo 5 del d.lgs. n. 150/2009, sono proposti dai dirigenti, sentiti gli assessori di riferimento, durante la fase di elaborazione della proposta di bilancio di previsione, negoziati con il Sindaco ed il Direttore Generale all'inizio dell'anno, in concomitanza con la redazione del Piano degli obiettivi e sono approvati dalla Giunta. Il Direttore Generale, con il supporto del Nucleo di valutazione, li correda con uno o più indicatori ed un peso ponderale che saranno illustrati preventivamente ai dirigenti. Entro il 30 settembre gli obiettivi assegnati possono essere rinegoziati. Eventuali obiettivi che emergano durante l'anno dovranno essere negoziati con il Sindaco e con il Direttore Generale, che assegnerà anche il peso ponderale. Analoga operazione dovrà essere effettuata anche per gli obiettivi eliminati in corso di esercizio. Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabili al dirigente, lo stesso non sarà considerato valutabile e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulandone in proporzione il peso.</p> <p>Nel Programma Esecutivo di Gestione e nel Piano Dettagliato degli Obiettivi sono contenuti gli elementi di cui all'articolo 10 del d.lgs. n. 150/2009, cioè del Piano delle Performance. L'assegnazione degli obiettivi, conseguente all'approvazione del Piano degli obiettivi da parte della Giunta, e l'eventuale rinegoziazione successiva degli stessi dovranno essere comunicate dai dirigenti ai dipendenti del Servizio attraverso conferenze di Servizio/Ufficio.</p> <p>Il grado di raggiungimento degli obiettivi si valuta nel seguente modo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. fino al 30% quando l'obiettivo non è stato raggiunto 2. fino al 50% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto; 3. fino allo 80% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato; 4. fino al 100% quando l'obiettivo è stato superato; <p>La media dei gradi di raggiungimento degli obiettivi assegnati verrà valutata fino al 50%.</p>
<p style="text-align: center;">PARTE II – Conoscenze e capacità manageriali</p> <p>La valutazione delle conoscenze e delle capacità manageriali espresse si articola secondo il seguente prospetto:</p>	<p style="text-align: center;">PARTE II – Capacità manageriali</p> <p>La valutazione delle capacità manageriali espresse si articola secondo il seguente prospetto:</p>

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %
1	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative		20	40 60 80 100
2	Orientamento al cittadino/utente Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative del cittadino/utente		20	40 60 80 100
3	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali		20	40 60 80 100
4	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati		20	40 60 80 100
5	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità		20	40 60 80 100
6	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori		20	40 60 80 100
7	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza		20	40 60 80 100
8	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		20	40 60 80 100
9	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro		20	40 60 80 100
10	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito		20	40 60 80 100

Dove le percentuali stanno a significare che:

- 20% le capacità manageriali sono state espresse in modo pienamente insufficiente;
- 40% le capacità manageriali sono state espresse in modo insufficiente;
- 60% le capacità manageriali sono state sufficientemente espresse;
- 80% sono state ampiamente espresse capacità manageriali;
- 100% sono state espresse capacità manageriali in maniera ottimale.

Il Direttore Generale, sentito il Nucleo di valutazione, individua, unitamente alla assegnazione del piano degli obiettivi, per i singoli dirigenti i fattori di valutazione diversi in numero e tipologia, completandoli anche con gli indicatori e i pesi ponderali. La media dei gradi di valutazione delle conoscenze e capacità ottenute verrà valutata al 30%.

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %
1	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative	
2	Orientamento al cittadino/utente Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative del cittadino/utente	
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori	
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza	
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato	
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro	
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	

Dove le percentuali stanno a significare che:

- Fino al 20% le capacità manageriali sono state espresse in modo pienamente insufficiente;
- Fino al 40% le capacità manageriali sono state espresse in modo insufficiente;
- Fino al 60% le capacità manageriali sono state sufficientemente espresse;
- Fino allo 80% sono state ampiamente espresse capacità manageriali;
- Fino al 100% sono state espresse capacità manageriali in maniera ottimale.

Il Direttore Generale, sentito il Nucleo di valutazione, individua, unitamente alla assegnazione del piano degli obiettivi, per i singoli dirigenti i fattori di valutazione diversi in numero e tipologia, completandoli anche con gli indicatori e i pesi ponderali. La media dei gradi di valutazione delle capacità ottenute verrà valutata per il 15%.

	<p style="text-align: center;">Parte III – Competenze professionali</p> <p>La valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">N</th> <th style="text-align: center;">FATTORI DI VALUTAZIONE</th> <th style="text-align: center;">GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Dove le percentuali stanno a significare che:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Fino al 20% le competenze professionali sono state espresse in modo pienamente insufficiente; ● Fino al 40% le competenze professionali sono state espresse in modo insufficiente; ● Fino al 60% le competenze professionali sono state sufficientemente espresse; ● Fino allo 80% le competenze professionali sono state ampiamente espresse; ● Fino al 100% le competenze professionali sono state espresse in maniera ottimale. <p>Il Direttore Generale, sentito Il Nucleo di valutazione, individua, unitamente alla assegnazione del piano degli obiettivi, per i singoli dirigenti gli indicatori e i pesi ponderali. La media dei gradi di valutazione delle competenze professionali ottenute verrà valutata per il 10%.</p>	N	FATTORI DI VALUTAZIONE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali		2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	
N	FATTORI DI VALUTAZIONE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %								
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali									
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie									
<p>PARTE III – Qualità della erogazione del servizio</p> <p>Ogni dirigente dovrà documentare di avere svolto almeno una indagine annuale sulla soddisfazione del cittadino/utente. Il contenuto e le modalità di tale indagine dovranno essere concordate con la Direzione Generale facendo riferimento soprattutto alla carta dei servizi. L'indagine dovrà essere svolta in forma anonima, la quantità delle risposte dovrà essere statisticamente significativa e non saranno prese in considerazione le risposte non coerenti. In aggiunta alla indagine annuale sulla soddisfazione del cittadino/utente, o in alternativa per i servizi di supporto interno, i dirigenti sono tenuti ad attivare l'autovalutazione secondo i contenuti del CAF (Common Assessment Framework). Tale sistema sarà impostato nell'anno 2010 ed attivato ai fini della valutazione nell'anno 2011 a valere per l'anno 2010.</p> <p>La media dei gradi di soddisfazione dei servizi resi all'utenza e/o dell'utilizzazione della metodologia CAF, verrà valutata al 10%. In caso di mancato o insufficiente svolgimento di tali attività il punteggio finale sarà pari a 0%.</p>	<p>Parte IV – Soddisfazione dell'utente</p> <p>Ogni dirigente dovrà documentare di avere svolto almeno una indagine annuale sulla soddisfazione del cittadino/utente. Il contenuto e le modalità di tale indagine dovranno essere concordate con la Direzione Generale facendo riferimento anche alla carta dei servizi. L'indagine dovrà essere svolta di norma in forma anonima, la quantità delle risposte dovrà essere statisticamente significativa e non saranno prese in considerazione le risposte non coerenti.</p> <p>La media dei gradi di soddisfazione dei servizi resi all'utenza verrà valutata per il 10%. Nella valutazione si terrà conto soprattutto sulle azioni e gli interventi che il dirigente avrà attivato a seguito delle criticità e dei suggerimenti evidenziati dagli utenti. In caso di mancato o insufficiente svolgimento delle attività di indagine il punteggio finale sarà pari a 0%.</p>									
	<p>Parte V- Capacità di valutazione dei collaboratori</p> <p>La valutazione di questo fattore è effettuata dal Nucleo di Valutazione, sulla base della applicazione del metodo dello scarto quadratico medio.</p> <p>Il Nucleo di Valutazione potrà, sulla base delle motivazioni</p>									

<p>La somma di tutte le percentuali delle cinque parti costituisce la percentuale finale dell'indennità di risultato assegnata preventivamente a ciascun dirigente dalla Giunta in sede di approvazione del Piano annuale degli obiettivi.</p> <p>Gli eventuali residui risultanti dalle retribuzioni di risultato individuali non erogate saranno ripartiti alla metà dei dirigenti a tempo indeterminato con arrotondamento all'unità superiore. Tali risorse saranno ripartite in misura proporzionale rispetto alle valutazioni riportate dai singoli dirigenti solo nel caso in cui gli stessi siano stati valutati con valutazioni superiori ai 60/100.</p>	<p>La somma di tutte le percentuali delle sei parti costituisce la percentuale finale della retribuzione di risultato assegnata preventivamente a ciascun dirigente dalla Giunta in sede di approvazione del Piano Dettagliato degli Obiettivi.</p> <p>Gli eventuali residui risultanti dalle retribuzioni di risultato individuali non erogate per i dirigenti a tempo indeterminato saranno ripartiti alla metà dei dirigenti a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore.</p> <p>Tali risorse saranno ripartite in misura proporzionale alle valutazioni riportate dai singoli dirigenti, correlate con la rispettiva misura della indennità di posizione assegnata.</p> <p>Partecipano alla ripartizione dei residui i dirigenti a tempo indeterminato che abbiano conseguito una valutazione superiore a 60/100.</p> <p>Identico metodo si applica per la ripartizione dei residui tra i dirigenti a tempo determinato.</p>
<p style="text-align: center;">PROCEDURE DI CONCILIAZIONE Non previste</p>	<p style="text-align: center;">PROCEDURE DI CONCILIAZIONE</p> <p>I valutati hanno diritto di attivare le procedure di conciliazione entro 15 giorni dalla formalizzazione della valutazione.</p> <p>Per le controversie relative alle valutazioni dei dipendenti e dei titolari di Posizione Organizzativa/Alte Professionalità la competenza è assegnata al Nucleo di Valutazione.</p> <p>Per le controversie relative alle valutazioni dei dirigenti la competenza è assegnata al Presidente del Comitato dei Garanti.</p>

3. Di dare atto che il responsabile del procedimento, ai sensi e per gli effetti della legge n. 241/1990 e s.m.i., è la d.ssa Roberta Cecchi, in qualità di responsabile dell'Ufficio di Staff sviluppo organizzativo e controllo strategico, nonché coordinatore responsabile delle UOCC trattamento giuridico ed economico;
4. Di dare atto infine che della presente deliberazione sarà data comunicazione ai Capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del d.lgs. 267/2000.

LA GIUNTA COMUNALE

In considerazione dell'urgenza che riveste l'adempimento

Con voti favorevoli unanimi, legalmente espressi;

DELIBERA

Di rendere il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del d.lgs. 267/2000.

OGGETTO: SISTEMA DI VALUTAZIONE INTEGRATO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI JESI. MODIFICA DELLA DELIBERAZIONE DELLA G.C. N. 19 DEL 16.02.2010 PER LA PARTE RIGUARDANTE I DIRIGENTI

UFFICIO PROPONENTE: SVILUPPO ORGANIZZATIVO E CONTROLLO STRATEGICO

RESP. PROCEDIMENTO F.to Roberta Cecchi

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto STEFANO GENNAI, nella sua qualità di Dirigente DEL SERVIZIO DI DIREZIONE, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del T.U.E.L. n.267 del 18.08.2000, esprime il proprio parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica della deliberazione

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO

F.to Dott. Stefano Gennai

Jesi, li 24.11.2011

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to **BELCECCHI FABIANO**

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to **Dott.ssa MANCINI LAURA**

PUBBLICAZIONE

N. _____ Registro di Pubblicazione.

La presente deliberazione viene pubblicata oggi all'Albo Pretorio del Comune di Jesi e vi rimarrà affissa per 15 giorni consecutivi.

Jesi, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to **Dott.ssa MANCINI LAURA**

La stessa è pubblicata sul sito del Comune: www.comune.jesi.an.it

La presente copia è conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Jesi, li

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to **Dott.ssa MANCINI LAURA**

ESEGUIBILITA' – ESECUTIVITA'

- La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile dall'Organo deliberante.

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to **Dott.ssa MANCINI LAURA**

- La presente deliberazione è divenuta esecutiva dal _____ in quanto:

- Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione all'Albo Pretorio
- Decorsi, senza esito, 15 giorni dalla richiesta di esame al Difensore Civico
- Confermata dal Consiglio Comunale con atto n. _____ del _____

Jesi, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to **Dott.ssa MANCINI LAURA**