Città di Cassino

Provincia di Frosinone

1° Settore – Servizi interni e semplificazione amministrativa

Allegato "A"

Regolamento di Valutazione dei Dirigenti

Criteri di riferimento

a) **Grado di raggiungimento degli obiettivi** fissati dall'Amministrazione sia in termini di rapporto fra la quantità di risorse impiegate e le prestazioni erogate (efficienza) sia sotto il profilo qualitativo per il soddisfacimento dei bisogni (efficacia).

A detto criterio viene assegnato il 50% del punteggio complessivo;

b) **Comportamento organizzativo** del Dirigente.
Detto criterio a cui è assegnato il 30% dell'intero punteggio, viene specificato secondo i seguenti sub—criteri:

1— Capacità del Dirigente di relazionarsi con le altre strutture dell'ente dimostrando attenzione agli obiettivi generali e disponibilità ad interagire costruttivamente con le altre strutture;

2— Contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e adattamento al contesto di intervento anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamento di modalità operative;

3- Sviluppo di nuovi metodi ed obiettivi di lavoro, promuovendo il cambiamento delle procedure e dei sistemi operativi, nonchè delle innovazioni tecnologiche in rapporto all'economicità ed alla qualità dei servizi;

4— Individuazione equilibrata dei carichi di lavoro;

5— Responsabilizzazione dei collaboratori e del personale in genere, valorizzazione e formazione dei collaboratori e del personale in genere;

6- Attività di vigilanza, ispettive e di controllo, anche di avanzamento del lavoro, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;

A ciascuno di detti sub—criteri sarà dato un peso in ordine decrescente secondo l'opportuno apprezzamento del nucleo di valutazione;

c) **Apporto personale specifico.**

Detto criterio, a cui è assegnato il 20% del punteggio complessivo, viene specificato secondo i seguenti sub—criteri:

1— capacità di gestire il proprio tempo lavoro (facendo fronte con flessibilità alla esigenze di servizio, contemperando i diversi impegni);

2— capacità di analisi e sintesi dei problemi, di individuazione delle priorità e pianificazione delle attività degli uffici, di risolvere i problemi;

3— capacità di comunicazione, di relazione e collaborazione (ascolto, esposizione, convinzione);

4— capacità di mediazione e di decisione (individuazione dei problemi, valutazione di alternative, assunzione di scelte);

5— generazione di un clima organizzativo favorevole alla produttività.

A ciascuno di detti sub—criteri sarà dato un peso secondo l'opportuno apprezzamento del nucleo di valutazione.

Procedimento di valutazione

a) Elementi di riferimento per la valutazione

Il nucleo di valutazione assume quale elemento di riferimento per la valutazione dei risultati:
- i programmi e le direttive generali degli organi politici;
- il piano esecutivo di gestione;

Agli effetti della applicazione dei criteri il Nucleo di Valutazione potrà avvalersi di incontri e colloqui con i singoli Dirigenti da effettuarsi nell'arco di tutto l'anno.

b) Rapporti nucleo di valutazione - valutato

Nel procedere alla valutazione, il nucleo di valutazione deve, comunque, garantire l'acquisizione delle osservazioni scritte del Dirigente valutato.
Nel caso in cui la valutazione risulti negativa, la formulazione del relativo giudizio deve essere preceduta dal contraddittorio con l'interessato ai sensi e secondo le modalità previste dall'art. 23 del CCNL dei Dirigenti enti locali.

Indennità di risultato

E' fissata nella misura unica del 10% della retribuzione annuale complessiva percepita ed è erogabile ai dirigenti che abbiano conseguito un punteggio minimo complessivo di punti 70/100.

Tempi: verifica annuale.