

Fonti normative

- Contratto collettivo intercompartimentale (CCI) del 17.09.2003, modificato con CCI del 05.07.2007
- Contratto di comparto (CC) del 11.11.2009

Ambito di applicazione

La valutazione del personale dirigenziale secondo la circolare vigente del Direttore Generale viene applicata per tutto il personale dirigenziale elencato nell'allegato 1 del contratto collettivo di comparto per il personale dirigenziale della Provincia del 11.11.2009.

Misura e fondo per l'indennità di risultato

L'articolo 12 del CCI per il personale dirigenziale disciplina la misura dell'indennità di risultato annuale, costituita mediante apposito fondo. Detto fondo corrisponde al 20% delle indennità di funzione, esclusa la tredicesima, spettanti per l'anno di competenza al personale dirigente operante nella medesima struttura dirigenziale.

L'ammontare del fondo viene comunicato ogni anno al personale dirigenziale preposto e agli assessori da parte della Ripartizione Personale.

L'importo massimo dell'indennità di risultato annuale non potrà superare il 25% dell'indennità di funzione annuale prevista per la struttura dirigenziale affidata.

Per quanto concerne le scuole professionali, le scuole dell'infanzia e le scuole di musica, l'indennità di risultato è determinata sulla base dell'anno scolastico (1.9 - 31.8). La corresponsione dell'indennità di risultato ha luogo al termine dell'anno scolastico.

Criteri per la valutazione del personale dirigenziale

La valutazione annuale delle prestazioni avviene ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del predetto CC sulla base di obiettivi e risultati preventivamente concordati annualmente con il personale dirigenziale.

La valutazione si basa, pertanto:

- (a) sul grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati concordati nel programma di lavoro per l'anno di riferimento;
- (b) sull'assolvimento dei compiti dirigenziali, tenendo conto in particolare:
 - della conduzione del personale (utilizzo del colloquio con i collaboratori quale strumento gestionale, trasparenza nella conduzione del personale, sostegno, sviluppo, qualificazione e motivazione del personale, clima di lavoro, ecc.);
 - della competenza specifica nello svolgimento dei compiti;
 - della pianificazione e programmazione;
 - della semplificazione di procedure amministrative e dei miglioramenti organizzativi;
 - del coordinamento e della comunicazione (informazione del personale e dei superiori, delega di responsabilità al personale, lavoro in team, collaborazione all'interno e all'esterno della struttura dirigenziale, ecc.).

Per la determinazione dell'indennità di risultato va tenuto in considerazione l'eventuale raggiungimento degli obiettivi di risparmio. Si sottolinea in particolare che essi costituiscono un preciso obbligo di responsabilità dirigenziale e che questo aspetto dovrà essere valutato in sede di determinazione dell'indennità di risultato.

Ai fini delle predette valutazioni deve essere utilizzato l'allegato modulo di valutazione. Sulla base delle valutazioni di cui alle lettere a) e b) (compilare i quadri 1.1 e 1.2) viene espresso

il giudizio sintetico conclusivo che costituisce il punto di riferimento per la determinazione dell'indennità di risultato (compilare il quadro 1.3).

Criteria per la determinazione dell'indennità di risultato

1. I criteri previsti per la valutazione del personale dirigente e per la determinazione dell'indennità di risultato tengono conto dei criteri generali di cui all'articolo 8, comma 1, del contratto di comparto per il personale dirigenziale della Provincia del 11.11.2009.
2. L'indennità di risultato spetta, sulla base del giudizio sintetico conclusivo di cui al punto 1.3 dell'allegato modulo di valutazione, nella seguente misura percentuale dell'indennità di funzione annuale in godimento, esclusa la tredicesima:
 - a. in caso di valutazione "ottimo": 20%
 - b. in caso di valutazione "molto buono": 16%
 - c. in caso di valutazione "buono": 12%
 - d. in caso di valutazione "soddisfacente": 8%
 - e. in caso di valutazione "insufficiente": 0%.
3. L'indennità di risultato attribuita sulla base del precedente punto 2 può essere aumentata, salvo il limite massimo del 25% dell'indennità di funzione annuale in godimento e nel rispetto del fondo disponibile per il personale dirigenziale della stessa struttura dirigenziale. A tale riguardo possono essere presi in considerazione, a titolo esemplificativo, i seguenti criteri:
 - a. complessità della struttura dirigenziale affidata;
 - b. generale funzionamento del servizio;
 - c. soddisfazione dell'utenza;
 - d. gestione di ulteriori compiti;
 - e. altri criteri.

L'assegnazione dell'indennità di risultato nella misura massima del 25% presuppone comunque l'ottimo funzionamento dei servizi di competenza della struttura dirigenziale assegnata e l'assenza di giustificate contestazioni dell'utenza in ordine al rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi.
4. Nel caso in cui un dirigente non abbia condotto i colloqui con i collaboratori oppure non abbia provveduto alla redazione dei documenti di pianificazione e rendicontazione secondo le modalità previste dalla presente circolare, ciò potrebbe rivelarsi come un indizio di un espletamento insoddisfacente dei compiti dirigenziali, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 20 della legge provinciale 23 aprile 1992, n. 10. In questo caso non può essere attribuito un giudizio positivo riguardo ai compiti dirigenziali assolti, come previsto al quadro 1.2 del rapporto di valutazione; contemporaneamente è escluso l'aumento dell'indennità di risultato.
5. Ai sensi dell'articolo 12, comma 2, del CCI l'indennità di risultato annuale non può superare per le seguenti posizioni dirigenziali di vertice il 20% dell'indennità di funzione annuale prevista per la struttura dirigenziale affidata: direttore generale, vicedirettore generale, direttori di dipartimento, intendenti scolastici e coordinatore del Nucleo di valutazione.
6. L'indennità di risultato non spetta in caso di un giudizio sintetico conclusivo "insufficiente".