

## **Norma stralcio in materia di attribuzione della retribuzione di risultato**

Le prestazioni dirigenziali dei responsabili di settore incaricati di posizione organizzativa sono sottoposte a valutazione annuale in base alla metodologia elaborata dal Nucleo di valutazione.

Il processo di valutazione delle prestazioni dirigenziali si conclude con la formalizzazione del giudizio mediante la compilazione di una scheda di valutazione a cura della Giunta comunale, esaminate le risultanze del processo valutativo rassegnate dal Nucleo per quanto di competenza.

Le schede di valutazione vengono trasmesse a ciascun responsabile di struttura assegnando un termine perentorio di 10 giorni dal ricevimento per avanzare eventuali osservazioni.

La Giunta, decorso il predetto termine, prende atto delle eventuali osservazioni ed assegna in via definitiva a ciascun dipendente il punteggio finale per l'anno di riferimento.

Al termine del processo di valutazione annuale viene erogata la retribuzione di risultato la cui misura è determinata, nel rispetto dei limiti percentuali di cui all'art. 10, comma 3, del C.C.N.L. 31/03/1999, secondo le modalità che di seguito vanno ad indicarsi.

A conseguimento di un punteggio compreso tra 91 e 100, che corrisponde ad una valutazione ottima dell'attività gestionale, la retribuzione di risultato annua lorda spettante è pari all'importo massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita.

L'importo della retribuzione di risultato è commisurata alle seguenti fasce di punteggio secondo la parametrizzazione di seguito indicata:

<b>Punteggio complessivo</b>	<b>misura retribuzione di risultato</b>
da 50 a 69	15% retribuzione P.O.
da 70 a 82	18,3%   “   “
da 83 a 90	21,6%   “   “
da 91 a 100	25%   “   “

## SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI GESTIONALI

Anno \_\_\_\_\_

Nome \_\_\_\_\_ Cognome \_\_\_\_\_

Settore \_\_\_\_\_

Parametro	Valutazione	Punteggio assegnabile	Punteggio assegnato
<b>1.raggiungimento obiettivi:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado di raggiungimento degli obiettivi compreso tra 26% e 50%</li> <li>• Grado di raggiungimento compreso fra 51% e 75%</li> <li>• Grado di raggiungimento compreso fra 76% e 88%</li> <li>• Grado di raggiungimento compreso tra 89% e 100%</li> </ul>		<b>Peso max 36</b>	
		0	
		18	
		27	
		36	
<b>2. Capacità di risolvere situazioni critiche</b>	inadeguato	0	
	migliorabile	6	
	adeguato	7,5	
	buono	9	
	eccellente	10	
<b>3. relazioni e rapporti intersettoriali</b>		<b>Peso max 9</b>	
	inadeguato	0	

	migliorabile	5	
	adeguato	7	
	buono	8	
	eccellente	9	
<b>4. rapporti con l'utenza</b>		<b>Peso max 9</b>	
	inadeguato	0	
	migliorabile	5	
	adeguato	7	
	buono	8	
	eccellente	9	
<b>5. relazioni e coinvolgimento del gruppo di lavoro</b>		<b>Peso max 9</b>	
	inadeguato	0	
	migliorabile	5	
	adeguato	7	
	buono	8	
	eccellente	9	
<b>6. relazioni con l'amministrazione</b>		<b>Peso max 9</b>	
	inadeguato	0	
	migliorabile	5	
	adeguato	7	
	buono	8	
	eccellente	9	
<b>7. capacità di apportare innovazioni</b>		<b>Peso max 9</b>	
	inadeguato	0	

	migliorabile	5	
	adeguato	7	
	buono	8	
	eccellente	9	
<b>8. Capacità di adattamento ai cambiamenti del contesto di intervento</b>		<b>Peso max 9</b>	
	inadeguato	0	
	migliorabile	5	
	adeguato	7	
	buono	8	
	eccellente	9	
<b>Totale punteggio assegnato</b>		<b>100</b>	

L'importo della retribuzione di risultato è commisurato alle seguenti fasce di punteggio secondo la parametrizzazione di seguito indicata:

Punteggio complessivo	misura retribuzione di risultato
da 50 a 69	15% retribuzione P.O.
da 70 a 82	18,3% “ “
da 83 a 90	21,6% “ “
da 91 a 100	25% “ “

San Cesario sul Panaro, \_\_\_\_\_

La Giunta comunale

---



---



---



---



---