

**COMUNE DI CERVIGNANO DEL FRIULI**

PROVINCIA DI UDINE

**Estratto dal
Verbale di deliberazione della Giunta Comunale**

N. 53 del 1 marzo 2004	OGGETTO: Approvazione metodologia di analisi delle Posizioni Organizzative. Definizione retribuzione di posizione e risultato.
----------------------------------	---

Nell'anno duemilaquattro il giorno uno del mese di marzo alle ore 18:30, nella Casa comunale, convocata dal Sindaco, si riunisce la Giunta Comunale con l'intervento dei Signori:

PAVIOTTI Pietro — Sindaco		P
ZAMPAR Gino	Assessore	A
BUDA DANCEVICH Marina	Assessore	A
DISSABO Enrico	Assessore	P
TELLINI Giorgio	Assessore	A
PUGLISI Federica	Assessore	P
SAVINO Gianluigi	Assessore	P

Partecipa da Segretario Generale il Sig. Antonio Taverna.

Constatato il numero legale degli intervenuti, il Sig. Pietro PAVIOTTI assume la presidenza in qualità di Sindaco Presidente, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a prendere in esame la proposta di deliberazione riguardante l'oggetto sopra indicato ed assumere i provvedimenti relativi.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

PREMESSE :

PREMESSO che, ai sensi della deliberazione giuntale n. 287 del 17/12/2003, venivano individuate temporaneamente, fino all'approvazione del documento del Piano degli Obiettivi e delle Risorse 2004, le Posizioni organizzative in capo ai responsabili dei seguenti Settori/Servizi autonomi:

1. Settore Finanziario ed Affari Generali;
2. Settore Tecnico e Gestione del Territorio;
3. Settore Politiche Sociali, Cultura e Sport;
4. Servizio Urbanistica, Edilizia Privata ed Ambiente;
5. Servizio Casa di Riposo;
6. Servizio Corpo di Polizia Municipale;

CHE con decreto n. 12 del 02/02/2004 il Sindaco ha confermato i titolari delle Posizioni Organizzative individuati con atto giuntale n. 287 del 17/12/2003;

CHE, ai sensi dell'art. 33 del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro, il trattamento accessorio del personale di categoria D titolare di posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato, che assorbono le altre competenze accessorie ed indennità previste contrattualmente, come evidenziato nello stesso articolo;

CHE l'importo della retribuzione di posizione è stabilito dal contratto da un minimo di € 4.150,00 ad un massimo di € 10.350,00 annui lordi da attribuire in tredici mensilità;

CHE ciascun Ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna posizione organizzativa, sulla base delle competenze attribuite alla posizione stessa ed in relazione alla complessità organizzativa, secondo i criteri di complessità, relazioni e responsabilità individuati al comma 2, dell'art. 33 del CCRL;

PRESO ATTO delle norme relative alla valutazione delle Posizioni Organizzative contenute nell'art. 7 del regolamento sulla disciplina del Nucleo di Valutazione;

VISTA la metodologia per l'analisi delle posizioni organizzative predisposta dal nucleo di valutazione, ai sensi della quale sono state individuate 4 fasce, come da allegato sub "C" sulla base delle quali attribuire alle diverse posizioni organizzative la retribuzione di posizione;

VISTI i parametri di analisi delle posizioni organizzative proposte dal Nucleo di Valutazione indicati nell'allegato sub "A" e la pesatura delle stesse indicata nell'allegato sub "B";

VISTE le fasi relative all'iter di valutazione delle Posizioni Organizzative di cui all'allegato sub. "D";

PRESO ATTO che la retribuzione di risultato viene attribuita in base ad una valutazione effettuata sul raggiungimento degli obiettivi di sviluppo di PRO e sul comportamento organizzativo tenuto dai titolari delle Posizioni Organizzative;

RITENUTO di suddividere la retribuzione di risultato, come verrà individuata nel dispositivo, riservando una percentuale per il raggiungimento degli obiettivi del PRO, ai sensi del 2° comma dell'art. 7 del Regolamento sulla Disciplina del Nucleo di Valutazione, e un'altra

percentuale per il comportamento organizzativo, ai sensi del 4° comma dell'art. 7 del citato regolamento;

VISTA la comunicazione di data 10/2/2004, effettuata ai sensi dell'art. 7 del CCRL, alle R.S.U. e alle OO.SS. territoriali, relativa ai criteri per la disciplina della valutazione delle Posizioni Organizzative e relativa valutazione periodica finalizzata all'attribuzione dell'indennità di cui al punto precedente;

CONSIDERATO che in data 02/02/2004 con propria deliberazione n. 30 la Giunta Comunale ha approvato il Piano delle Risorse e degli Obiettivi attribuiti ai titolari di Posizione Organizzativa;

VISTA la valutazione che per ogni obiettivo di sviluppo del PRO viene attribuita dalla Giunta Comunale come da allegato sub. "E";

VISTO il contenuto del comportamento organizzativo delle Posizioni Organizzative sulla base delle specificazioni predisposte dal Nucleo di Valutazione come da allegato sub. "F";

VISTO lo Statuto Comunale e successive modificazioni;

VISTO il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n° 267;

DISPOSITIVO :

1) di approvare la metodologia di analisi delle posizioni organizzative e dei relativi parametri di graduazione delle responsabilità, ai fini dell'attribuzione dell'indennità di posizione, predisposta dal Nucleo di Valutazione;

2) di stabilire, per l'esercizio 2004, le seguenti retribuzioni di posizione annue lorde da attribuire in 13 mensilità:

- | | |
|--|--------------|
| 1. Responsabile Settore Finanziario ed Affari Generali | € 10.350,00; |
| 2. Responsabile Settore Tecnico e Gestione del Territorio | € 10.350,00; |
| 3. Responsabile Settore Politiche Sociali, Cultura e Sport | € 10.350,00; |
| 4. Responsabile Servizio Urbanistica, Edilizia Privata ed Ambiente | € 6.200,00; |
| 5. Responsabile Servizio Casa di Riposo | € 6.200,00; |
| 6. Responsabile Servizio Corpo di Polizia Municipale | € 6.200,00. |

3) di approvare il sistema di valutazione delle Posizioni Organizzative, come previsto dall'art. 7 e successivi del Regolamento sulla Disciplina del Nucleo di Valutazione, relativamente al contenuto del comportamento organizzativo (Allegato sub. "F") e all'iter di valutazione (Allegato sub."D") finalizzato all'attribuzione della retribuzione di risultato;

4) di fissare per l'esercizio 2004 l'importo della retribuzione di risultato pari alla percentuale della retribuzione di posizione specificatamente attribuita;

5) di stabilire che l'indennità di risultato attribuita a ciascun titolare di Posizione Organizzativa verrà riservata per il % per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo del PRO e per il % per la valutazione del comportamento organizzativo;

6) di dare atto che la spesa, finanziata con fondi propri di bilancio, trova copertura nei singoli capitoli relativi alle spese per il personale suddivisi per funzioni;

7) di liquidare mensilmente l'indennità di posizione con decorrenza 01/01/2004;

8) di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo.

Allegati facenti parte integrante del presente atto:

1) sub. A

2) sub. B

3) sub. C

4) sub. D

5) sub. E

6) sub. F

Pareri resi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267:

IL DIRETTORE GENERALE esprime parere favorevole di regolarità tecnica:

F.to Antonio TAVERNA

IL CAPO SETTORE CONTABILE esprime parere favorevole di regolarità contabile:

F.to I. Santarossa

esprime parere favorevole di legittimità:

F.to

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA la su estesa proposta di deliberazione e presa visione degli atti allegati all'istruttoria della pratica ;

VISTO l'art . 53 , 1° comma , della Legge 08.06.1990 , n° 142 ;

ACQUISITI i pareri di cui alla suddetta normativa , come risulta dalle sottoscrizioni in calce alla proposta stessa ;

UDITA la proposta della Giunta Municipale;

DELIBERA

DI APPROVARE la proposta di deliberazione

DI STABILIRE che l'indennità di risultato attribuita a ciascun titolare di Posizione Organizzativa verrà riservata per l'80% per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo del PRO e per il 20% per la valutazione del comportamento organoizzativo.

DI FISSARE per l'esercizio 2004 l'importo della retribuzione di risultato pari al 20% della retribuzione di posizione specificatamente attribuita.

CON SUCCESSIVA VOTAZIONE UNANIME E FAVOREVOLE resa per alzata di mano

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE ai sensi dell'art. 35 della L.R. 12.09.1991, n. 49.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
(f.to P. Paviotti)

(f.to)

IL SEGRETARIO GENERALE
(f.to A. Taverna)

Attesto che la presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio ai sensi dell'art. 35 della L.R. 12.09.1991, n. 49, per quindici giorni consecutivi e precisamente dal 04/03/04 al 19/03/04 senza opposizioni o reclami.

Cervignano del Friuli, 04/03/04

IL RESPONSABILE
(f.to M.P. Coletti)

Copia conforme all'originale.

Cervignano del Friuli, 04/03/04

IL RESPONSABILE

()

-
- Inviata al Co.Re.Co. per il controllo preventivo necessario, ai sensi dell'art. 28 della L.R. n° 49/1991, ilprot. n°
- Comunicata ai capigruppo consiliari a sensi del 5° comma dell'art. 29 della L.R. n° 49/1991 il 04/03/04prot. n°
- Comunicata alla Prefettura a sensi dell' art. 15 del D.L. n° 152/1991 convertito dalla legge n° 203/1991, ilprot. n°

IL RESPONSABILE
(f.to M.P. Coletti)

COMUNE DI CERVIGNANO DEL FRIULI (UD)

Scheda di analisi della posizione organizzativa

Posizione *Responsabile*

Note:

COMPLESSITA' (max 20 punti)

Fattore	Punteggio disponibile	Punteggio assegnato	Note eventuali
<p>COMPLESSITA' GESTIONALE E FUNZIONALE</p> <p><i>Il fattore valuta la complessità in base a numero delle persone dipendenti dalla Struttura e alla eterogeneità delle funzioni della Struttura</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Altissima complessità = 5 punti - Alta complessità = 4 punti - Media complessità = 3 punti - Bassa complessità = 2 punti - Complessità pressoché inesistente = 1 punto 		
<p>COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA</p> <p><i>Il fattore valuta la complessità in base al numero di unità organizzative esistenti nella Struttura</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Composta da elevatissimo numero di unità organizzative= 5 punti - Composta da alto numero di unità organizzative = 4 punti - Composta da significativo numero di unità organizzative = 3 punti - Composta da basso numero di unità organizzative; 2 punti - Composta da bassissimo numero di unità organizzative; 1 punto 		
<p>COMPLESSITA' DEI PROCEDIMENTI E/O PROGETTI GESTITI</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Altissima complessità =5 punti - Alta complessità = 4 punti 		

<p>COMPLESSITA' DEI PROCEDIMENTI E/O PROGETTI GESTITI</p> <p><i>Il fattore valuta la complessità in base al numero dei procedimenti amministrativi, rilevanti ai sensi della L. 241/1990 ed assegnati alla Struttura e/o progetti gestiti</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Altissima complessità = 5 punti - Alta complessità = 4 punti - Significativa complessità = 3 punti - Bassa complessità = 2 punti - Inesistente o limitatissima complessità = 1 punto 		
<p>COMPLESSITÀ DELLE COGNIZIONI</p> <p><i>Il fattore valuta la complessità (in termini di eterogeneità, variabilità/innovazione, ...), delle cognizioni necessarie alla posizione per l'assolvimento delle attribuzioni</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cognizioni elevatissime = 5 punti - Cognizioni elevate = 4 punti - Cognizioni medie = 3 punti - Cognizioni moderate = 2 punti - Cognizioni basse = 1 punto 		

5

RELAZIONI (max 15 punti)

Fattore	Punteggio disponibile	Punteggio assegnato	Note eventuali
<p>COMPLESSITÀ DEL SISTEMA RELAZIONALE</p> <p>Tale fattore valuta la complessità del sistema di relazioni, prevalentemente, in termini di varietà di interlocutori</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Complessità inesistente o limitatissima: 1 punto - Complessità bassa: 2 punti - Complessità significativa (ad esempio, relazioni interne e/o esterne all'Ente, ma, principalmente, con Enti pubblici): 3 punti - Complessità elevata (ad esempio, relazioni interne ed esterne con privati cittadini e, eventualmente, con Enti pubblici): 4 punti - Complessità elevatissima (ad esempio, relazioni interne ed esterne all'Ente: con Enti pubblici, imprese e/o professionisti, oltre che privati cittadini): 5 punti 		
<p>AUTONOMIA STRATEGICA</p> <p>Tale fattore valuta la complessità del sistema in relazione al grado di autonomia offerto alla posizione nell'elaborazione di strategie</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Altissima autonomia = 5 punti - Alta autonomia = 4 punti - Media autonomia = 3 punti - Moderata autonomia = 2 punti - Bassa autonomia = 1 punto 		
<p>EVOLUZIONE DEL QUADRO DI RIFERIMENTO</p> <p>Tale fattore valuta la complessità del sistema di relazioni rapportato alla variabilità del quadro di riferimento stesso</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabilità elevatissima = 5 punti - Variabilità elevata = 4 punti - Variabilità media = 3 punti - Variabilità moderata = 2 punti - Variabilità bassa = 1 punto 		

RESPONSABILITÀ (max 15 punti)

Fattore		Punteggio disponibile	Punteggio assegnato	Note eventuali	
<p style="text-align: center;">AUTONOMIA DECISIONALE</p> <p>Tale fattore valuta il grado e l'articolazione in termini di autonomia</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Altissima autonomia = 5 punti - Alta autonomia = 4 punti - Media autonomia = 3 punti - Moderata autonomia = 2 punti - Bassa autonomia = 1 punto 			
<p style="text-align: center;">ESPOSIZIONE AL GIUDIZIO E ALLA RESPONSABILITÀ NEI CONFRONTI DELL'AMBIENTE E ALLE RESPONSABILITÀ FORMALI</p> <p>Il fattore valuta, considerando le funzioni assegnate alla struttura diretta dalla posizione, la varietà e gravità dell'esposizione in termini di responsabilità</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Altissima esposizione = 5 punti - Alta esposizione = 4 punti - Media esposizione = 3 punti - Moderata esposizione = 2 punti - Bassa esposizione = 1 punto 			
<p style="text-align: center;">QUANTIFICAZIONE COMPLESSIVA DELLE RISORSE FINANZIARIE GESTITE</p> <p>Il fattore misura l'entità delle risorse finanziarie assegnate</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Risorse elevatissime = 5 punti - Risorse elevate = 4 punti - Risorse medie = 3 punti - Risorse moderate = 2 punti - Risorse scarse = 1 punto 			

PESATURA POSIZIONI ORGANIZZATIVE
SULLA BASE DELLE SCHEDE DI ANALISI
REDATTE DAL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Posizione Organizzativa	punteggio
Capo Settore Finanziario Affari Generali	40/50
Capo Settore Politiche Sociali, Cultura e Sport	38/50
Capo Settore Tecnico Gestione del Territorio	42/50
Capo Servizio Urbanistica, Edilizia Privata, Ambiente	30/50
Capo Servizio Casa di Riposo	23/50
Comandante Polizia Municipale	21/50

INDIVIDUAZIONE FASCE DI GRADAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE SULLA BASE DELLE COMPETENZE
 ATTRIBUTE A CIASCUNA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

FASCIA 1	da punti 0 a 20	Euro 4.150,00
FASCIA 2	da punti 21 a 30	Euro 6.200,00
FASCIA 3	da punti 31 a 35	Euro 8.270,00
FASCIA 4	da punti 36 a 50	Euro 10.350,00

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE:
ITER VALUTATIVO¹**

FASI	ATTIVITA'	STRUMENTI	SOGGETTI COINVOLTI	PERIODO
DEFINIZIONE CONTENUTI ANNUALI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	1) Comunicazione PRO 2) Comunicazione di indirizzi di <i>comportamento organizzativo</i>	Riunione e/o comunicazione scritta	Sindaco Direttore Generale Valutati	Entro febbraio 2004
VALUTAZIONE INIZIALE	3) Prima verifica a fini valutativi degli obiettivi	Scheda risultati raggiunti (alla data)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valutato ▪ Nucleo di valutazione 	Entro giugno 2004
VALUTAZIONE INTERMEDIA	4) (eventuale) Verifica intermedia dei risultati	Scheda risultati raggiunti (alla data)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valutato ▪ Nucleo di valutazione 	Entro settembre 2004
VALUTAZIONE FINALE	5) Verifica fase finale: analisi della documentazione disponibile	Analisi documentaria	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nucleo di valutazione 	Entro gennaio 2005

¹ Il programma in esame potrà subire variazioni in relazione ad esigenze emerse nel corso dell'iter valutativo.

VALUTAZIONE FINALE	6) (eventuale) Acquisizione informazioni da ciascun titolare di Posizione organizzativa anche per consentire al Responsabile di esprimere un'auto-valutazione sulla propria performance (ed eventuale richiesta di documentazione)	Colloquio di valutazione semi strutturato e/o ulteriore scheda di auto-valutazione	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Valutato ▫ Nucleo di valutazione 	Entro gennaio 2005
VALUTAZIONE FINALE	7) Raccolta di ulteriori informazioni sulla prestazione di ciascuna Posizione Organizzativa dall'Assessore (o dagli Assessori di riferimento) delle informazioni emerse dall'auto-valutazione	Colloquio o scheda valutativa	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Assessori ▫ Nucleo di valutazione 	Entro gennaio 2005
VALUTAZIONE FINALE	8) Compilazione della scheda di valutazione (comprensiva sia valutazione del comportamento organizzativo sia della valutazione dei risultati) da dare al Sindaco	Stesura della valutazione (a fine iter valutativo)	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Nucleo di valutazione 	Entro gennaio – febbraio 2005

ALLEGATO SUB. "E"
COMUNE DI CERVIGNANO DEL FRIULI

SCHEDA DEGLI OBIETTIVI DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

POSIZIONE: CAPO SETTORE SERVIZI FINANZIARI E AFFARI GENERALI
INCARICATO: dott.ssa Ilva SANTAROSSA
ANNO: 2004-02-16

OBIETTIVI PRINCIPALI o di Project Manager

- 1) ATTIVAZIONE CONTROLLO DI GESTIONE
- 2) SPORTELLO DEL CITTADINO
- 3) NUOVO STATUTO COMUNALE
- 4) CREAZIONE BANCA DATI SEGRETERIA
- 5) OPERAZIONI DI FINANZA DERIVATA

OBIETTIVI CONDIVISI

- 1) DEFINIZ. PROCED. GESTIONE IMMOBILI

INDICATORI DI REGGIUNG. OBIETTIVI

rispetto tempistica, presentazione report
rispetto tempistica,
rispetto tempistica, approvazione statuto
rispetto tempistica, redazione annuario
rispetto tempistica

rispetto tempistica

PESO% OBIETTIVO

11
60
10
5
9

5

COMUNE DI CERVIGNANO DEL FRIULI

SCHEDA DEGLI OBIETTIVI DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

POSIZIONE: CAPO SETTORE TECNICO E GESTIONE DEL TERRITORIO

INCARICATO: arch. Marcello DE MARCHI

ANNO: 2004

OBIETTIVI PRINCIPALI o di Project Manager

INDICATORI DI REGGIUNG. OBIETTIVI

PESO% OBIETTIVO

- | | | |
|---|---|----|
| 1) RIDUZ.SPESE SMALT. RIFIUTI INGOMBRANTI | rispetto tempistica, diminuzione spesa nei semestri | 10 |
| 2) VENDITA AREE PROPRIETA' COM.LE | rispetto tempistica | 10 |
| 3) AVVIO E REALIZZ. OO.PP. E INVEST. | rispetto tempistica | 42 |
| 4) DEFINIZ. PROCED. GESTIONE IMMOB. | rispetto tempistica | 10 |
| 5) PROGETTAZ. BRETELLA VIA CAJU' | rispetto tempistica | 10 |

OBIETTIVI CONDIVISI

- | | | |
|-----------------------------|---------------------|----|
| 1) AVVIO CONTROLLO GESTIONE | rispetto tempistica | 5 |
| 2) SPORTELLO DEL CITTADINO | rispetto tempistica | 3 |
| 3) PERIMETRAZ. MERCATO | rispetto tempistica | 10 |

COMUNE DI CERVIGNANO DEL FRIULI

SCHEDA DEGLI OBIETTIVI DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

POSIZIONE: CAPO SETTORE POLITICHE SOCIALI, CULTURA E SPORT
INCARICATO: dott.ssa Barbara MUZ
ANNO: 2004

OBIETTIVI PRINCIPALI o di Project Manager

INDICATORI DI REGGIUNG. OBIETTIVI

PESO% OBIETTIVO

- 1) INAUGURAZIONE BIBLIOTECA/CENTRO CIV.
- 2) CARTELLA SOCIALE
- 3) CONTRASTO ISTITUZIONALIZZ. NON-AUTOS.
- 4) DOTAZIONE ORGANICA AGGIUNTIVA.
- 5) PROGETTO LUDOTECA
- 6) STUDIO REALIZZAZIONE ASILO NIDO

rispetto tempistica,
rispetto tempistica, vedi scheda PRO
rispetto tempistica, vedi scheda PRO
rispetto tempistica
rispetto tempistica
rispetto tempistica

22
10
10
10
13
22

OBIETTIVI CONDIVISI

- 1) AVVIO CONTROLLO GESTIONE
- 2) SPORTELLO DEL CITTADINO
- 3) DEFINIZ. PROC.GEST.IMMOBILI COM,LI
- 4) NON AUTOSUFFICIENZA SOCIALE

rispetto tempistica
rispetto tempistica
rispetto tempistica
rispetto tempistica, vedi scheda PRO

3
3
3
4

COMUNE DI CERVIGNANO DEL FRIULI

SCHEDA DEGLI OBIETTIVI DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

POSIZIONE: CAPO SERVIZIO URBANISTICA, EDILIZIA-PRIVATA, AMBIENTE
INCARICATO: dott. Luca MARCATTI
ANNO: 2004

OBIETTIVI PRINCIPALI o di Project Manager	INDICATORI DI REGGIUNG. OBIETTIVI	PESO% OBIETTIVO
1) ADOZIONE VARIANTE EX SCUOLA VIA ROMA.	rispetto tempistica	30
2) ADOZIONE/APPR. VARIANTE ROSSATO	rispetto tempistica	30
3) STUDIO PROPOSTE MODIFICA REG. EDILIZIO	rispetto tempistica	20
4) INIZIATIVE EDUCAZIONE AMBIENTALE	rispetto tempistica	8
OBIETTIVI CONDIVISI		
1) AVVIO CONTROLLO GESTIONE	rispetto tempistica	5
2) SPORTELLO DEL CITTADINO	rispetto tempistica	5
3) DEFINIZ. PROC.GEST.IMMOBILI COM.LI	rispetto tempistica	2

COMUNE DI CERVIGNANO DEL FRIULI

SCHEDA DEGLI OBIETTIVI DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

POSIZIONE: CAPO SERVIZIO CASA DI RIPOSO
INCARICATO: dott.ssa Tamico NONINO
ANNO: 2004

OBIETTIVI PRINCIPALI o di Project Manager

1) ELABORAZIONE CARTA DEI SERVIZI
2) NON AUTOSUFFICIENZA SOCIALE
OBIETTIVI CONDIVISI

2) SPORTELLO DEL CITTADINO
3) DEFINIZ. PROC. GEST. IMMOBILI COM. LI

INDICATORI DI REGGIUNG. OBIETTIVI

rispetto tempistica, vedi scheda PRO
rispetto tempistica, vedi scheda PRO

rispetto tempistica
rispetto tempistica

PESO% OBIETTIVO

65
30

3
2

COMUNE DI CERVIGNANO DEL FRIULI

SCHEDA DEGLI OBIETTIVI DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

POSIZIONE: COMANDANTE CORPO POLIZIA MUNICIPALE

INCARICATO: dott.ssa Monica MICOLINI

ANNO: 2004

OBIETTIVI PRINCIPALI o di Project Manager	INDICATORI DI REGGIUNG. OBIETTIVI	PESO% OBIETTIVO
1) FORME CONVENZ. POLIZIE MUNICIPALI ATO	rispetto tempistica,	30
2) REGOLARIZZ. PASSI CARRAI	rispetto tempistica, vedi scheda PRO	25
3) INFORMATIZZ. AGGIORN. ANAGRAFE CANINA	rispetto tempistica, vedi scheda PRO	15
OBIETTIVI CONDIVISI		
1) PERIMETRAZIONE MERCATO	rispetto tempistica	25
2) SPORTELLO DEL CITTADINO	rispetto tempistica	3
3) DEFINIZ. PROC. GEST. IMMOBILI COMM.	rispetto tempisti	2

COMUNE DI CERVIGNANO DEL FRIULI (UD)

Oggetto della valutazione del comportamento organizzativo 2004

PROGRAMMAZIONE ED ORGANIZZAZIONE

Il campo di valutazione in oggetto valuta la performance della P.O. nel:

- porsi degli obiettivi,
- prevedere le azioni per il loro raggiungimento,
- valutare i tempi di realizzazione,
- organizzare tutte le risorse disponibili,
- verificare i risultati tendendo al miglioramento continuo dell'organizzazione della struttura operativa a disposizione.

La programmazione ed organizzazione si evidenzia, innanzitutto, nel momento propositivo della definizione negoziata degli obiettivi del PRO come:

- recepimento di bisogni evidenziati dalla Comunità nel settore di competenza, o all'interno stesso del settore al fine di migliorare il servizio offerto;
- elaborazione, sulla base delle scelte strategiche e delle priorità degli Amministratori, del programma di azioni per la concretizzazione dell'idea stessa, individuando, specificatamente, anche le priorità operative del Settore di competenza.

Inoltre, essendo l'organizzazione mero strumento per il raggiungimento degli obiettivi negoziati, con il campo in oggetto vengono valutati i comportamenti del dirigente diretti ad adeguare i profili organizzativi (struttura interna, distribuzione del lavoro tra gli uffici, carichi di lavoro, ...) alle esigenze operative, anche attraverso lo strumento della mobilità interna al servizio o all'Ente, nell'ottica di una condivisione di tutte le risorse umane per meglio esprimere ed utilizzare la loro professionalità.

GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Il presente campo di valutazione verifica i comportamenti della P.O. nel dirigere il personale verso prestazioni efficaci ed efficienti, coinvolgendoli sugli obiettivi assegnati al servizio/ufficio.

In questo contesto il dirigente deve dimostrare di saper utilizzare vari strumenti di tipo organizzativo e manageriale per attuare il coinvolgimento e la valorizzazione di tutti i dipendenti (riunioni, lavori di gruppo, incentivi, formazione, ecc.), nonché per organizzare e controllare fattivamente la loro performance.

Essendo la risorsa umana quella più preziosa, il dirigente è valutato, particolarmente, anche nella sua attenzione fattiva al benessere del collaboratore in termini di clima lavorativo e di vivibilità del posto di lavoro, che riguarda, ad esempio, l'arredo degli uffici e la loro salubrità, l'avere a disposizione strumenti di lavoro aggiornati, ecc., senza creare disparità tra i collaboratori e comunque nell'ottica del servizio pubblico che presuppone il giusto equilibrio tra esigenze da soddisfare e risorse disponibili.

Il campo in esame consente di valutare anche l'azione del dirigente rivolta alla continua crescita professionale dei propri dipendenti, specie mediante l'aggiornamento e la formazione.

Uno specifico profilo valutativo rientrante nel presente ambito di verifica riguarda i comportamenti diretti a creare/sviluppare, all'interno dell'Ente, una sempre più elevata cultura e capacità di servizio, anche collaborando, in questa direzione, alla redazione del piano formativo di Ente.

INTEGRAZIONE

Il dirigente deve essere sempre di più conscio delle opportunità che derivano dall'esistenza di una reale coesione all'interno del proprio servizio/ufficio per il clima lavorativo, per il supporto e per l'interscambiabilità tra i dipendenti.

Attraverso il campo di valutazione in oggetto viene preso in considerazione lo spirito di squadra esistente in quanto con esso si tenda (o meno) fattivamente ad integrare un servizio/ufficio con agli altri ed a creare un positivo effetto "domino" nel far cadere le barriere tra settori.

Il comportamento del Dirigente, quindi, viene considerato sia nella capacità dimostrata di realizzare "gioco di squadra" con gli altri Settori dell'Ente, avviando e realizzando, ove possibile, progetti trasversali a più settori e comunque instillando, nei propri collaboratori, il senso di appartenenza e di servizio all'Ente prima che al proprio servizio/ufficio.

Il fattore di valutazione è preso, particolarmente, in considerazione non solo relativamente ai cosiddetti servizi di supporto (es. ufficio ragioneria, personale, manutenzioni, informatica, ecc.) che devono (in tutto o in parte) essere orientati a soddisfare il cliente interno, ma anche nella loro capacità di collaborare da parte degli altri Settori/servizi.

Poiché eventuali conflitti tra settori devono trovare soluzioni a livello di Responsabili appena si manifestano, si valuterà, nell'ambito del profilo in oggetto, anche i comportamenti diretti alla composizione dei conflitti da parte della P.O..

INNOVAZIONE.

Il contenuto primario del presente campo di valutazione poggia sull' aforisma "Chi si ferma va indietro". In un moderno ente-locale il dirigente, infatti, non deve avere paura delle innovazioni, ma bensì deve essere orientato a promuovere direttamente e indirettamente il miglioramento continuo.

Nel campo valutativo in esame si intende, ad esempio, per innovazione:

- l' avere idee/obiettivi e trovare il sistema per realizzarli,
- il trovare nuovi strumenti di lavoro più efficaci,
- l' utilizzare metodi di gestione non ancora sperimentati.

Con il presente profilo valutativo si prendono, inoltre, in considerazione le capacità (espresse attraverso comportamenti) del dirigente di interpretare i segnali di cambiamento che pervengono dalla società e di agire conseguentemente, introducendo utili modifiche di tipo organizzativo/gestionale, sia a livello di settore che proponendoli a livello di Ente.

Essendo l'innovazione un fondamentale strumento organizzativo soprattutto negli enti pubblici, saranno valutati in particolar modo, i comportamenti di innovazione della P.O. finalizzati al miglioramento

- della qualità dei servizi offerti ai cittadini,
- della comunicazione con la cittadinanza,
- della riduzione dei tempi di esecuzione del lavoro,
- della motivazione dei dipendenti.

ORIENTAMENTO ALL'UTENTE

Il cittadino e, più in generale, la Comunità locale rappresentano lo scopo del lavoro dell'Ente e, in specifico, dei Responsabili. Positive relazioni esterne, nel complesso, promuovono l'immagine e i valori dell'Ente.

Con il presente campo di valutazione s'intende, pertanto, verificare:

- i comportamenti organizzativi e gestionali del Responsabile in quanto produttivi, direttamente o indirettamente, di una ricaduta sul cittadino e

- gli effetti concreti (positivi o negativi) di tali comportamenti.

In questo ambito valutativo verranno presi in considerazione, ad esempio, i comportamenti diretti a promuovere il dialogo con i cittadini (anche con strumentazione elettronica) ed a gestire il confronto diretto.

A titolo esemplificativo, specifici profili valutativi del presente campo potranno riguardare:

- l'accoglienza,
- la responsabilità che il Responsabile si assume nella soluzione concreta di problemi che vengono posti,
- il trovare canali di comunicazione efficaci,
- il sottoporre la gestione dei servizi comunali alla valutazione dei cittadini stessi oltre che degli organi politici,

tenendo presente che alla base di tutto ciò che l'Ente fa (progetta, impiega e realizza) vi sono risorse finanziarie provenienti dai cittadini.

L'orientamento all'utente ha una stretta connessione con il costante miglioramento della qualità dei servizi offerti ed è in questo senso preso in particolare considerazione in sede valutativa.

La voce valutativa qui evidenziata si compone, in sostanza, di una pluralità di comportamenti organizzativi del dirigente che sono facce diverse di una stessa medaglia e si realizza attraverso un mosaico di azioni gestionali finalizzate alla soddisfazione degli utenti dei servizi comunali che il dirigente deve pensare e mettere in atto, nel proprio ambito gestionale.

Nel mix di questi elementi si realizza, in sostanza, una significativa parte della performance del dirigente che esprime un orientamento ad adeguerà, di anno in anno, alle mutazioni della società e degli obiettivi dell'Amministrazione.