

Estratto verbale n. 234 Commissione Amministratrice del 23/09/2011

Dirigente :nuovi criteri e strumenti per la valutazione delle prestazioni ai fini dell'indennità di risultato

La Commissione Amministrativa del Consorzio Fitosanitario Provinciale di Piacenza

Visti:

- gli Articoli 47 e 58 della legge regionale n. 43/01;
- la deliberazione n. 382 del 18.3.2002 ad oggetto "Criteri generali per la retribuzione dei dirigenti degli Enti pubblici non economici dipendenti dalla Regione Emilia-Romagna" con la quale sono stati delineati i criteri generali per la retribuzione di posizione dirigenziale;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Regioni Enti Locali – Area della Dirigenza con particolare riferimento all'art. 8 C.C.N.L. 23.12.1999 sostituito dall'art. 6 C.C.N.L. 22.2.2006 che definisce le materie oggetto di concertazione con le Organizzazioni Sindacali, individuando fra queste i criteri generali relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati ed i criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti, anche con riferimento al procedimento e ai termini di adempimento;
- la deliberazione n. 13383 del 18.10.2007 ad oggetto "Approvazione dei criteri e degli strumenti per la valutazione delle prestazioni dirigenziali a decorrere dall'anno 2007";
- gli indirizzi della Regione Emilia-Romagna per la contrattazione integrativa anno 2010 del personale dirigente degli Enti pubblici non economici dipendenti dalla Regione, ai sensi dell'art. 58 L.R. 43/2001;
- considerata la struttura organizzativa, la dotazione organica, la specificità tecnica dei Consorzi Fitosanitari Provinciali;
- considerata la necessità di aggiornare la "Metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali" adottata dai Consorzi Fitosanitari a partire dal 2003 per determinare l'indennità di risultato sulla base dei giudizi conseguiti e delle fasce retributive corrispondenti ai giudizi attribuiti;
- tenuto conto del principio di parità di trattamento tra il personale degli Enti pubblici non economici dipendenti dalla Regione Emilia-Romagna e quello della Regione ai sensi dell'articolo 58, comma 6 della L. R. n. 43/01;

D E L I B E R A

- 1) di approvare i criteri generali ed il processo di valutazione delle prestazioni dirigenziali di cui all'allegato A, parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) di approvare la scheda per la valutazione delle prestazioni di cui all'allegato B, parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 3) di applicare i criteri di valutazione contenuti nel suddetto allegato a decorrere dalle prestazioni e comportamenti organizzativi riferiti all'anno 2011.

Allegato A

CRITERI GENERALI E PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DIRIGENZIALI

Procedura

La Commissione amministratrice di ogni Consorzio Fitosanitario Provinciale nella stesura del bilancio di previsione di ciascun esercizio stanzia una quota massima necessaria alla copertura della retribuzione di risultato del Dirigente in funzione della valutazione delle prestazioni.

La Commissione amministratrice, nella seduta di approvazione del Conto consuntivo, procede alla valutazione delle prestazioni del Dirigente, seguendo i criteri generali e il processo di valutazione sotto riportata.

Pertanto l'ammontare della retribuzione di risultato, che sarà compatibile con lo stanziamento deliberato in sede di bilancio preventivo, sarà equivalente alla classe del punteggio raggiunto.

1. GLI SCOPI

Il sistema di valutazione delle prestazioni è finalizzato:

- ad orientare l'azione verso gli obiettivi generali fissati dalla Commissione amministratrice sintetizzati nel documento di programmazione delle attività approvato con il Bilancio di previsione di ciascun esercizio;
- a migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità complessiva del funzionamento dell'Ente.

2.GLI OGGETTI DELLA VALUTAZIONE

Gli oggetti di valutazione sono le prestazioni rese dal dirigente, in particolare :

- I risultati effettivamente conseguiti attestati attraverso indicatori/parametri;
- Le competenze organizzative effettivamente messe in campo al fine del migliore raggiungimento degli obiettivi proposti, valutate attraverso indicatori che analizzano alcuni comportamenti organizzativi.

3.LE UNITA' DI ANALISI

Per gli scopi di cui al precedente punto 2) vengono apprezzati:

- a) gli obiettivi ed il grado di raggiungimento dei risultati effettivamente conseguiti, individuati e attestati in sede di "Programmazione delle attività", mediante la relazione allegata al Bilancio consuntivo;
- b) le competenze organizzative e relazionali per il raggiungimento dei risultati mediante i seguenti indicatori in relazione ai compiti ed alle funzioni dei Consorzi Fitosanitari:

- 1.Pianificazione, programmazione, controllo
- 2.Gestione e sviluppo delle risorse umane
- 3.Innovazione e management del cambiamento organizzativo e tecnico
4. Competenza Tecnico-Professionale.

4. LA COLLOCAZIONE TEMPORALE

La valutazione ha cadenza annuale ed è effettuata dalla Commissione amministratrice.

5. I CRITERI DI ESPRESSIONE DELLA VALUTAZIONE

➤ L'apprezzamento dei risultati:

Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati viene ricavato dalla relazione allegata al Bilancio consuntivo. Il peso massimo raggiungibile nella valutazione di sintesi dei risultati equivale al 75% del parametro retributivo.

➤ L'apprezzamento delle competenze organizzative:

Le competenze organizzative realizzate vengono apprezzate attraverso l'utilizzo di indicatori sintetici ed esemplificativi che analizzano alcuni comportamenti osservabili.

Il peso massimo raggiungibile nella valutazione di sintesi dei comportamenti organizzativi avuti equivale al 25% del parametro retributivo.

La valutazione delle prestazioni del dirigente è composta da due fattori, valutati in modo sintetico e distinto:

- 1) valutazione dei risultati;
- 2) valutazione delle competenze organizzative realizzate.

Ai fini dell'assegnazione della retribuzione di risultato, e solo a questo fine, la combinazione dei due fattori darà luogo ad un livello di riconoscimento (A, B, C, D, E) che corrisponde ad una scala di parametri retributivi, rispettivamente 100, 80, 60, 40, 0.

6. I PARAMETRI DI PONDERAZIONE ED IL PLAFOND FINALIZZATI ALLA RETRIBUZIONE

I parametri retributivi (100, 80, 60, 40, 0) corrispondono ai livelli di riconoscimento conseguiti in sede di apprezzamento dei risultati e delle competenze dal dirigente (A, B, C, D, E) e costituiscono la base di calcolo per l'attribuzione della retribuzione di risultato da riconoscere al dirigente con rapporto a tempo indeterminato.

Allegato B

SCHEMA PER IL RICONOSCIMENTO DEI RISULTATI CONSEGUITSI E DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI REALIZZATI DAI DIRIGENTI

1) VALUTAZIONE DEI RISULTATI

SINTESI DEI RISULTATI		
Commenti Finali	Valutazione di sintesi*	Punteggio
	Prevalenza di obiettivi raggiunti pienamente o superati	75
	Prevalenza di obiettivi raggiunti sostanzialmente	60
	Prevalenza di obiettivi raggiunti parzialmente	45
	Prevalenza di obiettivi raggiunti in minima parte	30
	Prevalenza di obiettivi per nulla raggiunti	0

2) VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE ORGANIZZATIVE REALIZZATE

Pianificazione, programmazione e controllo

- Identificare e stabilire priorità, comunicarle ai collaboratori e sostenerne la presa in carico da parte degli stessi
- Fissare obiettivi coerenti con compiti e strategie dell'Ente
- Definire piani di lavoro, e ridefinirli periodicamente, tenendo conto dei cambiamenti che avvengono nel contesto esterno e interno
- Favorire lo sviluppo di condizioni di lavoro (organizzazione; risorse; etc.) in grado di facilitare il raggiungimento degli obiettivi
- Assegnare compiti ai collaboratori, e organizzare il lavoro ispirandosi a criteri di efficacia e di efficienza
- Mostrare attenzione alla valutazione dei rischi, ed alle modalità per prevenirli e gestirli
- Impostare il monitoraggio degli stati di avanzamento del lavoro, e predisporre la relativa reportistica

Gestione e sviluppo delle risorse umane

- Creare condizioni favorevoli per l'espressione delle qualità dei collaboratori, in relazione al ruolo loro assegnato
- Supportare i collaboratori nell'esercizio del loro ruolo
- Definire i fabbisogni di aggiornamento e sviluppo professionale dei collaboratori in relazione agli obiettivi dell'Ente e favorire il loro accesso alle opportunità di formazione programmate
- Valutare le prestazioni dei collaboratori in modo coerente con il sistema di valutazione proposto dall'Ente
- Fornire feedback e sostegno ai collaboratori in relazione alle prestazioni svolte, e più in generale rispetto all'esercizio del ruolo
- Contribuire alla creazione e al mantenimento di un 'clima' positivo tra i dipendenti dell'Ente

- Valorizzare l'esperienza e le competenze dei collaboratori anche in funzione dei percorsi di progressione e di mobilità professionale
- Evitare situazioni di discriminazione o di scarsa equità nel trattamento dei collaboratori

Innovazione e management del cambiamento organizzativo e tecnico

- Esprimere con i collaboratori e i colleghi una visione positiva dell'innovazione e del cambiamento nella pubblica amministrazione
- Coinvolgere i collaboratori sia nella costruzione delle condizioni organizzative per l'innovazione e il cambiamento, sia nella valutazione dei risultati
- Proporre l'innovazione dei servizi, dei processi e delle modalità di lavoro, anche nella prospettiva della semplificazione amministrativa e dello snellimento delle norme e delle procedure
- Favorire l'adozione di soluzioni organizzative, processi/procedure e meccanismi operativi coerenti con l'innovazione e/o il cambiamento programmati
- Costituire un punto di riferimento positivo ed un supporto per i collaboratori nella prospettiva della innovazione e del cambiamento
- Gestire attivamente le relazioni con gli interlocutori-chiave, interni ed esterni, anche progettando congiuntamente ad essi l'innovazione e il cambiamento
- Rispettare i vincoli normativi, praticandone una gestione corretta e allo stesso tempo flessibile in funzione del raggiungimento degli obiettivi strategici

Competenza Tecnico-Professionale

- Organizzazione e gestione di incontri tecnici provinciali e regionali
- Partecipazione a convegni di interesse agricolo e fitopatologico
- Partecipazione a programmi televisivi con interviste in materia fitosanitaria
- Partecipazione a gruppi di lavoro in materia di difesa delle coltivazioni, sicurezza alimentare, sicurezza degli operatori
- Pubblicazione di libri, articoli, schede, ecc. di interesse agricolo e fitoietratico
- Coordinamento dell'assistenza tecnica e redazione dei bollettini di produzione integrata
- Tiene i rapporti con le strutture agricole presenti sul territorio provinciale e collabora con esse in iniziative rivolte agli agricoltori per individuare le soluzioni tecniche più efficaci ed efficienti con un occhio di riguardo all'aspetto economico e ambientale
- Tiene i rapporti e collabora con le Amministrazioni pubbliche territoriali, Enti, Istituzioni, Organizzazioni locali in materia fitosanitaria e tutela dell'ambiente e dei consumatori

Competenza Tecnico-Professionale

- Organizzazione e gestione di incontri tecnici provinciali e regionali
- Partecipazione a convegni di interesse agricolo e fitopatologico
- Partecipazione a programmi televisivi con interviste in materia fitosanitaria
- Partecipazione a gruppi di lavoro in materia di difesa delle coltivazioni, sicurezza alimentare, sicurezza degli operatori
- Pubblicazione di libri, articoli, schede, ecc. di interesse agricolo e fitoietratico
- Coordinamento dell'assistenza tecnica e redazione dei bollettini di produzione integrata
- Tiene i rapporti con le strutture agricole presenti sul territorio provinciale e collabora con esse in iniziative rivolte agli agricoltori per individuare le soluzioni tecniche più efficaci ed efficienti con un occhio di riguardo all'aspetto economico e ambientale
- Tiene i rapporti e collabora con le Amministrazioni pubbliche territoriali, Enti, Istituzioni, Organizzazioni locali in materia fitosanitaria e tutela dell'ambiente e dei consumatori

SINTESI DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE				
Prevalenza di comportamenti organizzativi agiti pienamente	Prevalenza di comportamenti organizzativi agiti sostanzialmente	Prevalenza di comportamenti organizzativi agiti parzialmente	Prevalenza di comportamenti organizzativi agiti in minima parte	Prevalenza di comportamenti organizzativi per nulla agiti
25	20	15	10	0
Commenti finali:				

RISULTATO DELLA VALUTAZIONE

VALUTAZIONE FINALE (VALUTAZIONE DEI RISULTATI + VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE ORGANIZZATIVE) = PUNTI _____

Valutazione/Punteggio	Importo		
	Quota minima	Quota massima	Importo della retribuzione di risultato
A = 91 – 100	6.000,00	12.000,00	
B = 76 – 90	4.800,00	9.600,00	
C = 56 – 75	3.600,00	7.200,00	
D = 40 - 55	2.400,00	4.800,00	
E = < 39	0	0	