

# COMUNE DI ORTONA

Medaglia d'Oro al Valore Civile  
PROVINCIA DI CHIETI

La presente pubblicazione non ha carattere di ufficialità

## Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

**SEDUTA DEL 1° GIUGNO 2010 N. 75**

**OGGETTO: APPROVAZIONE CRITERI PER L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO AL DIRETTORE GENERALE**

L'anno **duemiladieci** il giorno **1°** del mese di **giugno** alle ore **12,45** nella sede municipale in via Cavour, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale sotto la Presidenza del Signor Ing. Nicola FRATINO – Sindaco.

Sono presenti gli Assessori:

- |    |               |             |
|----|---------------|-------------|
| 1  | Sig. CARLO    | BOROMEO     |
| 2  | Sig. GIUSEPPE | GRANATA     |
| 3  | Sig. ROCCO    | RANALLI     |
| 4  | Sig. LEO      | CASTIGLIONE |
| 5  | Sig. VALTER   | POLIDORO    |
| 6. | Sig. MARIO    | PAOLUCCI    |

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97, comma 4, lettera a) del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267) il Segretario Generale Dott. Angelo RADOCCIA.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti a deliberare sull'oggetto sopraindicato

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 26.02.2009 con cui il Sindaco è stato autorizzato a nominare il Direttore Generale ai sensi dell'art. 108 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

VISTO il Decreto Sindacale n. 18 del 23.11.2009 con cui le funzioni di Direttore Generale sono state conferite al Dott. Giulio Napoleone, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del relativo contratto e fino al 30.11.2011, con facoltà di proroga formale;

PRESO ATTO che l'individuazione dei criteri di corresponsione della stessa sono stati demandati ad altro atto;

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 1° marzo 2010 con cui è stato approvato il Piano dettagliato degli Obiettivi per l'anno 2010;

RITENUTO di dover provvedere all'approvazione dei criteri di erogazione della retribuzione in oggetto;

VISTO il parere favorevole reso dal Dirigente 1° Settore – Affari Generali e Istituzionali, espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U.EE.LL. approvato con D. Lgs. 18.8.2000, n. 267, come risulta dall'allegata scheda che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

A voti unanimi,

#### DELIBERA

1. Approvare i criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato al Direttore Generale , contenuti nel documento che, sotto la lettera "A", si allega alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;
2. Demandare al Dirigente 1° Settore – Affari Generali e Istituzionali l'esecuzione della presente deliberazione, con particolare riguardo alla trasmissione della stessa ai soggetti interessati.

La Giunta Comunale, con separata votazione unanime espressa per alzata di mano, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267.

## **CRITERI PER L'EROGAZIONE AL DIRETTORE GENERALE DEL COMUNE DI ORTONA *DELL'INDENNITA' DI RISULTATO***

## **INDICE**

Art.1 - DETERMINAZIONE INDENNITA'	Pag. 3
Art.2 - VERIFICA DEI RISULTATI CONSEGUITI	Pag. 3
Art.3 - PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Pag. 3
ALLEGATO 1 – SCHEDA DI VALUTAZIONE TRIMESTRALE DELLA PRESTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE	Pag. 5
ALLEGATO 2 – SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE	Pag. 6

## **ART. 1**

### **Determinazione indennità**

1. L'importo massimo annuo dell'indennità è fissato dal contratto individuale di lavoro, ed è legato al raggiungimento di obiettivi trimestrali ,assegnati dal PDO approvato in Giunta. L'importo massimo è erogato solo nel caso del raggiungimento al 100% degli obiettivi .
2. Il Sindaco riconosce annualmente la retribuzione di risultato al Direttore Generale.
3. Per una maggiore efficacia nel raggiungimento degli obiettivi, i risultati sono valutati trimestralmente.
4. In caso di decadenza del mandato del Sindaco, o dimissioni del Direttore Generale, spettano allo stesso le indennità di risultato sugli obiettivi fino a quel momento raggiunti e non ancora liquidati.

## **ART. 2**

### **Verifica dei risultati conseguiti**

1. L'importo effettivo dell'indennità di risultato è determinato in relazione all'esito del processo di valutazione.
2. Per la verifica dei risultati conseguiti dal Direttore Generale si utilizza un sistema che tenga conto dei comportamenti organizzativi e degli obiettivi raggiunti, tra quelli validi ai fini dell'attribuzione di risultato ,come risulta da PDO approvato dalla Giunta.
3. Per i comportamenti organizzativi si individuano i seguenti fattori: 1) motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei responsabili delle strutture; 2) apporto alla costruzione delle strategie dell'ente; 3) promozione e gestione del cambiamento .
4. Il punteggio attribuito ai risultati va da 0 a 70 punti. Con obiettivi trimestrali realizzati al 100%, si attribuiscono i 70 punti per intero. Per risultati inferiori, si attribuisce un punteggio proporzionalmente più basso.
5. Il punteggio attribuito ai comportamenti va da 0 a 30. A ciascuno dei tre fattori si attribuisce un punteggio da 0 a 10. Questo punteggio è attribuito dal Sindaco, sulla base della relazione del Direttore Generale.
6. L'indennità definitiva viene determinata dalla somma dei punteggi delle singole schede di valutazione

## ART. 3

### **Procedura di valutazione**

1. Nei primi giorni del trimestre successivo a quello di riferimento il Nucleo di Valutazione, o in sua assenza il Segretario Generale attiva la procedura di valutazione, sulla base di una relazione del Direttore Generale, ed assegna i punteggi nella scheda.
2. L'assegnazione dei punteggi nella scheda (allegato1) avviene nel rispetto della seguente procedura:
  - a) L'Ufficio del Personale compila la scheda per la parte relativa ai risultati, come predisposta dal nucleo, e la trasmette al Sindaco unitamente alla relazione del Direttore Generale;
  - b) il Sindaco con proprio decreto prende atto del punteggio assegnato ai risultati e della relazione del Direttore Generale ed assegna il punteggio sui comportamenti organizzativi, e trasmette all'Ufficio Personale la scheda così compilata.
- 3) A fine anno l'Ufficio del Personale predispone la scheda riepilogativa per l'anno e provvede alla liquidazione delle relative indennità di risultato.

**COMUNE DI ORTONA**  
**Scheda di valutazione trimestrale delle prestazioni del Direttore Generale ai fini dell'attribuzione del premio di risultato per l'anno**

FATTORI DI VALUTAZIONE		PUNTI	VALUTAZIONE
			Punti assegnati
<b>RISULTATI</b>		<b>0-70</b>	
C O M P O R T . O R G .	Motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei responsabili delle strutture di massima dimensione (1)	<b>0-10</b>	
	Apporto alla costruzione delle strategie dell'ente (2)	<b>0-10</b>	
	Promozione, gestione del cambiamento(3)	<b>0-10</b>	
<b>TOTALE</b>		<b>0-100</b>	Totale:

## NOTE:

- 1) Capacità di far motivare i diretti collaboratori, i responsabili delle strutture , stimolando il lavoro di gruppo e l'apporto personale alla realizzazione degli obiettivi dell'Amministrazione.
- 2) Capacità di supportare gli organi politici nelle scelte strategiche, attraverso il monitoraggio dell'evoluzione della normativa riguardante l'ente ed il contributo di idee alla costruzione degli obiettivi e degli indirizzi dell'Amministrazione.
- 3) Capacità di promuovere la cultura del risultato e dell'innovazione nell'Amministrazione, attraverso, i comportamenti e gli atteggiamenti mentali dimostrati nel promuovere e

sostenere il cambiamento organizzativo e l'attenzione ai costi ed ai rendimenti dei servizi eventualmente diretti o coordinati.

**ALLEGATO 2**

**COMUNE DI ORTONA**

**Scheda di valutazione riepilogativa delle prestazioni del Direttore Generale ai fini dell'attribuzione del premio di risultato per l'anno**

<b>FATTORI DI VALUTAZIONE</b>		<b>VALUTAZIONE</b>	
		<b>Punti totali</b> (somma dei punti desumibili dalle singole schede)	<b>Punti Totali /4</b> (trimestri)
<b>RISULTATI</b>			
C O M P O R T . O R G .	Motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei responsabili delle strutture di massima dimensione		
	Apporto alla costruzione delle strategie dell'ente		
	Promozione, gestione del cambiamento)		
<b>TOTALE</b>			Totale: _____  Con valutazione pari a 100 si eroga il premio per intero. Per valori inferiori, il premio si riduce proporzionalmente.