



DELIBERA N.	1015
SEDUTA N.	105
DATA	16/04/2008

pag.	1
------	---

**LEGISLATURA N. VIII**

OGGETTO:

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI DEL  
CONSIGLIO REGIONALE.**

L'anno 2008 addì 16 del mese di aprile in Ancona presso la sede del Consiglio regionale si è riunito l'Ufficio di Presidenza regolarmente convocato.

	PRESENTI	ASSENTI
RAFFAELE BUCCIARELLI – Presidente	X	
DAVID FAVIA – Vicepresidente	X	
ROBERTO GIANNOTTI – Vicepresidente	X	
MICHELE ALTOMENI – Consigliere Segretario	X	
GUIDO CASTELLI -- Consigliere Segretario	X	

Essendosi in numero legale per la validità dell'adunanza assume la presidenza il Presidente del Consiglio regionale **Raffaele Bucciarelli** che dichiara aperta la seduta alla quale assiste il Segretario dell'Ufficio di Presidenza Dott.ssa **Paola Santoncini**.

LA DELIBERAZIONE IN OGGETTO È APPROVATA ALL'UNANIMITA' DEI PRESENTI.

PUBBLICATA NEL BURM N. DEL



DELIBERA.FN.	1015
SEDUTA N.	105
DATA	16 APR. 2008

pag.	2
------	---

OGGETTO: **SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI CONSEGUITI DAI DIRIGENTI DEL CONSIGLIO**

### L'Ufficio di Presidenza

VISTO il documento istruttorio, riportato in calce alla presente deliberazione;

RITENUTO di dover deliberare in merito;

VISTO l'art. 10 del Regolamento Interno del Consiglio;

VISTO il parere favorevole di cui all'art. 3, comma 3 della legge regionale 30.06.2003, n. 14, in ordine alla regolarità tecnica e sotto il profilo della legittimità del Dirigente dell'Area della Gestione Amministrativa;

Con votazione, resa in forma palese, riportata a pag. 1)

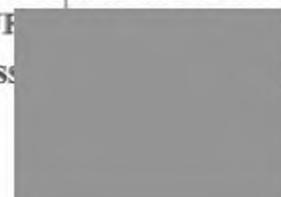
### DELIBERA

- 1) di approvare in via definitiva il "Sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti dai dirigenti del Consiglio" di cui all'allegato A, parte integrante del presente atto;
- 2) di adottare i criteri di determinazione della retribuzione di risultato spettante ai dirigenti del Consiglio a seguito del procedimento di valutazione, di cui all'allegato B, parte integrante del presente atto.

IL  
DEL CO  
(Raf



IL SEGRETARIO  
DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA  
(Dott.ssa ... ni)





## DOCUMENTO ISTRUTTORIO

L'Ufficio di Presidenza, con determinazione n.370 del 11.06.07, aveva adottato il Sistema di valutazione dei dirigenti elaborato dal Comitato di Controllo Interno e di Valutazione, apportando alcune modifiche e disponendone l'invio alle organizzazioni sindacali per l'avvio della consultazione ed eventuale concertazione in merito .

Ne è seguito un confronto sindacale iniziato in data 04.07.08 e conclusosi in data 10.12.07 nel corso quale lo organizzazioni hanno avanzato alcune osservazioni.

In primo luogo si è criticata la preventiva pesatura degli obiettivi assegnati ai dirigenti, in quanto foriera di inaccettabili disparità di trattamento tra quei dirigenti ai quali venissero assegnati obiettivi più importanti e quelli ai quali ne venissero attribuiti altri di minore valore. Tale disparità d'altra parte poteva risultare più marcata dal momento che la definizione degli obiettivi viene concepita dal sistema come un esclusivo adempimento del direttore sia pure successivamente condiviso con i dirigenti nella procedura di accettazione degli stessi. Si è osservato inoltre che nel sistema di valutazione elaborato dalla Giunta tale pesatura è assente.

Un'altra osservazione effettuata dai sindacati ha riguardato la mancanza nell'ambito della valutazione del rendimento, di una valutazione oltre che del raggiungimento degli obiettivi, anche dell'andamento della gestione e dell'attività ordinaria. Tale carenza d'altra parte non è parsa adeguatamente sopperibile mediante la valutazione del comportamento del dirigente, né mediante l'inserimento, tra gli obiettivi, di quello di efficace svolgimento dell'attività ordinaria, in quest'ultimo caso per l'impossibilità di valutare adeguatamente i diversi aspetti del rendimento con la tecnica della media.

Infine i sindacati hanno osservato che il sistema di valutazione del direttore avrebbe dovuto essere maggiormente agganciato alla valutazione attribuita ai dirigenti, essendo l'andamento complessivo della gestione comunque a suo carico.

Tali osservazioni sono state sottoposte al Comitato di Controllo Interno e di Valutazione e discusse insieme alla delegazione trattante. Alla luce di questo ulteriore confronto si è concordato, anche in sede sindacale, di eliminare dal Sistema di valutazione la preventiva pesatura degli obiettivi e di inserire nell'ambito del rendimento anche la valutazione dell'attività ordinaria. Dal momento però che i parametri di valutazione di quest'ultima non sono stati ancora elaborati ( si è a tale proposito avanzata richiesta al Comitato di Valutazione nella riunione del 05.11.07 ) e che al momento della consegna degli obiettivi relativi all'anno 2007 ai dirigenti, è stata trasmessa un'ipotesi di sistema di valutazione che, in relazione al rendimento, prevedeva la sola valutazione del conseguimento degli



DELIBERA N.	1015
SEDUTA N.	105
DATA	16 APR. 2008

obiettivi, si è concordato che in sede di prima applicazione del Sistema di valutazione, con riferimento quindi alle prestazioni dirigenziali dell'anno 2007, si procederà alla sola valutazione del conseguimento degli obiettivi assegnati.

Quanto infine all'ultima osservazione relativa alla valutazione delle prestazioni del Direttore, non si è condiviso in sé il postulato che tale valutazione debba corrispondere a quella dei dirigenti ed in ogni caso si è osservato che la metodologia di tale valutazione è sottratta alla contrattazione sindacale, come del resto il relativo contratto. Pur tuttavia si è limato il meccanismo di valutazione già previsto prevedendo che nella valutazione del Direttore si tenga anche conto delle valutazioni e dei risultati conseguiti dai Dirigenti d'Area e delle relazioni da essi presentate.

Il Sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali non prevede di per sé i criteri per la traduzione in termini monetari della valutazione effettuata, ai fini dell'individuazione dell'indennità di risultato da corrispondere. Questi ultimi sono stati definiti in sede di concertazione sindacale e sono i seguenti.

Totale punti valutazione: 100

- da 1 a 50 punti : nessun compenso
- da 51 a 70 punti : 65% del compenso
- da 71 a 85 punti : 85% del compenso
- da 86 a 100 punti: 100% del compenso

Per compenso si intende naturalmente il compenso massimo stabilito in sede di contrattazione sindacale decentrata annuale, a titolo di indennità di risultato.

Alla luce delle predette considerazioni si propone all'approvazione dell'Ufficio di Presidenza il testo definitivo del "Sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti dai dirigenti del Consiglio" ed i criteri per la determinazione dell'indennità di risultato spettante agli stessi a seguito del procedimento di valutazione.

IL DIRETTORE GENERALE  
(Dot. [redacted] icini)



DELIBERAZIONE N.	1015
SEDUTA N.	105
DATA	16 APR. 2008

pag.  
5

### **Parere del Direttore generale**

La sottoscritta, considerata la motivazione espressa nell'atto, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e sotto il profilo della legittimità della presente deliberazione, dalla quale non derivano ne possono derivare oneri a carico del Consiglio regionale.

**IL DIRETTORE GENERALE**  
(Dott. [redacted] ni)

La presente deliberazione si compone di n. 14 pagine, di cui n. 9 pagine di allegati che formano parte integrante della stessa.

**IL SEGRETARIO**  
**UFFICIO PRESIDENZA**  
(Dott.ssa [redacted] cini)

Allegato ..... alla  
deliberazione n. ...1.0.1.5  
del .....16 APR. 2008

**ALLEGATO " A "**

**CONSIGLIO REGIONALE  
DELLE MARCHE**

**SISTEMA DI VALUTAZIONE  
VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI I RISULTATI CONSEGUITI DAI  
DIRIGENTI DEL CONSIGLIO**

1

## PREMESSA

La proposta di sistema di valutazione contenuta nel presente elaborato muove dalla consapevolezza di dover offrire agli organi competenti un modello ad un tempo efficiente, agile e praticabile.

Ispirato, in ogni caso, alla continuità con le precedenti esperienze sperimentate dal Consiglio, esso vuole affinare, adeguandoli al contesto considerato, concreti percorsi valutativi applicati realmente con discreto successo in enti ed organizzazioni di tipo complesso.

La condivisione della proposta e del percorso tra tutti gli attori in gioco, ed in primis da parte dei valutati, costituisce obiettivo primario del modello e una delle condizioni fondamentali per il suo successo.

2

## FINALITA' DELLA VALUTAZIONE

La valutazione della dirigenza è, principalmente, il presupposto, per l'assegnazione della retribuzione di risultato al personale.

Può essere utilizzato anche come strumento per la valorizzazione del capitale umano e per la "gestione" dello stesso; perseguendo la finalità di orientare la prestazione dei Dirigenti verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e di valorizzarne la cultura organizzativa e la capacità di performance.

3

## OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

L'oggetto della valutazione dei Dirigenti si basa sulle seguenti direttrici fondamentali:

- a) indagine valutativa sul raggiungimento degli obiettivi dell'Ente esplicitati nei documenti di programmazione e pianificazione e sul livello di efficienza ed efficacia dell'azione degli uffici nella gestione ordinaria (valutazione del rendimento). In sede di prima applicazione si propone di attribuire alla valutazione del rendimento un valore pari al 60%;
- b) l'approfondimento delle performances comportamentali del Dirigente nell'ottenimento dei risultati prefissati, cioè quell'insieme di capacità, esperienze e conoscenze che definiscono gli atteggiamenti ed i comportamenti direzionali del valutato (valutazione del comportamento). In sede di prima applicazione si propone di attribuire alla valutazione del comportamento un valore pari al 40%.

*Riassuntivamente in sede di prima applicazione :*

valutazione del rendimento = 60 %

valutazione del comportamento = 40 %

La valutazione complessiva, risultante dall'apposita scheda allegata, si traduce in un valore numerico.

Il criterio di riparto prospettato in prima applicazione è, dunque, rigido. Nulla esclude che però in sede di programmazione annuale degli obiettivi ( Piano

dettagliato degli obiettivi), in relazione alla natura degli stessi e della struttura di riferimento, il peso da assegnare alla valutazione del rendimento e alla valutazione del comportamento possa essere variato, fermo restando che il totale dovrà corrispondere al peso 100% . Il diverso peso da attribuire può risultare anche dalle linee di indirizzo dell'Ufficio di presidenza ( cfr. capitolo n.4, punto 2)

#### **4 PROCESSO VALUTATIVO E PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI**

Nessun modello valutativo può prescindere dalla pianificazione delle attività e dalla determinazione di obiettivi.

Gli steps del processo di definizione degli obiettivi sono:

1. approvazione del programma annuale e triennale da parte dell'Ufficio di presidenza su proposta o in collaborazione del Direttore generale;
2. approvazione delle linee di indirizzo da parte dell'Ufficio di presidenza, su proposta del Presidente e del Direttore generale, il quale acquisisce il parere dei massimi dirigenti consiliari;
3. approvazione del P.d.O. da parte del Direttore generale contenente obiettivi ed indicatori per la valutazione e sua trasmissione ai Dirigenti . Ai fini dell'elaborazione del P.d.O il Direttore generale acquisisce preventivamente le proposte dei dirigenti consiliari. Lo stesso PdO è preventivamente portato a conoscenza dell'Ufficio di presidenza ;
4. elaborazione da parte dei Dirigenti del Master plan delle attività di area necessarie per la realizzazione degli obiettivi coinvolgendo i dirigenti e i responsabili delle P.O. assegnati a ciascuna area;
5. Il Direttore generale e i dirigenti di area, individuano ed assegnano gli obiettivi da perseguire da parte dei dirigenti e dei titolari delle PO delle rispettive strutture di riferimento.

Per il Direttore Generale, in particolare, gli obiettivi specifici che lo riguardano, ed i relativi steps, anche temporali, sono:

- a) Proposta (ex articolo 3 della L.R. 14/2003) all'Ufficio di Presidenza del programma annuale e triennale di attività e gestione in base al bilancio del Consiglio regionale approvato;
- b) Proposta delle linee di indirizzo, d'intesa con il Presidente del Consiglio;
- c) Redazione, sulla base del programma annuale e triennale di attività e gestione approvato dall'Ufficio di Presidenza, degli obiettivi di gestione e di piani e progetti attuativi (articoli 7 e 9 L.R. 14/2003);
- d) Assegnazione degli obiettivi ai dirigenti;
- e) Direzione della struttura ai fini del conseguimento dei risultati previsti dagli obiettivi, fatta salva l'autonomia dei dirigenti.

Il PdO può essere variato nel corso dell'anno in relazione alle mutate esigenze e situazioni che dovessero presentarsi.

## 5 PROCESSO DI ASSEGNAZIONE-ACCETTAZIONE DELL'OBIETTIVO

Gli steps 1, 2 e 3 indicati nel capitolo n. 4 "Processo valutativo e programmazione degli obiettivi", prevedono l'obbligatorietà della consultazione dei dirigenti interessati da parte del Direttore generale.

In particolare nella fase di definizione del PdO, il Direttore preciserà tempi, risorse umane strumentali e finanziarie a disposizione del dirigente. Questi potrà avanzare osservazioni propositive anche alternative; il Direttore, in sede di redazione del PdO, assumerà motivatamente le definitive determinazioni che saranno comunicate dando luogo a formale ed automatica assegnazione degli obiettivi.

## 6 CARATTERISTICHE DEGLI OBIETTIVI

Per quanto concerne la valutazione del rendimento, gli obiettivi assegnati nel PdO, dei quali si andrà a verificare il raggiungimento dovranno per essere considerati tali avere determinate caratteristiche.

In particolare:

- essere significativi e/o innovativi, distinti tra attinenti l'ordinaria attività e non;
  - essere definiti in modo che, almeno potenzialmente, siano suscettibili di oggettiva valutazione,
  - essere chiari e realistici;
  - essere proiettati in un congruo arco temporale (di norma annuale).
- essere chiaramente imputabili, anche pro quota, al valutato.

Nella valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi bisognerà in ogni caso tenere conto sia degli elementi di contesto ( favorevoli e sfavorevoli), escludendo una valutazione negativa nel caso in cui il loro mancato raggiungimento sia dovuto a cause non fronteggiabili dal dirigente della struttura.

*In sede di prima applicazione del presente sistema la valutazione del rendimento si fonderà esclusivamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il PdO.*

A regime, accanto alla valutazione degli obiettivi, si dovrà anche procedere alla valutazione dell'ordinaria attività di competenza di ciascuna struttura, onde verificarne l'efficienza e l'efficacia nonché la sua rispondenza ai criteri indicati nello stesso PdO.

A tale scopo in sede di definizione del PdO, tenuto conto della rilevanza degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'Ufficio di presidenza, dovrà stabilirsi nell'ambito della complessiva quota percentuale attribuita alla valutazione del rendimento ( es. 60%) il peso da attribuire alla valutazione dell'attività ordinaria e quello da attribuire ai particolari obiettivi assegnati a ciascuna struttura ( es. 30% attività ordinaria; 30% obiettivi specifici).

La valutazione dell'attività ordinaria in particolare dovrà riferirsi distintamente alle competenze di ciascuna struttura, identificate per materia.(1)

---

(1) Parte da integrare con eventuali ulteriori criteri di valutazione dell'attività ordinaria da elaborare successivamente.

Per quanto concerne la valutazione dei comportamenti, i criteri considerati - cui in sede di prima applicazione è attribuito un peso paritario corrispondente al 20% (su un totale di 40), pari a punti 8 ciascuno - sono i seguenti:

- **Organizzazione e direzione** peso 20% punti 8

intesa come la capacità dimostrata di individuare e chiarire gli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di coordinare ed ottimizzare le risorse impiegate.

Nello specifico:

1. rapporto tra risorse impiegate (personale, strumenti e disponibilità finanziarie) rilevate dai centri di costo e "valore" del prodotto conseguito: quantità di risorse in sede di programmazione e progettazione delle attività per il risultato;
2. definizione degli obiettivi e grado di adesione-collaborazione dimostrate in sede di programmazione e progettazione della proposta di linee di indirizzo e dei contenuti del PdO.
3. capacità dimostrata di gestire e programmare il proprio tempo, quantità di lavoro svolto dal gruppo diretto, rapporto tra l'entità delle risorse umane e il livello di risultato conseguito;
4. capacità dimostrata di attivare processi di controllo e di automonitoraggio funzionale al lavoro come il controllo di gestione.

- **Innovazione e autonomia progettuale** peso 20% punti 8

intesa come la capacità dimostrata di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati o da attivarsi a livello tecnologico/organizzativo/procedurale, favorendo l'intraprendenza dei collaboratori.

Nello specifico:

1. rilevazione del tasso di innovazione, senza scosse eccessive ed inutili, previste in sede di programmazione e progettazione delle attività per il risultato e realizzate;
2. rilevazione degli interventi direzionali in sede di gestione e loro effettività;
3. livello tecnologico, organizzativo e procedurale applicati;
4. livello dell'intraprendenza dei collaboratori sul piano tecnologico.

- **Integrazione** peso 20% punti 8

intesa come la capacità dimostrata di lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori al fine della realizzazione dei progetti o della risoluzione di problemi.

Nello specifico:

1. capacità dimostrata di gestire le relazioni con le risorse umane di altri uffici e servizi;

2. capacità dimostrata di definire e rispettare regole di una programmazione intersettoriale. c

**-Orientamento al cliente** peso 20% punti 8

intesa come la capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa e distorta delle norme (burocratizzazione) al fine della soddisfazione del cliente interno ed esterno all'Amministrazione.

Nello specifico:

1. sondaggio tra i fruitori interni dei servizi;
2. sondaggio tra i fruitori esterni dei servizi.

**-Valutazione dei collaboratori** peso 20% punti 8

intesa come la capacità dimostrata di utilizzo dello strumento valutativo nei confronti dei propri collaboratori nell'ambito della complessiva valutazione in ordine alle relazioni intercorrenti ed al clima ambientale generale.

Nello specifico:

1. analisi delle valutazioni date;
2. analisi delle reazioni conseguenti alle valutazioni comunicate;
3. analisi del "clima" interno alla struttura ed esterno;
4. capacità dimostrata di motivare i collaboratori.

8

**METODOLOGIA DELLA VALUTAZIONE**

La valutazione avviene mediante l'utilizzo delle schede allegate e delle seguenti scale numeriche.

La graduazione dei valori da 1 a 60 per quanto concerne il raggiungimento degli obiettivi, ed in futuro anche per la valutazione dell'attività e della gestione ordinaria, (valutazione del rendimento) è la seguente:

- 1 – 15 - Rendimento insufficiente
- 16 – 30 - Rendimento parzialmente adeguato
- 31 – 45 - Rendimento adeguato
- 46 – 60 - Rendimento ottimo

La graduazione dei valori da 1 a 40 per quanto concerne i comportamenti tenuti dai Dirigenti (valutazione dei comportamenti) è la seguente:

- 1 – 10 - performance insufficiente
- 11 – 20 - performance parzialmente in linea con le attese
- 21 – 30 - performance adeguatamente in linea con le attese
- 31 – 40 - performance ottimamente in linea con le attese

9

## SOGGETTI PREPOSTI ALLA VALUTAZIONE

L' approvazione del presente modello di valutazione è di competenza dell'Ufficio di Presidenza.

I soggetti preposti alla valutazione sono i seguenti:

1. l'Ufficio di Presidenza valuta il Direttore Generale;
2. il Direttore Generale valuta i Dirigenti delle Aree organizzative complesse ed i Dirigenti assegnati alla Direzione generale;
3. ciascun Dirigente dell'Area organizzativa complessa valuta i dirigenti assegnati alle rispettive strutture.

Le valutazioni predette sono effettuate con il supporto del comitato interno di valutazione e controllo previsto dall'art. 13 della L.R. n. 14/2003.

10

## STRUMENTI DELLA VALUTAZIONE

1. **Relazione sui risultati conseguiti.** I dirigenti presentano annualmente entro il mese di Gennaio una relazione illustrativa sui risultati conseguiti e sulle altre iniziative assunte nell'anno precedente. La relazione costituisce un utile strumento per la piena comprensione delle condizioni in cui si è svolta l'attività, delle problematiche incontrate, dei risultati conseguiti e degli altri aspetti relativi al comportamento e alle valutazioni di competenza. Non dà luogo ad autonoma valutazione.
2. **Proposte dei dirigenti relative al nuovo PdO.** L'indicazione da parte dei Dirigenti degli obiettivi e delle attività da inserire nel nuovo PdO può essere contenuta anche nella relazione di cui al punto 1.
3. **Scheda di valutazione.** Lo strumento attraverso il quale si estrinseca la valutazione è la scheda di valutazione Tale scheda si compone di una parte dedicata alla valutazione del rendimento, di una per la valutazione dei comportamenti e di una di sintesi per la valutazione complessiva finale. La scheda prevede espressamente le eventuali osservazioni del valutato e la sua firma oltre alla indicazione delle azioni utili e necessarie a migliorare la performance esaminata.

Il procedimento valutativo prevede le seguenti fasi successive:

1. i dirigenti delle Aree valutano i dirigenti, i titolari di PO e i dipendenti loro assegnati e presentano la relazione sui risultati e sull'attività svolta nell'anno precedente, dando conto del processo valutativo di competenza (entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento). Qualora l'Ufficio di Presidenza e i dirigenti ritenessero di non dover o poter valutare tempestivamente i titolari di PO e i dipendenti loro assegnati, il rimanente processo valutativo potrà essere comunque svolto
2. successivamente il Direttore generale valuta i dirigenti delle Aree e gli altri dirigenti e titolari di PO ad egli assegnati (entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento) e presenta la relazione illustrativa sui risultati e sull'attività svolta nell'anno precedente, dando conto del processo valutativo di competenza;
3. l'Ufficio di presidente valuta il direttore generale sulla base dei criteri indicati al paragrafo n. 12 (entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento)

## 12 APPLICABILITA' DEL SISTEMA E VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

I criteri di valutazione del presente Manuale sono applicabili a tutti i Dirigenti del Consiglio.

Per il direttore generale, la valutazione avviene nel modo seguente:

La proposta di cui al capitolo n. 4, lettera a) è valutata dall'Ufficio di presidenza, in via prodromica all'approvazione del programma annuale e triennale di attività e gestione. La redazione degli obiettivi di gestione e di piani e progetti attuativi e la relativa assegnazione di cui al punto 4 lettere c) e d) sono valutate dall'Ufficio di Presidenza, in via prodromica all'effettiva assegnazione e comunque nel termine di giorni 15 dalla consegna all'Ufficio di Presidenza stesso da parte del Direttore generale degli obiettivi di gestione, dei piani e progetti attuativi e dell'ipotesi di assegnazione. La direzione della struttura, posta in essere dal Direttore generale e i risultati complessivamente conseguiti sono valutati dall'Ufficio di presidenza tenendo anche conto delle valutazioni attribuite ai risultati conseguiti dai dirigenti di Area e delle relazioni di sintesi da questi prodotte.

## 13. MISURA DELL'INDENNITA' DI RISULTATO

Il presente sistema definisce la metodologia della valutazione delle prestazioni dirigenziali. La misura dell'indennità di risultato da corrispondere in relazione all'esito della valutazione, dovrà essere definita dagli organi competenti ( Ufficio di presidenza, Delegazione trattante di parte pubblica, OOSS ) secondo le procedure previste dalla contrattazione collettiva del comparto della dirigenza .

Allegato ..... alla  
deliberazione n. **1.015**  
del **11.6.APR.2008**

**ALLEGATO B**

**CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO  
DEI DIRIGENTI CONSILIARI**

Totale punti valutazione: 100

da 1 a 50 punti : nessun compenso

da 51 a 70 punti : 65% del compenso

da 71 a 85 punti : 85% del compenso

da 86 a 100 punti: 100% del compenso