

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. Ambiti di valutazione

La valutazione della Performance individuale dei Responsabili di servizi riguarda sia l'area del "risultato ottenuto" in relazione agli obiettivi assegnati, sia l'area delle competenze professionali espresse.

Gli incaricati di P.O., in quanto personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, vengono infatti valutati, con l'ausilio della scheda (**All.A**), in riferimento ai seguenti ambiti:

- a) indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Valutazione della performance della Unità Organizzativa di diretta responsabilità (60%)

La prima sezione della scheda riporta la valutazione della Performance del servizio, inteso come unità organizzativa di riferimento anche in relazione agli strumenti di programmazione dell'ente (Piano Esecutivo di Gestione e Piano dettagliato degli obiettivi);

La valutazione delle performance dei servizi dell'ente coincide con la verifica da parte dell'O.I.V. dello stato di avanzamento annuale degli obiettivi e delle attività compreso nel PEG e nel PDO dichiarato nelle rendicontazioni di ogni incaricato; la validazione da parte dell'Organismo dello stato di avanzamento degli obiettivi del PEG viene approvata con apposita deliberazione dalla Giunta comunale, mentre quella relativa alle attività del PDO viene approvata con determinazione del Direttore Generale.

La valutazione della Performance del Settore viene tradotta in una scala di giudizio articolata secondo il modello di scheda allegato (B).

Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente (20%).

La seconda sezione della scheda riguarda il contributo individuale che ogni responsabile di Settore apporta alla performance di tutto l'ente; tale ambito rimanda al primo livello della valutazione organizzativa, quella appunto riferita all'ente nel suo complesso. Si tratta della valutazione della performance organizzativa di tutto l'ente, che implica la definizione di indicatori e standard di qualità che riguardano l'organizzazione nel suo complesso. L'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, anche se non riguarda direttamente gli Enti locali, dà indicazioni in merito al contenuto di tale ambito valutativo (vd. Anche ANCI e CIVIT con delibere n. 88 e 89).

La valutazione della performance organizzativa concerne nello specifico alcuni ambiti, tra cui:

- a) l'attuazione complessiva dei piani e programmi contenuti nel PEG e nel PDO, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti;
- b) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
 - c) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi;
 - d) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi.

E' quindi ad essi che occorre fare riferimento nella valutazione del contributo individuale del personale incaricato di P.O.

La scala di valutazione utilizzata è articolata sulla base della graduazione dell'ampiezza del contributo apportato, la quale è determinata anche dalla posizione e dal ruolo rivestiti dal titolare di Posizione Organizzativa valutato.

La scala di valutazione associata prevede un punteggio che varia da 0 a 20 punti, articolato su quattro gradi di giudizio.

Contributo individuale di rilievo anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	VALUTAZIONE - A	PUNTI 16-20
Contributo individuale ampio anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	VALUTAZIONE - B	PUNTI 11-15
Contributo individuale discreto anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	VALUTAZIONE - C	PUNTI 6- 10

Contributo individuale poco significativo anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	VALUTAZIONE - D	PUNTI 0- 5
--	-----------------	---------------

Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi. (20%)

La terza area nell'ambito della scheda per la valutazione dei responsabili riguarda i fattori connessi alle competenze professionali e manageriali dimostrate, con riferimento anche alla capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi. La valutazione ha qui l'obiettivo di confrontare i comportamenti organizzativi attesi dalle unità di personale rispetto a quelli effettivamente realizzatisi.

Nella tabella seguente sono riportati i fattori di valutazione.

Per ogni fattore il valutatore deve esprimere un giudizio in relazione alla seguente scala di valutazione. In maniera analoga alle precedenti scale di giudizio, anche questa scala è articolata su quattro gradi di valutazione, a cui corrispondono punteggi che variano da 0 a 20 punti.

Scala di valutazione

OTTIMA	VALUTAZIONE A	PUNTI 16-20
BUONA	VALUTAZIONE B	PUNTI 11-15
SUFFICIENTE	VALUTAZIONE C	PUNTI 6-10
POCO SIGNIFICATIVO	VALUTAZIONE D	PUNTI 0-5

Il punteggio complessivo ottenuto deve essere calcolato come media dei singoli punteggi ottenuti, attribuendo ad ogni elemento delle competenze un punteggio da 0 a 20.

Elenco delle competenze	VALUTAZIONE ASSEGNATA	PUNTEGGIO PARZIALE
Capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale		
Apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alla definizione delle politiche dell'Amministrazione		

Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente		
Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili di struttura		
Impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze dell'Amministrazione		
Capacità di pianificare e programmare l'attività dell'unità organizzativa affidata, compresa la capacità di controllare (assumendone direttamente la responsabilità) i risultati dei collaboratori sotto il profilo qualitativo e quantitativo		
Capacità ed orientamento all'innovazione, finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna		
Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore/servizio, favorendo il miglioramento del clima organizzativo		
Capacità di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti attorno ad essi, promuovendo il miglioramento della produttività		

Capacità di valutazione differenziata dei collaboratori		
MEDIA PUNTEGGI		

Media dei punteggi ottenuti = punteggio totale / numero dei fattori

Procedimento di valutazione

Con la delibera di approvazione del PEG e del PdO, la Giunta Comunale assegna gli obiettivi, necessari alla valutazione, ai titolari di P.O. dopo che gli stessi sono stati individuati e negoziati di concerto con ciascun responsabile. Gli obiettivi devono almeno contenere la descrizione, l'indicatore temporale e gli indicatori di risultato e descritti mediante l'utilizzo di apposito modello scheda approvato in seno al Piano delle Performance. I predetti obiettivi devono essere necessariamente correlati all'attività strategica definita nel PIANO DELLE PERFORMANCE e ordinaria definita nel PEG e nel PdO.

Nelle more e fino all'approvazione del PEG e del PdO il Responsabile di Settore, titolare della P.O. persegue obiettivi di natura ordinaria.

Il titolare di P.O. redige, entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, una relazione sull'attività in generale svolta e sullo stato di attuazione degli obiettivi assegnati. La relazione deve contenere, altresì eventuali criticità e problemi riscontrati durante l'anno e le soluzioni poste in essere la per soluzione dei problemi.

L'Organismo Indipendente di valutazione di concerto con il Segretario/Direttore generale dell'Ente dovrà certificare lo stato di attuazione degli obiettivi ed effettuare la valutazione.

Il verbale con annessa valutazione è inviato a cura del Segretario/Direttore Generale:

- a) al Sindaco per gli adempimenti di competenza, e successivamente al Servizio Personale per gli adempimenti connessi alla erogazione dell'indennità di risultato.

Determinazione della retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato è attribuita agli incaricati di p.o. utilizzando le risorse a tal fine annualmente determinate nell'ambito delle somme disponibili nel bilancio dell'ente, nel rispetto di quanto dettato dalla normativa e dal contratto collettivo nazionale vigente.

Il punteggio complessivo conseguito dal incaricato di p.o. a seguito del processo di valutazione annuale è costituito dalla somma dei punti ottenuti nella valutazione degli obiettivi e delle capacità/competenze e consente di stabilire la percentuale di erogazione del fondo per la retribuzione di risultato accantonato in bilancio.

Fasce di compattamento per l'attribuzione della retribuzione di risultato, espresse in termini percentuali rispetto all'indennità di posizione in godimento:

posizioni organizzative art.8 lettera a)

punteggio inferiore a 50	Avvio procedura per la revoca incarico
Da 51 a 60 punti	0%
Da 61 a 65 punti	10%
Da 66 a 70 punti	12%
Da 71 a 75 punti	14%

Da 76 a 80 punti	16%
Da 81 a 85 punti	18%
Da 86 a 90 punti	20%
Da 91 a 95 punti	22%
Da 96 a 100 punti	25%

posizioni organizzative art.8 lettere b,c.

- **punteggio inferiore a 50**
- **Avvio procedura per la revoca incarico**

- Da 51 a 60 punti 0%
- Da 61 a 65 punti 10%
- Da 66 a 70 punti 13%
- Da 71 a 75 punti 16%
- Da 76 a 80 punti 19%
- Da 81 a 85 punti 21%
- Da 86 a 90 punti 24%
- Da 91 a 95 punti 27%
- Da 96 a 100 punti

