



COMUNE DI NULVI

(Provincia di Sassari)

Allegato "C" al regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e servizi e per l'accesso agli impieghi

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: (FINO A N.30 PUNTI)

Fermo restando il punteggio totale che deve essere sempre di n.30 punti, il Sindaco ha facoltà di riparametrare annualmente il punteggio da attribuire ai singoli fattori di valutazione a,b,c,d ovvero di escluderne motivatamente qualcuno a vantaggio di un altro (Es. Non valutare un fattore a vantaggio degli altri). Nel caso in cui il Sindaco non si avvalga della anzidetta facoltà si applica l'ultima riparametrazione dei fattori valutativi approvata.

- a) ANDAMENTO INDICATORI SULLA CONDIZIONE DELL'ENTE: **(fino a N.10 punti)**
(Rif. indicatori economico-finanziari più importanti e di deficitarietà strutturale)
- b) RISPETTO DEI PRINCIPALI VINCOLI E OBBLIGHI LEGISLATIVI: **(fino a N.5 punti)**
(Rif. vincoli di finanza pubblica, sulla spesa di personale, obblighi trasparenza e anticorruzione)
- c) GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE: **(fino a N.10 punti)**
(Rif. obiettivi strategici/operativi previsti nel DUP)
- d) VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: **(fino a N.5 punti)**
(Rif. esiti indagini di customer satisfaction)

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE: (FINO A N.40 PUNTI)

Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio (Grado di valutazione)	Punteggio complessivo
OB. 1	Vedi PDO	Vedi PDO	Vedi PDO	Es. 50%, 80%, 90%,100%	
					MAX 40 PUNTI

Il punteggio complessivo sarà assegnato sulla base del seguente giudizio:

	GRADO DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI	PUNTEGGIO
A	OBIETTIVO NON RAGGIUNTO	fino al 50% del punteggio max attribuibile in base al peso ponderale
B	OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO(senza la presenza di attenuanti e/o criticità oggettive)	Dal 51% al 75% del punteggio max attribuibile in base al peso ponderale
C (*)	OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO (a causa della presenza di attenuanti e/o criticità oggettive)	Dal 76% al 95% del punteggio max attribuibile in base al peso ponderale
D	OBIETTIVO RAGGIUNTO COME CONCORDATO	Dal 96% al 100% del punteggio max attribuibile in base al peso ponderale

(*) – Costituiscono attenuanti e/o criticità oggettive, le circostanze e i fattori, interni ed esterni all'ente, che non dipendono dalla volontà del valutato o a cui lo stesso abbia concorso che, di fatto, impediscono la completa realizzazione dell'obiettivo (modifiche legislative, priorità autorizzate dall'ente, mancanza di risorse disponibili etc)

3) LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 20 punti)

N	Fattori di valutazione	Indicatore	Peso Ponderale	Grado della valutazione in %	Punti
1	Innovazione e propositività: Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta		2	20 40 60 80 100	
2	Interazione con gli organi di indirizzo politico: Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo		2	20 40 60 80 100	
3	Gestione delle risorse umane: Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati		2	20 40 60 80 100	
4	Gestione economica ed organizzativa: Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità		2	20 40 60 80 100	
5	Autonomia: Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori		2	20 40 60 80 100	
6	Decisionalità: Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza		2	20 40 60 80 100	
7	Tensione al risultato: Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		2	20 40 60 80 100	
8	Flessibilità: Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro		2	20 40 60 80 100	
9	Attenzione alla qualità: Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito		2	20 40 60 80 100	
10	Collaborazione: Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale		2	20 40 60 80 100	
			20		MAX 20 PUNTI

4) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 5 punti)

N	Fattori di valutazione	Indicatore	Peso Ponderale	Grado della valutazione in %	Punti
1	Aggiornamento delle conoscenze: Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali		3	20 40 60 80 100	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie		2	20 40 60 80 100	
			5		MAX 5 PUNTI

5) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (fino a 5 punti)

Si valuta la capacità di valutazione dei collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi .

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - MAX 30	
PERFORMANCE INDIVIDUALE – MAX 40	
CAPACITA' MANAGERIALI – MAX 20	
COMPETENZE PROFESSIONALI –MAX 5	
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI - MAX 5	
TOTALE – MAX 100	

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

(Metodologia approvata con deliberazione Giunta comunale n. ___ del _____)

Il Segretario subito dopo l'approvazione del PEG da parte della Giunta comunica ai titolari di posizione organizzativa gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire. Lo stesso comunica inoltre i fattori, gli indicatori ed i pesi ponderali delle capacità manageriali, nonché individua gli indicatori ed i pesi per la valutazione delle competenze professionali. In tali attività egli si avvale del Nucleo di valutazione.

Il Nucleo di valutazione valuta la performance dei titolari di posizione organizzativa sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali e la propone al Sindaco per la valutazione finale:

- a) **nella misura del 30%** per la performance organizzativa generale dell'ente e della struttura diretta, accertata dal Nucleo di Valutazione, anche tenendo conto dell'esito delle indagini di customer satisfaction e degli esiti della autovalutazione secondo il sistema CAF o sistemi analoghi (PARTE I);
- b) **nella misura del 40%** per i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi operativi individuali assegnati (PARTE II);
- c) **nella misura del 20 %** per i comportamenti organizzativi (PARTE III);
- d) **nella misura del 5 %** per le competenze professionali dimostrate (PARTE IV);
- e) **nella misura del 5%** per la capacità di valutazione dei collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (PARTE V).

(PARTE I) – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA GENERALE DELL'ENTE E DELLA STRUTTURA DIRETTA (max 30 punti)

La valutazione della performance organizzativa è posta in essere in funzione:

a.) dell'andamento dei principali indicatori economico-finanziari dell'ente, desunti dai risultati del rendiconto di gestione e analizzati specificatamente in seno alla relazione sulla performance. Tali indicatori misurano infatti lo stato di salute, soprattutto finanziaria, dell'ente e sono un indice attendibile dell'adeguatezza delle scelte compiute dall'amministrazione in sede di attuazione dei piani, dei programmi e degli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico in termini di congruenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi predefiniti (**Max 10 punti**);

b.) del rispetto dei vincoli di finanza pubblica, degli equilibri di bilancio, dei vincoli sulla spesa del personale e degli obblighi previsti dalle leggi in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione. Anche in questo caso siamo di fronte ad un indice che misura lo stato di salute dell'ente anche se su profili diversi rispetto al criterio precedente (**Max 5 punti**);

c.) del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'ente con riferimento a quelli strategici ed operativi previsti nel DUP(Documento Unico di Programmazione), desunti dai risultati di gestione e dalla relazione annuale sulla performance approvata dalla Giunta comunale (**Max 10 punti**);

d.) degli esiti della valutazione degli utenti. La valutazione del grado di soddisfazione degli utenti ha come punto di riferimento l'esito della indagine e/o delle indagini di customer satisfaction annuali svolte dall'ente (**Max 5 punti**).

Fermo restando il punteggio totale che deve essere sempre di n.30 punti, il Sindaco ha facoltà di riparametrare annualmente il punteggio da attribuire ai singoli fattori di valutazione a,b,c,d ovvero di escluderne motivatamente qualcuno a vantaggio di un altro (Es. Non valutare un fattore a vantaggio degli altri). Nel caso in cui il Sindaco non si avvalga della anzidetta facoltà si applica l'ultima riparametrazione dei fattori valutativi approvata.

(PARTE II) – VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (max 40 punti)

La valutazione della performance individuale è posta in essere in funzione della realizzazione degli obiettivi esecutivo-gestionali previsti nel PEG approvato dalla Giunta comunale ed assegnati alla responsabilità gestionale del titolare di posizione organizzativa e della sua struttura di riferimento.

Nella valutazione della performance individuale si applica la metodologia esplicitata nella scheda, basata sul grado di realizzazione dell'obiettivo (colonna 5) e sul peso che allo stesso è attribuito nell'insieme degli obiettivi assegnati al responsabile. Il punteggio finale è rappresentato dalla somma dei punti riportati per singolo obiettivo (**Max 40 punti**).

Nella valutazione costituiscono attenuanti e/o criticità oggettive, le circostanze e i fattori, interni ed esterni all'ente, che non dipendono dalla volontà del valutato o a cui lo stesso abbia concorso che, di fatto, impediscono la completa realizzazione dell'obiettivo (modifiche legislative, priorità autorizzate dall'ente, mancanza di risorse disponibili etc)

(PARTE III) – VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (CAPACITÀ MANAGERIALI ESPRESSE) (20%)

Per comportamenti organizzativi assicurati alla performance generale della struttura si intende l'effettiva incidenza dell'attività del titolare di posizione organizzativa, ai fini del risultato ottenuto dall'ente. Essa si misura non mediante astratte "capacità" e "idoneità", bensì avendo riguardo a concreti atti e funzioni, alle attitudini e capacità particolari che il soggetto valutato possiede che, esemplificativamente, sono state tradotte in n.10 fattori di valutazione a cui si fa rinvio per l'analisi di dettaglio. Ciascun fattore avrà una pesatura, tale che la somma di essi dia sempre come totale il punteggio massimo consentito per questa parte della valutazione (**Max 20 punti**).

(PARTE IV) - VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE (5%)

Trattandosi di competenze professionali “dimostrate”, non sono coerenti valutazioni astratte, occorrendo connettere la valutazione ad elementi di fatto, quali:

- a) il grado di ricorso a collaborazioni o supporti esterni alle proprie competenze;
- b) la frequenza di correzioni sostanziali o mancate validazioni ad atti di particolare rilevanza, quali quelli destinati all’approvazione degli organi di governo o negoziali;
- c) il grado di contestazioni di qualunque genere avverso gli atti adottati, conclusesi con decisioni sfavorevoli all’ente;
- d) il grado di utilizzo, da parte di altri enti e soggetti, ad atti, consulenze anche informali, metodi e partecipazioni a seminari in qualità di relatore, connessi allo svolgimento dell’incarico.

La valutazione delle competenze professionali mostrate tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento. Il Nucleo di valutazione esprimerà la sua proposta di valutazione al Sindaco in un range che va da 0 a 5 punti (**Max 5 punti**).

(PARTE V) - VALUTAZIONE DELLA CAPACITA' DI VALUTARE I COLLABORATORI(5%)

La capacità di valutare attraverso una significativa differenziazione dei giudizi consiste nell’attribuire le valutazioni ai dipendenti, nel rispetto del Sistema, in modo da valorizzare i più meritevoli, mediante:

- a) l’annullamento o il contenimento al minimo possibile di valutazioni ex aequo;

La valutazione della capacità di valutazione dei collaboratori è effettuata dal Nucleo di valutazione e proposta al Sindaco per la valutazione finale.

- Nel caso di mancata differenziazione (assegnazione di uno stesso punteggio ai dipendenti) il *punteggio finale sarà pari a 0 punti*.

- Nel caso di differenziazione limitata ed insufficiente dei dipendenti il *punteggio finale sarà fino a 2,5 punti*.

- La valutazione in modo adeguatamente differenziato dei dipendenti verrà valutato con un *punteggio fino a 5 punti*.

Il Nucleo di valutazione può proporre al Sindaco di non procedere alla valutazione del criterio previsto per la Parte V e di riparametrare il punteggio previsto per gli altri criteri(Parte I e II), quando, in considerazione dell’assenza o del numero ridottissimo dei dipendenti da valutare, non sia possibile ottenere una differenziazione di giudizi che sia significativa ai fini dell’attribuzione del punteggio.

CORRESPONSIONE E MISURA DELL’INDENNITA’ DI RISULTATO

La retribuzione di risultato è commisurata al punteggio ottenuto in sede di valutazione finale e spetta nella misura stabilita dalle norme regolamentari e/o contrattuali vigenti presso l’ente ed alle quali si fa espresso rinvio.