

COMUNE DI PIETRASANTA
PROVINCIA DI LUCCA

Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 46 del 07.03.2014

La valutazione dei dirigenti.

A. Valutazione in relazione agli obiettivi

la valutazione è effettuata, per una percentuale pari al 50%, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi predeterminati nel PDO ed al relativo peso attribuito.

Ciascun obiettivo ha un peso. La somma dei pesi degli obiettivi attribuiti a ciascun dirigente deve essere pari ad 80. Tale dato va moltiplicato per la somma delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi determinate alla fine della gestione, diviso il numero degli obiettivi. Es. numero degli obiettivi è 6. La somma delle percentuali = 300. Tale risultato diviso per 6 (numero degli obiettivi) = 50 (pari alla media del 50% del raggiungimento degli obiettivi). Il risultato è moltiplicato per 0,50 (tasso di incidenza del parametro sulla valutazione complessiva) = 25.

I parametri di pesatura degli obiettivi che la Giunta, avvalendosi della collaborazione del nucleo di valutazione effettua, sono i seguenti:

- 1) Strategicità, intesa come rilievo assunto dall'obiettivo per il raggiungimento delle priorità e dei programmi politici dell'Amministrazione: valore da 0,50 a 3.
- 2) Complessità, che misura il livello delle competenze professionali necessarie per il raggiungimento dell'obiettivo, il grado di interoperatività tra diversi uffici, il grado di coinvolgimento degli enti esterni e il contesto normativo in cui si opera: valore da 0,50 a 2.
- 3) Innovazione, che indica il grado di innovazione organizzativa e strumentale del progetto rispetto allo standard esistente: valore da 0,50 a 2.
- 4) Rilevanza esterna, che misura l'incidenza dell'attività sull'utenza esterna: valore da 0,50 a 2.
- 5) Rilevanza interna, che misura l'incidenza dell'attività sull'utenza interna: valore da 0 a 1.

B. Valutazione in base alle competenze

Il restante 50% della valutazione fa riferimento alle competenze. Tramite questo tipo di valutazione, constatato il grado di raggiungimento degli obiettivi, ci si propone di verificare il modo con cui il risultato è stato raggiunto. I parametri di valutazione sono i seguenti:

1. AUTONOMIA DECISIONALE

Per autonomia decisionale si intende la capacità del dirigente :

- di identificare i problemi e gli obiettivi,
- di definire il processo decisionale rispettando e facendo rispettare le regole ed i vincoli organizzativi senza indulgere a formalismi e/o burocratismi,
- di riconoscere l'importanza della decisione ed essere in grado di comunicarla e farla recepire;

2. LEADERSHIP

Per leadership si intende la capacità del dirigente:

- di fornire e stimolare modelli di comportamento e di prestazioni orientati ai risultati;
- di dirigere le risorse a disposizione efficacemente verso il raggiungimento degli obiettivi ;
- di promuovere consenso e coesione.

3. VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Per valorizzazione delle risorse umane si intende la capacità del dirigente:

- di responsabilizzare i propri collaboratori,
- di fornire ai collaboratori un quadro chiaro delle rispettive competenze assegnando loro obiettivi coerenti;
- di promuovere la motivazione massimizzando la convergenza degli interessi e delle aspirazioni personale dei collaboratori con gli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza;
- creare un clima partecipativo ed incoraggiante tale da ottenere un contributo di idee e proposte da parte dei collaboratori sulle decisioni od iniziative da prendere in una visione comune di reparto,
- di esprimere una valutazione adeguata dei collaboratori ex art. 9 lett. d) d.l. 150/09

4. INNOVAZIONE

Per innovazione si intende la capacità del dirigente :

- di individuare, proporre e realizzare soluzioni nuove, ad esempio adattando nuovi procedimenti amministrativi o procedure tecniche operative tese a o migliorare quelle esistenti nell'ottica di migliorare il servizio all'utenza.

5. CONOSCENZE ED APPRENDIMENTO

Per conoscenze ed apprendimento si intende la capacità del dirigente:

- di conoscere la normativa con precisione, puntualità ed autorevolezza, aggiornandosi tempestivamente senza indurre in inutili discussioni sulla corretta interpretazione di leggi, circolari, regolamenti e procedure.
- di assistere con competenza e professionalità gli organi di governo dell'ente.

6. ORGANIZZAZIONE

Per organizzazione si intende la capacità del dirigente:

- di definire ruoli e responsabilità dei collaboratori definendo con equità e congruità i carichi di lavoro, identificando vincoli strutturali per la realizzazione di programmi e progetti.
- di contribuire all'integrazione dei diversi uffici e servizi anche a livello intersettoriale adattando la propria azione alle necessità di cambiamento delle modalità operative.

7. EFFICIENZA GESTIONALE

Per efficienza gestionale si intende la capacità del dirigente:

- di ottimizzare l'uso delle risorse, riducendo gli sprechi, impegnandosi a fare le cose bene fin dalla prima volta, ottenendo economie di gestione misurabili.

8. ORIENTAMENTO AL CONTROLLO

Sensibilità e capacità dimostrata in ordine all'espletamento della funzione di controllo nell'ambito di competenza e di collaborazione al funzionamento del sistema di controllo a livello aziendale.

Il nucleo di valutazione considera gli 8 fattori di valutazione sopra indicati a ciascuno dei quali attribuisce un punteggio tra 1 e 10 (min. 8 max 80). Il valore complessivo di valutazione di tali parametri è pari, nella misura massima, a 50. E' pertanto necessario omogeneizzare il dato ottenuto moltiplicando il valore ottenuto, es. in concreto 72, per cui $0,50 \times 72 = 36$ dato complessivo omogeneo per la valutazione delle competenze del dirigente.

Tale dato va aggiunto al dato concernente la valutazione degli obiettivi, anch'esso su base 50.

La valutazione complessiva, recuperando l'esempio fatto nell'illustrazione della metodologia di pesatura e valutazione degli obiettivi, sarà pertanto $36 + 25 = 61$ su 100.

PROCESSO DI VALUTAZIONE

Il processo di valutazione si articola in quattro fasi:

- 1) La fase iniziale di comunicazione degli elementi di valutazione
- 2) La fase intermedia di confronto e riallineamento
- 3) La fase della valutazione di fine periodo
- 4) La fase dello sviluppo delle competenze

1) La fase iniziale succede alla fase di impostazione generale degli obiettivi e che postula una negoziazione tra assessori e dirigenti mediata dal segretario generale e che dà luogo all'approvazione del PEG PDO. La pesatura degli obiettivi è formulata dalla Giunta sentito il segretario ed il nucleo di valutazione. Nella fase iniziale i dirigenti si incontrano con il nucleo di valutazione che esplicita loro l'oggetto e le modalità di valutazione.

2) La fase intermedia rappresenta il momento del confronto con il nucleo di valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi e l'individuazione delle eventuali azioni correttive necessarie.

3) La fase della valutazione di fine periodo si concretizza nell'insieme di azioni che portano alla valutazione finale della performance per ogni dirigente.

In particolare:

- per la valutazione dei risultati il nucleo prende atto degli stessi attraverso la verifica degli stati di avanzamento degli obiettivi e l'esame della relazione di autovalutazione redatta da ciascun dirigente, cui segue un colloquio finale tra il nucleo e ciascun dirigente cui può

assistere e partecipare, ma solo a livello consultivo e se richiesto da parte del nucleo, il segretario;

- la valutazione delle competenze è effettuata utilizzando gli strumenti di valutazione delle competenze introdotti, nonché tenendo conto delle informazioni fornite dal segretario Generale e, per quanto di rispettiva competenza, dagli amministratori. Possono concorrere alla valutazione anche gli esiti di consultazioni di personale e di stakeholders che l'amministrazione intenda porre in essere in relazione, rispettivamente, al benessere organizzativo ed alla soddisfazione dell'utenza.

Il risultato finale della fase di valutazione corrisponde all'individuazione delle aree di criticità relative al singolo dirigente sulle quali è opportuno intervenire in una logica di crescita e sviluppo.

La fase di valutazione termina con la consegna al dirigente della scheda, la quale riassume in forma grafica gli elementi del sistema di valutazione sopra descritti. Il punteggio espresso nella scheda rappresenta la valutazione finale della prestazione.

A livello di gratificazione economica, posto che una valutazione complessiva inferiore a 60 è considerata negativa e non legittima l'attribuzione dell'indennità di risultato, i dirigenti che totalizzano un punteggio complessivo non inferiore a 60 conseguiranno l'indennità di risultato in modo proporzionale al punteggio totalizzato.