

Allegato alla A alla deliberazione
di Giunta Comunale n. 108 del 10/12/2008

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

- Comune di CASTIGLIONE D'ORCIA -

La prestazione di ogni singolo Dirigente/Responsabile viene analizzata e valutata sia in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi monitorati, sia in relazione alle capacità e alle competenze espresse dai Dirigenti /Responsabili nel periodo di riferimento.

E' evidente che l'operato di ogni Dirigente/Responsabile è valutato considerando attentamente la correlazione tra gli obiettivi da perseguire e le risorse (umane, finanziarie e strumentali) a sua disposizione.

La valutazione dei Dirigenti/Responsabili dei servizi può allora essere ragionevolmente divisa in due sezioni:

a) Valutazione "qualitativa" o dei comportamenti
(peso 50% - punteggio massimo relativo 50)

b) Valutazione di obiettivi di progetto tratti dal Peg
(peso 50% - punteggio massimo relativo 50)

Punteggio massimo totale (a + b) = 100

a) Valutazione "qualitativa" o dei comportamenti

La valutazione qualitativa verterà sull'analisi di 5 profili "comportamentali" descritti nella tabella riportata di seguito.

Profili considerati	Dimensioni del profilo
A) Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro:	<ul style="list-style-type: none">▪ capacità di gestire la propria giornata lavorativa▪ capacità di far fronte rapidamente alle situazioni di emergenza▪ capacità di individuazione delle priorità operative
B) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività:	<ul style="list-style-type: none">▪ capacità di coinvolgere e motivare il personale diretto▪ capacità di leadership▪ capacità di lavorare in gruppo▪ capacità di motivare i collaboratori
C) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi:	<ul style="list-style-type: none">▪ capacità di semplificare l'attività operativa della struttura diretta▪ capacità di promuovere iniziative per migliorare le qualità dei servizi▪ capacità di individuare i responsabili dei procedimenti attivati dalla struttura▪ grado di collaborazione con gli altri settori
D) Qualità dell'apporto personale specifico	<ul style="list-style-type: none">▪ capacità creative e innovative▪ capacità di anticipare i cambiamenti▪ capacità di individuare e risolvere i problemi▪ grado di disponibilità e impegno personale▪ partecipazione attiva ai problemi e agli obiettivi dell'ente▪ partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento
E) Contributo all'integrazione fra diversi servizi e all'adattamento al contesto di intervento	<ul style="list-style-type: none">▪ capacità di gestire i rapporti con altri uffici o servizi▪ capacità di rapportarsi con situazioni inedite o impreviste

Al fine di esprimere un giudizio il più oggettivo possibile su aspetti caratterizzati da una notevole soggettività, il Nucleo di valutazione, ritiene, oltre ad effettuare colloqui con i singoli responsabili, di avvalersi di una serie di informazioni, reperite tramite delle "schede di valutazione" con i quali i profili comportamentali del singolo responsabile saranno valutati da una serie di soggetti che, durante l'anno, hanno avuto modo di interagire tra di loro, quali, l'Assessore (gli Assessori) di riferimento, e il Segretario Comunale .

Il giudizio finale spetterà alla Giunta Comunale sulla base del verbale del Nucleo, che riporterà e sintetizzerà le valutazioni dei vari soggetti coinvolti (Amministratori, Segretario Comunale ed eventuali schede di autovalutazione); il lavoro del Nucleo in questa fase, sarà principalmente rivolto a valutare ed interpretare al meglio le schede pervenute, anche in relazione ai colloqui intercorsi con i soggetti valutati, ponendo particolare attenzione verso quei casi che possono presentare incongruenze e/o distorsioni in seguito alla valutazione di più soggetti.

Ogni profilo può essere "pesato" in maniera diversa.

Scheda finale per la valutazione "qualitativa" o dei comportamenti

A. Aspetti "qualitativi" o comportamentali								
Profilo	Peso	Valutazione					Risultato ponderato	Risultato normalizzato
		1	2	3	4	5		
1. Capacità dimostrata nel gestire il proprio tempo di lavoro								
2. Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività								
3. Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione, senza indurre formalismi e promovendo la qualità dei servizi								
4. qualità dell'apporto personale specifico								
5. contributo all'integrazione fra i diversi servizi e all'adattamento al contesto di intervento								
Totale A								

b) Valutazione “quantitativa” o dei risultati in senso stretto

Questa sezione della metodologia verterà sull'analisi del raggiungimento o meno di un numero limitato di obiettivi per ogni settore, massimo 5, indicati come prioritari dall'Amministrazione all'interno del PEG.

Qualora il PEG non contenesse l'indicazione degli obiettivi prioritari, sarà cura del Nucleo avviare una fase di consultazione con il vertice politico e i singoli Dirigenti/Responsabili ai fini della loro individuazione nonché acquisire eventuali relazioni e confrontare l'attività svolta con gli obiettivi ricavabili dalla relazione previsionale e programmatica allegata al Bilancio dell'esercizio a cui la valutazione si riferisce.

Ciascuno degli obiettivi può essere “pesato” in maniera diversa.

Tali obiettivi saranno monitorati nel corso dell'anno al fine di valutare eventuali problemi sorti e/o inadeguatezze nella loro formulazione iniziale.

Scheda finale di valutazione da compilare ad opera del Nucleo di valutazione

A. Aspetti "qualitativi" o comportamentali								
Profilo	Peso	Valutazione					Risultato ponderato	Risultato normalizzato
		1	2	3	4	5		
1. Capacità dimostrata nel gestire il proprio tempo di lavoro								
2. Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività								
3. Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione, senza indurre formalismi e promovendo la qualità dei servizi								
4. qualità dell'apporto personale specifico								
5. contributo all'integrazione fra i diversi servizi e all'adattamento al contesto di intervento								
Totale A								
B. Aspetti "quantitativi" o dei risultati in senso stretto								
Nominativo responsabile			Punteggio					
Totale B								
Valutazione di risultato A + B								

Il risultato ponderato (necessario se si vuole differenziare l'importanza relativa dei singoli aspetti) è dato dal risultato ottenuto dal soggetto valutato in ogni obiettivo moltiplicato per il suo peso relativo;

Il risultato normalizzato è dato dal risultato ponderato per l'importanza relativa al modello diviso il punteggio massimo ottenibile (5).

Collegamento valutazione/retribuzione

Ai fini dell'attribuzione ad ogni responsabile della retribuzione si propone di applicare ad ogni range di punteggio una determinata aliquota.

Punteggio ottenuto	Aliquota sulla retribuzione di posizione
97 - 100	25%
90 - 96	22%
80 - 89	20%
70 - 79	15%
Fino a 69	10%

La scheda di valutazione, inviata al Sindaco, costituirà la base per valutazioni e decisioni definitive che competono al Sindaco stesso e alla Giunta Comunale.