

# COMUNE DI VALMACCA (AL)

## A) METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.

La misurazione e valutazione dei Responsabili di Servizio ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato è effettuata dal Sindaco su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione ed è collegata:

- a) per il 70% al grado di raggiungimento di obiettivi individuali che possono coincidere anche con gli obiettivi gestionali assegnati al servizio.
- b) per il 30% ai comportamenti professionali e organizzativi come segue:
  - ✓ impegno e qualità della prestazione: punteggio max 12
  - ✓ capacità di problem solving ed organizzativa: punteggio max 10
  - ✓ tensione al miglioramento qualitativo con aggiornamento: punteggio max 4
  - ✓ capacità relazione interna ed esterna: punteggio max 2
  - ✓ capacità di relazioni istituzionali: punteggio max 2

### fase 1 – Determinazione degli obiettivi gestionali

La relazione previsionale e programmatica allegata al bilancio definisce di massima i programmi e progetti nonché le connesse finalità, cioè gli obiettivi gestionali che in tale sede vengono indicati in modo generale e sintetico.

Gli obiettivi vengono poi ulteriormente indicati e dettagliati in coerenza con i programmi/progetti attraverso il piano delle risorse e obiettivi (P.R.O.) che vengono assegnati ratione/materia ai responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa tenuto conto dell'assetto organizzativo dell'Ente e dei Decreti del Sindaco di cui all'art. 109 del TUEL.

Agli obiettivi, indicati nel P.R.O, viene attribuito un peso che deve tener conto, da un lato, della priorità che l'organo politico di governo attribuisce a quel determinato obiettivo (valenza strategica), dall'altro, della complessità dell'obiettivo riferita alla complessità del contesto giuridico o materiale di gestione dell'obiettivo nonché del tipo di obiettivo (di sviluppo – di qualità – di risparmio – di quantità - di routine). La Giunta definisce la strategicità ed il Segretario Comunale con il supporto dell'organismo indipendente di valutazione, definisce la complessità e il tipo di obiettivo.

## Fase 2 – Rilevazione dei risultati raggiunti - Relazione

La rilevazione dei risultati raggiunti si esprime attraverso una relazione in cui il responsabile illustra il grado di conseguimento degli obiettivi e indica la percentuale di utilizzo delle risorse finanziarie assegnate.

Copia della relazione da predisporre entro il 31 Marzo dell'anno successivo viene trasmessa al Sindaco e alla Giunta e successivamente validata dall'O.I.V.

## fase 3 – Valutazione finale

La valutazione finale si esprime mediante il calcolo del punteggio complessivo (vedi scheda - allegato 1) ottenuto dal responsabile del servizio e nel rispetto della seguente articolazione:

Il punteggio massimo attribuibile è di 100 punti.

Il numero massimo di punti da attribuire agli obiettivi è pari a 70.

Il punteggio massimo per il comportamento professionale-organizzativo è di 30 punti.

Infine si provvederà a predisporre una scala di giudizio, sotto forma di scheda di valutazione complessiva finale (vedi allegato 1).

ANNO .....

ALLEGATO 1/A

### SCHEDA VALUTAZIONE

Dipendente Signor .....

Categoria .....

SETTORE/SERVIZIO .....

	<b>Parametri di valutazione e fattori</b>	<b>Punteggio previsto</b>	<b>Punteggio assegnato</b>
<b>1</b>	<b>COMPORAMENTO PROFESSIONALE E ORGANIZZATIVO DEL RESPONSABILE</b>	<b>MAX PUNTI 30</b>	
	a) Impegno e qualità della prestazione	Max punti 12	
	b) Capacità di problem solving ed organizzativa	Max punti 10	
	c) Tensione al miglioramento qualitativo con aggiornamento	Max punti 4	
	d) Capacità relazione interna e esterna	Max punti 2	
	e) Capacità di relazioni istituzionali	Max punti 2	
<b>2</b>	<b>VALUTAZIONE SU GESTIONE P.R.O. – OBIETTIVI ASSEGNATI</b>	<b>MAX PUNTI 70</b>	
	<b>PUNTEGGIO TOTALE (1+2)</b>	<b>MAX PUNTI 100</b>	

Data .....

L'O.I.V.

IL SINDACO

per presa visione: Il Responsabile del Servizio .....