



CITTÀ DI SOVERATO

Prov. Di Catanzaro

**La valutazione della performance delle
Posizioni Organizzative**

1.INTRODUZIONE

Il sistema di misurazione e valutazione dei risultati raggiunti dalle Posizioni Organizzative va inquadrato all'interno del più ampio macro-processo di programmazione e controllo dell'azione amministrativa (c.d. ciclo di gestione della performance) che l'Amministrazione, con il proprio Documento Unico di Programmazione (DUP) e (PIAO)ha deciso di sviluppare con l'obiettivo di armonizzare il vigente sistema alle più recenti normative sulla riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni e ai propri documenti di programmazione.

Mira all'effettiva valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento dei meccanismi premiali in conformità ai principi e criteri cardine contenuti nei CCNNLL, per l'attribuzione del compenso denominato "retribuzione di risultato" e a quelli contenuti nel Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 e ss.mm.ii.. Non è strumento separato dalle altre dinamiche gestionali e rappresenta una leva fondamentale per lo sviluppo individuale e organizzativo.

La metodologia concerne il duplice ambito di valutazione della performance organizzativa e della performance individuale.

La valutazione della performance organizzativa riguarda la rilevazione del grado di attuazione delle politiche dell'Ente e di realizzazione degli obiettivi strategici relativi all'amministrazione nel suo complesso, nonché la rilevazione dei risultati conseguiti dalle singole articolazioni organizzative, in relazione agli obiettivi gestionali ad esse affidati. La valutazione della performance individuale concerne, invece, la misurazione dell'apporto fornito dalle Posizioni Organizzative, in relazione al proprio ruolo e responsabilità, alla realizzazione dei predetti obiettivi, cui è correlato l'eventuale riconoscimento del relativo trattamento economico accessorio.

In ogni caso, sebbene condotti su piani distinti, gli esiti del processo di valutazione della performance organizzativa e di quella individuale debbono risultare, tra di loro, strettamente coerenti.

2. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il Piano degli Obiettivi (PDO), nel quale è unificato organicamente il piano della performance definisce gli obiettivi gestionali affidati alle articolazioni organizzative

dell'Ente.

Gli obiettivi gestionali devono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi in termini di indicatori. Ciò, in forza del fatto che le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere.

Gli obiettivi possono essere ponderati in modo differenziato ai fini della valutazione. (Allegato 1).

Prima dell'approvazione del piano della performance da parte della Giunta gli Obiettivi proposti vengono sottoposti all'Organismo di valutazione che ne verifica la conformità e coerenza rispetto ai criteri stabiliti dalla Legge attribuendone il livello di ponderazione.

Per cause non inizialmente prevedibili gli Obiettivi assegnati alle Posizioni Organizzative possono essere ridefiniti nel corso dell'esercizio. La ridefinizione può comportare introduzione di nuovi Obiettivi o la revisione di Obiettivi precedentemente assegnati e avviene su proposta delle Posizioni Organizzative interessate con le modalità previste per l'approvazione del piano della performance, fermo restando il limite massimo di 60 punti.

3. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Contenuti ed ambiti: i fattori di apprezzamento

La metodologia individua i seguenti fattori di apprezzamento ascrivibili ai cosiddetti comportamenti organizzativi e gestionali (Allegato 2):

- a) **Capacità gestionali:** intesa come capacità di gestire le risorse finanziarie, (accertamento della entrata ed impegno della spesa), umane, strumentali assegnate al Settore in maniera produttiva, con particolare riferimento alla capacità di controllo dei contratti dei servizi pubblici e di quelli per il funzionamento al fine di migliorare la performance dell'Ente nel suo complesso;
- b) **Capacità di realizzazione degli obiettivi strategici:** intesa come capacità di azione finalizzata al raggiungimento degli obiettivi strategici di mandato e di superamento delle criticità che possono limitare o impedire il loro raggiungimento, anche e specificamente in relazione alle modalità della realizzazione;
- c) **Capacità di direzione:** intesa come capacità nell'assolvere le attività di

pianificazione, programmazione e controllo, compresa quella della promozione alle innovazioni (soprattutto tecnologiche) finalizzate al miglioramento delle funzioni e servizi assegnati, favorendo anche la realizzazione ai cambiamenti organizzativi, nonché la capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;

- d) **Capacità relazionali:** intesa come capacità di lavorare e collaborare con il vertice amministrativo dell'Ente, con le altre Posizioni Organizzative, con gli uffici degli altri Settori, e di rapportarsi con i cittadini e con tutti gli altri soggetti esterni istituzionali e non, con i quali si relaziona al fine di migliorare la performance dell'Ente.

Il sistema di valutazione della performance delle Posizioni Organizzative prevede anche l'attribuzione al Sindaco di una quota pari al 10% del punteggio complessivo.

Il Sindaco esprime il suo giudizio in base ai seguenti fattori:

- A) grado di tempestività nell'esecuzione delle direttive degli organi di indirizzo politico amministrativi finalizzati al raggiungimento dei risultati programmati dall'Ente;
B) capacità di relazione e collaborazione con il Sindaco e gli Amministratori dell'Ente.

Il contesto e gestione della performance

La metodologia opera con riferimento ai contenuti del PDO e del piano della performance.

Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere.

In particolare, gli obiettivi di attività debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi in termini di indicatori. Gli obiettivi indicati dal PDO e piano della performance possono essere misurati (pesati) in modo differenziato ai fini della valutazione.

In ogni caso, è possibile un possibile monitoraggio a campione intermedio, entro il 31 luglio di ciascun anno, finalizzato a rilevare gli eventuali scostamenti tra quanto programmato e quanto effettivamente realizzato e a predisporre le conseguenti azioni correttive.

Gli esiti del monitoraggio e ogni altro elemento o situazione rilevati nel corso della gestione, che risultino significativi ai fini del presente processo, sono resi disponibili all'Organismo di valutazione.

4.LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Al fine di apprezzare, non solo la dimensione quantitativa del grado di realizzazione degli obiettivi di attività affidati (capacità operativa), ma anche la qualità degli apporti che l'hanno determinata, la valutazione dei fattori relativi ai comportamenti organizzativi e gestionali, verrà effettuata tenendo in considerazione le specifiche capacità indicate nella scheda di valutazione (comportamenti organizzativi e gestionali).

La valutazione complessiva della Posizione Organizzativa, ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato, è espressa con il punteggio totale effettivamente ottenuto, quale risultante della sommatoria dei sotto-punteggi attribuiti dall'Organismo di valutazione con riferimento alla Capacità operativa ed ai Comportamenti organizzativi e gestionali e alla Valutazione del Sindaco. (Allegato 3).

Gli esiti della valutazione sono consegnati all'interessato, il quale, fatto salvo quanto previsto dal successivo punto 6, sottoscrive la scheda, per presa visione.

Entro il 15 di maggio di ogni anno l'organismo di valutazione predispone sulla base del livello di performance risultante dalla somma dei punteggi attribuiti ai singoli fattori di valutazione, la proposta di valutazione che sottopone al Sindaco.

Ricevuta la proposta, il Sindaco esprime il suo giudizio determinando quindi la valutazione finale.

5.RACCORDO TRA VALUTAZIONE E COMPENSI

Per le Posizioni Organizzative il valore della retribuzione di risultato è direttamente rapportato al punteggio ottenuto.

Nel caso di punteggio inferiore a 50, non è erogato alcun compenso e si attivano i procedimenti relativi all'eventuale revoca dell'incarico.

6.LE PROCEDURE DI RIESAME

I soggetti competenti per la valutazione operano, sia nel corso della gestione che nella fase di concreta espressione del giudizio finale, secondo modalità trasparenti e partecipative. Se, nonostante ciò, i soggetti valutati non condividessero gli esiti finali della valutazione, al fine di tentare di prevenire l'insorgenza di contenziosi formali, si stabilisce la seguente procedura di riesame delle valutazioni:

a) il valutato presenta all'Organismo di valutazione motivata istanza di riesame, entro quindici giorni dal ricevimento della scheda di valutazione;

b) l'Organismo di valutazione esamina l'istanza, acquisendo tutte le informazioni necessarie con possibilità di eventuale audizione del richiedente. Assume la decisione definitiva in ordine alla richiesta di riesame, trasmettendola all'interessato. Tutte le comunicazioni di cui sopra debbono essere gestite con modalità tracciabili, anche impiegando, per ragioni di risparmio, semplicità e speditezza, la posta elettronica ordinaria.

Allegati

Allegato 1: scheda obiettivo Posizioni Organizzative

Allegato 2: scheda comportamenti organizzativi e gestionali delle
Posizioni Organizzative

Allegato 3: scheda di valutazione delle Posizioni Organizzative