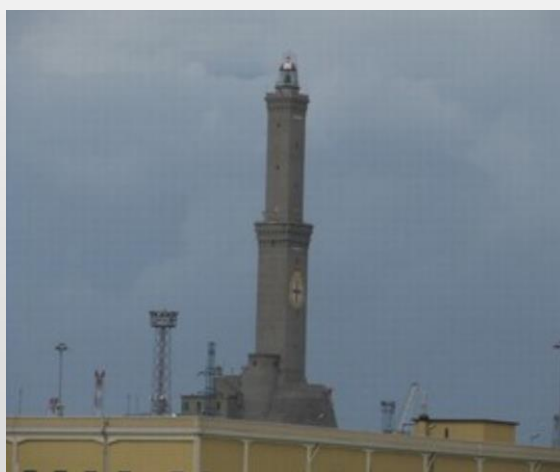


SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI

METODOLOGIA E PROCEDURE





INDICE

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

LA VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

LA VALUTAZIONE DEL CONTRIBUTO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI ENTE

LA VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

INCARICHI AD INTERIM

FASI DEL PROCESSO

PROCEDIMENTO DI VALUTAZIONE



OGGETTO DELLA VALUTAZIONE.

Costituiscono oggetto della valutazione le prestazioni dirigenziali, intese in termini di:

- risultati conseguiti, in rapporto agli obiettivi di struttura assegnati
- risultati conseguiti, in rapporto agli obiettivi organizzativi di Ente
- comportamenti organizzativi adottati.

Le condizioni necessarie per l'attribuzione della retribuzione di risultato sono costituite, con le precisazioni che seguono, contestualmente:

- a) dal sostanziale conseguimento dei risultati relativi agli obiettivi assegnati al dirigente e agli obiettivi di Ente
- b) dall'adozione di comportamenti organizzativi attesi
- c) dal pieno conseguimento degli obiettivi in materia di attuazione del Piano Triennale della Prevenzione e Corruzione e Trasparenza, qualora assegnati
- d) dalla assegnazione di un incarico per un periodo superiore a 60 giorni
- e) dall'assenza di procedimenti disciplinari conclusi con addebito a carico del dirigente

Sia gli obiettivi che i comportamenti devono avere la valutazione minima prevista dal sistema ai fini dell'erogazione del premio. Gli obiettivi sono assegnati ai Dirigenti tramite il Piano Esecutivo di Gestione (PEG)

Il PEG, ai sensi dell'art. 169 del Decreto Legislativo 267/2000, è approvato dalla Giunta Comunale su proposta del Direttore Generale e attribuisce ai Dirigenti gli obiettivi negoziati con gli Assessori di riferimento. Tali obiettivi devono essere particolarmente rilevanti, significativi e innovativi e con contenuti diversi dalla mera attività dell'Ente.

Il Nucleo di Valutazione, di seguito NdV, sulla base delle funzioni attribuitegli dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, prima della presentazione alla Giunta Comunale, effettua un'analisi sul contenuto degli obiettivi e sui relativi indicatori e target attesi finalizzata a verificarne la coerenza con quanto previsto dalla normativa (art. 5 D.lgs 150/2009).

Gli obiettivi nel corso dell'anno, quando ricorrano motivate ragioni, possono essere modificati, mediante variazione al PEG, ciò compatibilmente con le scadenze degli atti di programmazione.

Gli obiettivi di Ente sono resi noti ai Dirigenti contestualmente all'assegnazione degli obiettivi individuali

LA VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

I Dirigenti sono valutati sui risultati conseguiti in relazione agli obiettivi loro assegnati.

In particolare, per ogni dirigente vengono individuati sino a un massimo di tre obiettivi rilevanti ai fini del ciclo della performance, aventi peso massimo complessivo 100, due dei quali, più complessi e sfidanti, aventi peso 40/100 ed uno avente peso 20/100.



Per il riconoscimento della retribuzione di risultato occorrerà la validazione del NdV del conseguimento dei risultati relativi agli obiettivi assegnati nonché dell'avvenuta:

- attuazione delle previsioni di competenza del Piano triennale di prevenzione della corruzione,
- pubblicazione o trasmissione all'incaricato dei dati e delle informazioni previste ai fini del rispetto della normativa sulla trasparenza.

Per accedere alla retribuzione di risultato la percentuale di raggiungimento viene fissata nella misura percentuale minima del 90% a cui corrisponde il 50% del premio ovvero, convenzionalmente 50 punti.

Per risultati ottenuti uguali al 100% corrisponde il 100% del premio, ovvero 100 punti.

Per risultati compresi tra l'90% e il 100% il punteggio corrispondente viene calcolato sulla base della seguente formula:

$$x = 50 + 5 * (y^{\circ} - 90)$$

Dove x è il punteggio da attribuire e y il risultato percentuale ottenuto nell'intervallo $90 \leq y^{\circ} \leq 100$

I punteggi ottenuti sono riparametrati sulla base del peso di ciascun obiettivo.

Ai sensi dell'articolo 21 del d.lgs 150/2009 "Bonus annuale delle eccellenze" l'Amministrazione può assegnare un bonus sino a 50 punti al personale dirigente che avrà ottenuto il pieno raggiungimento degli obiettivi e il cui contributo apportato nell'anno al raggiungimento degli obiettivi di mandato ed alla creazione di valore per l'Ente e/o per la collettività sia stato particolarmente significativo o che, grazie ad uno sforzo superiore alla norma, abbia superato in modo eccezionale fino al 150%, i target attesi definiti sulla base di serie storiche.

Di norma, la percentuale di Dirigenti che ottiene tale riconoscimento non supera il 20% dei Dirigenti.

Il premio attribuibile al singolo valutato viene calcolato sulla base del budget complessivo, definito nel rispetto dei vincoli normativi relativi al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, proporzionato alla somma dei punteggi ottenuti dai beneficiari della premialità così da ottenere un valore punto da moltiplicare per i punti attribuiti al singolo Dirigente in esito alla valutazione.

Nel caso di parziale raggiungimento di un obiettivo determinato da cause non imputabili al Dirigente, il NdV, acquisita specifica relazione da parte dell'interessato, potrà valutare l'obiettivo in relazione alle fasi realizzate.

LA VALUTAZIONE DEL CONTRIBUTO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI ENTE

La performance di Ente misura il valore generato dall'azione amministrativa.



COMUNE DI GENOVA

Per ciascuna Direzione saranno identificati, a partire dal 2019, alcuni indicatori particolarmente significativi per rappresentare l'efficacia sociale delle azioni realizzate. Tali indicatori potranno essere basati su dati reperibili all'interno dell'Amministrazione o su informazioni prodotte da fonti esterne (es altre istituzioni pubbliche o private, valutazione degli stakeholder esterni, valutazione dei cittadini).

LA VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI.

Questa fase del processo è finalizzata a verificare che i comportamenti organizzativi messi in atto dai dirigenti siano coerenti al ruolo ricoperto, individuando in questo modo elementi oggettivi di valutazione.

I comportamenti organizzativi sono riconducibili a comportamenti specifici attesi indicati nella scheda individuale.

La scheda dei comportamenti organizzativi (Allegato 1) si basa su 6 fattori declinati in scale progressive e misurabili attraverso indicatori specifici, descritti in maniera semplificativa. Per le posizioni dirigenziali specialistiche che non gestiscono risorse umane tali fattori scendono a 5 (cinque)

- pianificazione controllo e rispetto dei tempi
- orientamento al risultato
- gestione, coordinamento, sviluppo delle risorse umane e capacità di differenziare la valutazione dei propri collaboratori (item non presente nella scheda delle posizioni dirigenziali specialistiche)
- sviluppo competenze professionali
- comunicazione, relazione e orientamento all'utenza interna/esterna
- flessibilità e disponibilità al cambiamento

I fattori relativi alla gestione delle risorse umane saranno valutati tenendo anche conto dei giudizi espressi dal personale appartenente alla struttura di diretta responsabilità del dirigente, in ordine al benessere organizzativo, alle opportunità di crescita professionale e all'equità nella gestione.

Il punteggio relativo alla valutazione dei comportamenti organizzativi viene espresso in trentesimi;

- con punteggio inferiore o uguale a 18, la valutazione della performance individuale del dirigente è ritenuta negativa.
- con punteggio tra 19 e 22 la valutazione dei comportamenti viene considerata positiva ma non si ha diritto ad accedere alla retribuzione di risultato anche se gli obiettivi vengono conseguiti pienamente.
- con punteggio pari o superiore al 23 si accede alla retribuzione di risultato spettante sulla base della percentuale di raggiungimento di ogni singolo obiettivo, decurtata proporzionalmente.
- con punteggio pari o superiore a 26 si ha diritto all'integrale retribuzione di risultato spettante sulla base della percentuale di raggiungimento di ogni singolo obiettivo.

INCARICHI AD INTERIM.

In caso di assenze, oltre i 90 giorni, che prevedano il c.d. "interim", al Dirigente assegnatario dell'interim, la valutazione, ai fini della conseguente retribuzione di risultato, avrà ad oggetto sia gli obiettivi riferiti al proprio incarico, quanto quelli dell'incarico ad interim. Qualora l'incarico ad interim sia presente al momento dell'assegnazione degli obiettivi verranno assegnati gli obiettivi in proporzione ai mesi di reggenza ad interim; in caso contrario il NdV ne assegnerà uno di quelli già collegati al dirigente titolare dell'incarico vacante.

FASI DEL PROCESSO.

1 fase - Obiettivi:

Ciascun Coordinatore di struttura, Direttore e Dirigente compila la consuntivazione degli indicatori dei propri obiettivi, senza procedere alla determinazione della percentuale di raggiungimento.

Il Direttore Generale e i Direttori verificano la consuntivazione e propongono una percentuale di raggiungimento degli obiettivi dei propri Direttori e Dirigenti.

Il Direttore Generale propone una percentuale di raggiungimento per gli obiettivi dei Coordinatori di struttura, per i Direttori e per i Dirigenti allo stesso direttamente collegati.

In sede di valutazione, il Nucleo di Valutazione, di concerto con i Coordinatori di struttura, definisce la consuntivazione e la relativa percentuale di raggiungimento degli obiettivi.

2 fase - Comportamenti:

Il Direttore Generale, il Segretario Generale ed i Direttori compilano una proposta di valutazione dei loro Direttori o Dirigenti.

Il NdV, sentiti il Direttore Generale ed i Direttori competenti, prende in esame le proposte e definisce la valutazione.

3 fase - Validazione:

Validazione delle valutazioni da parte del Sindaco, di concerto con l'Assessore al Personale.

4 fase - Consegna:

Ogni valutatore consegna le schede a Direttori e Dirigenti valutati.

PROCEDIMENTO DI VALUTAZIONE.

Procedura di valutazione - Regole di contraddittorio

Gli obiettivi annuali sono preventivamente definiti attraverso il PEG in stretta correlazione con il Documento Unico di Programmazione (DUP).

Il NdV di norma, nel primo quadrimestre, dell'anno successivo a quello di riferimento, sulla base dell'istruttoria, procede alla verifica del grado di conseguimento dei risultati di gestione, nonché dell'analisi dei comportamenti organizzativi adottati e alla valutazione delle prestazioni dei Dirigenti.



La comunicazione dei risultati della valutazione avviene, previo confronto con il superiore gerarchico, secondo il seguente schema:

- il Segretario/Direttore Generale per i Vice Segretari Generali e Coordinatori di struttura e per i direttori ;
- il Direttore di riferimento per i Dirigenti.

Il confronto termina con l'apposizione della firma congiunta del valutatore e del valutato e contiene le eventuali osservazioni formulate da quest'ultimo.

Inoltre, il Dirigente valutato, qualora non condivida la valutazione attribuitagli (comportamenti e/o obiettivi), in occasione del suddetto confronto, potrà presentare al NdV e per conoscenza al Direttore Generale/ Coordinatori di struttura / Direttore di struttura ed all'ufficio responsabile dei sistemi di valutazione le proprie osservazioni/opposizioni entro 5 giorni dalla data di consegna della scheda.

Il NdV effettua istruttoria supplementare dandone espressa comunicazione al valutato entro 30 giorni dalla data di consegna della scheda.