



Comune di Ponte San Pietro

Nucleo di Valutazione

L'anno duemilaquattro, addì 31 del mese di gennaio, nella residenza comunale di sono riuniti i signori:

dr. Mario Spoto, direttore generale del comune di Ponte San Pietro, Presidente del nucleo di valutazione;

dr. Rodolfo Papis, componente esperto del nucleo di valutazione;

dr. Ottavio Buzzini componente esperto del nucleo di valutazione

Delle decisioni assunte si è steso il seguente verbale.

Oggetto: Determinazione della rilevanza degli obiettivi assegnati ai settori: criteri e metodologie di valutazione

Il nucleo di Valutazione

Visti i programmi dettagliati nella relazione previsionale e programmatica 2004-2006 assegnati ai settori;

Viste la schede allegate, nelle quali sono specificati gli obiettivi assegnati ai responsabili di settore;

Su proposta del Presidente, Direttore Generale,

Delibera

-Di prendere atto delle schede allegate sotto la lettera "A" nelle quali sono specificati gli obiettivi assegnati ai responsabili di settore e di determinare il peso di ciascuno di essi nelle misure di seguito specificate:

PesoObiettivi.xls

-Di approvare i documenti allegati sotto le lettere "B" e "C" concernenti, rispettivamente, i criteri e le metodologie di valutazione e le schede da utilizzare per la relazione annuale.

criteri generali valutazione dirigenti.doc

RELAZIONE DEI DIRIGENTI.doc

I componenti



Allegato B

Comune di Ponte San Pietro

***Criteria e metodologie di valutazione dei
dirigenti***



1. LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DIRIGENZIALI

La valutazione delle prestazioni dirigenziali dell'attività dei dirigenti si realizza secondo due dimensioni base:

- il risultato (il cosa è stato ottenuto);
- il comportamento organizzativo (in quanto determinante il risultato complessivo).

Il modello proposto dà uguale peso (50%) alle due dimensioni.

1. Il risultato viene misurato sulla base del livello di raggiungimento del risultato atteso rappresentato in apposite schede - obiettivo
2. Il comportamento organizzativo viene valutato sulla base dei fattori di cui all'art. 43 del C.N.L. - area dirigenza -. Tali fattori possono essere sintetizzati come segue:
 - . motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei collaboratori;
 - . clima organizzativo interno;
 - . gestione del tempo;
 - . rispetto delle regole senza formalismi eccessivi;
 - . promozione e gestione del cambiamento (innovazione tecnologica e organizzativa);
 - . attuazione del controllo di gestione;
 - . integrazione e interfunzionalità;
 - . qualità dell'apporto personale (approccio positivo, orientamento alla soluzione dei problemi, spirito di iniziativa)

2. LA GRIGLIA DI VALUTAZIONE PROPOSTA

Nel modello proposto ogni fattore di valutazione ha un proprio peso specifico di valutazione come riportato nella griglia di valutazione.

Di seguito per ognuno di essi si riporta una descrizione più analitica per favorire l'interpretazione dei contenuti reali di ogni punto.

a. Motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei collaboratori

Riguarda le modalità con le quali si motivano i collaboratori riconoscendo i loro sforzi, incoraggiando la loro iniziativa, sollecitando idee e contributi professionali, valorizzando le loro competenze e professionalità.

b. Clima organizzativo interno

Riguarda l'insieme delle percezioni soggettive che determinano il clima (es. sussistenza di tensioni latenti o manifeste) nella struttura diretta.

c. La gestione del tempo

Riguarda la capacità dimostrata nella corretta gestione della risorsa "tempo" in termini di puntuale ed efficace pianificazione e programmazione delle attività.



d. *Rispetto delle regole senza formalismi eccessivi*

Riguarda la capacità dimostrata nell'agire considerando i vincoli normativi come tali e non come il fine dell'attività del dirigente pubblico.

e. *Promozione e gestione del cambiamento (innovazione tecnologica e organizzativa)*

Riguarda la capacità, i comportamenti e gli atteggiamenti mentali dimostrati nel promuovere e sostenere il cambiamento organizzativo.

f. *Attuazione del controllo di gestione*

Riguarda il livello di attuazione dell'attività di controllo di gestione nell'attività diretta.

g. *Integrazione e interfunzionalità*

Riguarda gli atteggiamenti e i comportamenti espressi finalizzati al superamento delle logiche dei "compartimenti stagni" e delle funzioni per una più coerente logica di "processo" interfunzionale.

h. *Qualità dell'apporto individuale*

Riguarda le abilità personali del dirigente e come esse si esprimono nell'organizzazione indipendentemente da quelle tecniche specifiche.

3. APPLICAZIONE DEI CRITERI E METODOLOGIE DI VALUTAZIONE

Di seguito sono riportate le schede che saranno utilizzate per la valutazione dei Dirigenti.

In esse è possibile evincere i differenti attori che esprimono la valutazione.

Le valutazioni espresse da ciascun attore "politico" saranno raccolte separatamente a cura della Direzione generale. Successivamente il nucleo di valutazione procederà ad attribuire i punteggi per gli altri fattori.

Dove è prevista l'alternatività "Sindaco o Assessore di riferimento", la decisione circa l'autore della valutazione sarà rimessa al Sindaco, il quale deciderà di effettuarla direttamente o invece rimetterla all'assessore

Il Nucleo di Valutazione interviene per la garanzia del buon funzionamento e della trasparenza del processo di valutazione e per tutte le questioni a cui è tenuto secondo le norme, i regolamenti interni e le disposizioni contrattuali.



SCHEDA DI VALUTAZIONE PER I DIRIGENTI

PERIODO DI RIFERIMENTO: ANNO

FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORI	PESO % ATTRIBUITO	VALUTATORI	VALUTAZIONE	VALUTAZIONE
				Da 1 a 10 (*)	PONDERATA
RISULTATI	Aderenza tra i risultati raggiunti e gli obiettivi programmati rilevati dagli atti di programmazione e dal Piano di gestione	50 %	Nucleo di Valutazione		
COMPORTEMENTO ORGANIZZATIVO	Motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei collaboratori	5%	Nucleo di Valutazione		
	Clima organizzativo interno (1)	2 %	Sindaco		
	Clima organizzativo interno (2)	2 %	Assessori di riferimento		
	Gestione del tempo (1)	2 %	Sindaco		
	Gestione del tempo (2)	2%	Assessori di riferimento		
	Rispetto delle regole senza formalismi	3 %	Assessore di riferimento,		
	Promozione e gestione del cambiamento	4 %	Sindaco		
	Attuazione del controllo della gestione	10 %	Nucleo di Valutazione		
	Integrazione e interfunzionalità	5 %	Sindaco o Assessore di riferimento		
	Qualità dell'apporto individuale	15%	Sindaco o Assessore di riferimento		
	TOTALE COMPORTEMENTO ORGANIZZATIVO	50 %			
	TOTALE GENERALE	100 %			

Nota per i punteggi: 10 = valore di eccellenza; 1 = massima inadeguatezza