



Città di Somma Lombardo

Manuale di applicazione della metodologia di valutazione delle prestazioni dei Dirigenti

PREMESSA

Il sistema di controlli interni disegnato dal legislatore per gli enti locali può essere rappresentato secondo una sequenza che prende l'avvio dalla produzione di atti di cui i dirigenti attestano la conformità tecnica e normativa anche in termini di regolarità contabile e che assolve al principio di legalità dell'azione amministrativa; il circuito attivato dalla produzione di questi atti permette quindi di acquisire i fattori necessari a consentire lo svolgimento di servizi rispetto ai quali, in una ulteriore fase del processo, viene esercitato un controllo di qualità dell'attività, controllo finalizzato a verificare il soddisfacimento del principio della buon andamento della pubblica amministrazione, in termini di efficienza, efficacia ed economicità, e della sana finanza pubblica.

La valutazione della Dirigenza riguarda questo momento del processo e con questo s'identifica; la valutazione è quindi uno strumento diretto a fornire un giudizio sull'andamento gestionale dell'ente non con esclusivi scopi referenziali collegati a un sistema retributivo premiante, ma utile piuttosto a far rendere consapevoli i gestori della qualità gestionale prodotta, matrice imprescindibile di puntuali e indispensabili informazioni sulla "giustezza direzionale" di ogni area organizzativa dell'ente.

➤ L'oggetto della valutazione

L'attività di valutazione, anche se non può prescindere da considerare la *performance* professionale nel suo complesso e quindi tiene conto anche dei comportamenti organizzativi del singolo Dirigente, focalizza la sua analisi sulla realizzazione degli obiettivi e sulla qualità di realizzazione degli obiettivi stessi, così come predefinita nel Piano esecutivo di Gestione annuale; conseguentemente nel punteggio riassuntivo della valutazione il valore del rapporto tra raggiungimento degli obiettivi e comportamenti organizzativi sarà il seguente:

- 80% per gli obiettivi di area
- 20% : per i comportamenti organizzativi

Il processo di valutazione

I principi che sottendono ad un adeguato sistema di valutazione della dirigenza riguardano la:

- ⇒ **periodicità e continuità** – la valutazione deve essere effettuata con cadenza periodica almeno annuale;
- ⇒ **trasparenza e conoscibilità** delle regole e del rapporto valutatore –valutato
- ⇒ **chiarezza** dei i parametri valutativi di riferimento – gli obiettivi e comportamenti oggetto di valutazione devono essere chiaramente esplicitati;
- ⇒ **misurabilità dei fattori di valutazione** - la definizione e graduazione dei parametri degli standard valutativi deve essere univoca e condivisa così da delimitare l'ambito di discrezionalità del giudizio per evitare personalismi e arbitrarietà;
- ⇒ **equità**, intesa nel senso di omogeneità e uniformità nell'applicazione delle regole

Il processo di valutazione presuppone anche per la dirigenza la predisposizione di schede individuali (**Scheda C**) contenute nell'**allegato A** inerenti che riassume il punteggio complessivo risultante da :

- ⇒ I comportamenti organizzativi – **Scheda A**
- ⇒ Il raggiungimento degli obiettivi di area organizzativa- **Scheda B**

- La strutturazione del processo di valutazione-

Il processo di valutazione disposto dal Nucleo di Valutazione prevede un'articolazione in tre fasi :

Prima fase: ad inizio anno

- il Nucleo esamina lo bozza annuale del Piano Esecutivo di Gestione e individua gli obiettivi rilevanti ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato dei dirigenti, anche non in totale corrispondenza con quelli del PEG.

Seconda fase: ottobre

- il Nucleo recepisce le relazioni dello stato di attuazione dei programmi dell'Amministrazione e approvate con il provvedimento di riequilibrio del bilancio in corso
- il Nucleo convoca i dirigenti per discutere con loro aspetti critici delle relazioni presentate con un possibile audit sullo stato di avanzamento di alcuni obiettivi
- il Nucleo propone al Sindaco eventuali modifiche e/o integrazioni di obiettivi, di indicatori e di pesature, in funzione dell'effettivo stato di avanzamento.

Terza fase: febbraio/ marzo

- il Nucleo raccoglie ed esamina la relazione dei dirigenti riferita alle attività svolte e agli obiettivi raggiunti e dispone un colloquio finalizzato a discutere con ogni dirigente i risultati della sua gestione;
- il Nucleo compila le schede di valutazione e le presenta al Sindaco avvalendosi per la compilazione della scheda inerente i comportamenti organizzativi dei dirigenti delle osservazioni del Segretario o del Direttore Generale se nominato e le presenta al Sindaco che le discute con ogni singolo Dirigente in prospettiva della convalidazione della Giunta Comunale;
- la Giunta Comunale convalida le valutazioni che vengono comunicate ai dirigenti a cura del Sindaco.;

La corresponsione della retribuzione di risultato a ciascun dirigente avverrà attribuendo la percentuale di retribuzione correlata al punteggio ottenuto, secondo quanto risulta dalla seguente tabella:

Fascia	Punteggio in centesimi	% Retribuzione di posizione
1 fascia: valutazione insufficiente	0-49	0%
2 fascia: valutazione parzialmente adeguata	50-60	0%
3 fascia: valutazione adeguata con aspetti migliorabili	61-79	60%
4 fascia: valutazione adeguata	80-95	90%
5 fascia: valutazione ottima	96-100	100%