



Comune di San Bartolomeo al Mare
Provincia di Imperia
"Riviera dei Fiori"

METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI DAI TITOLARI DI
POSIZIONE ORGANIZZATIVA

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati affidati incarichi per le posizioni organizzative, sono soggetti a valutazione annuale sulla base dei seguenti criteri:

- Risultati ottenuti nell'attuazione degli obiettivi assegnati;
- Capacità manageriali dimostrate.

La valutazione di ciascun titolare di posizione organizzativa è determinata, quindi, in relazione alla effettiva capacità di conseguire realmente gli obiettivi assegnati e all'abilità di realizzare concretamente i programmi affidati.

Competente in tal senso è il *Nucleo di valutazione* del Comune di San Bartolomeo al Mare sulla base di giudizi espressi dal Segretario Comunale/Direttore Generale, mediante l'utilizzo di specifica modulistica periodica denominata "*scheda di reporting*" con riguardo ai parametri di apprezzamenti nei quali vengono scomposti i sopraindicati criteri.

Ai fini della valutazione in oggetto sono fissati i seguenti elementi di giudizio secondo i pesi, percentualmente espressi, a fianco di ciascuno di essi indicati:

- | | |
|---|------|
| <input type="checkbox"/> Capacità di gestione delle risorse e degli interventi finanziari e di conseguimento di obiettivi e di risultati, nonché di realizzazione dei programmi | 20% |
| <input type="checkbox"/> Effettivo incremento qualitativo o quantitativo delle attività, conseguito anche mediante l'introduzione di elementi di innovazione organizzativa gestionale, operativa e funzionale, in grado di accrescere o consolidare il livello di soddisfazione dell'utenza | 40 % |
| <input type="checkbox"/> Impiego razionale ed ottimizzato del tempo-lavoro e delle assenze volontarie dal servizio, proprio ed altrui (relativamente al personale coordinato), facendo fronte con flessibilità alle esigenze di servizio e contemperando diversi impegni | 15% |
| <input type="checkbox"/> Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, anche attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro. | 25% |

A ciascuna variabile è attribuito un punteggio massimo pari a 100.

Il punteggio totale massimo conseguibile da ciascuna posizione direttiva sottoposta a valutazione corrisponde a punti 100, ipotesi che si concretizza nel caso in cui la posizione organizzativa consegua, relativamente ad ogni specifico elemento di valutazione la massima valutazione parametrica (vale a dire 100).

Il punteggio attribuito a ciascun titolare di posizione organizzativa, a conclusione dell'attività svolta nel corso dell'anno, si ottiene sommando la valutazione espressa dal Direttore Generale per le singole variabili valutative, opportunamente ponderate in ragione del peso a ciascuna attribuito.

Al compiuto raggiungimento dei risultati conferito e realizzazione dei programmi assegnati con individuati nella Relazione revisionale e programmatica allegata al Bilancio di previsione di ciascun anno e nel P.E.G., corrisponderà pieno riconoscimento del punteggio massimo fissato.

Al parziale raggiungimento dei risultati conferiti e realizzazione dei programmi assegnati, corrisponderà un parziale riconoscimento del suddetto punteggio massimo, in ragione delle variazioni decrementali che saranno intervenute sul punteggio a ciascuna variabile assegnato e ciò in funzione del minor grado di conseguimento degli obiettivi e di realizzazione dei programmi accertato a consuntivo.

Il punteggio globale ottenuto può portare alle seguenti valutazioni:

0 – 30 punti: valutazione pessima

il valutato presenta lacune così ampie o gravi punti di debolezza da un punto di vista qualitativo o quantitativo, che non fa presumere di poter migliorare nel breve periodo senza una profonda revisione del modo di coprire la posizione di lavoro.

31 – 45 punti: valutazione mediocre

il valutato presenta significative lacune e punti di debolezza, che richiedono di svolgere adeguate azioni di miglioramento per arrivare ad una prestazione soddisfacente da un punto di vista qualitativo e/o quantitativo.

46 – 55 punti: valutazione scarsa

il valutato manifesta comportamenti professionali non ancora pienamente soddisfacenti rispetto alla aspettative di ruolo tipiche della posizione.

56 – 65 punti: valutazione sufficiente

il valutato manifesta comportamenti professionali pienamente soddisfacenti rispetto alle attese di ruolo tipiche della posizione, da un punto di vista sia quantitativo sia qualitativo.

66 – 80 punti: valutazione buona

il valutato si distingue per i risultati più che soddisfacenti superiori rispetto a quanto richiesto dal ruolo.

81 – 90 punti: valutazione ottima

il valutato supera notevolmente le aspettative di ruolo.

91-100 punti: valutazione eccellente

il valutato denota prestazioni assolutamente esemplari di eccezionale valore e di rilevanza .

Allegato sub lett. C) al C.C.I.D. del 26.3.2002

La valutazione si intende positiva quando il titolare della posizione organizzativa consegue una valutazione almeno pari a sufficiente.

La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 comma 3 del C.C.N.L. secondo i seguenti criteri:

valutazione sufficiente	10%	dell'indennità di posizione
valutazione buona	15%	dell'indennità di posizione
valutazione ottima	20%	dell'indennità di posizione
valutazione eccellente	25%	dell'indennità di posizione

Il *nucleo di valutazione* prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o alla quale conferisce mandato o da persona di sua fiducia.