

La valutazione del personale

Il sistema si basa sulla valutazione di due componenti:

- 1) gli obiettivi conseguiti;
- 2) i comportamenti organizzativi dimostrati.

La valutazione del personale appartenente alla categoria D Titolari di posizione organizzativa sia al restante personale suddiviso nelle categorie A, B, C, e D, quest'ultimo non investito di P.O., avviene attraverso la misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati, con una percentuale pari al 60% dell'intero punteggio previsto per la valutazione e di quella dei comportamenti organizzativi attesi dal valutato, con una percentuale pari al 40%.

La valutazione complessiva della performance individuale è espressa in forma numerica.

Il massimo punteggio conseguibile è pari a punti 100.

Questo valore è il risultato della somma del punteggio attribuito al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (massimo 60 punti) e del punteggio attribuito dalla valutazione ai comportamenti organizzativi (massimo 40 punti).

Entro fine gennaio, i responsabili dei settori assegnano il 60% del punteggio compilando la Scheda 5 e predisponendo una sintetica relazione sull'attività svolta nel corso dell'anno, tesa a illustrare i risultati ottenuti nonché le eventuali motivazioni sull'eventuale mancato o parziale conseguimento degli obiettivi assegnati.

Il restante 40% del punteggio è assegnato utilizzando indicatori e i descrittori dei comportamenti organizzativi

La valutazione dei Responsabili di Settore

Considerato che la valutazione di ogni Responsabile di Settore (categ. "D" investito di P.O) è data dalla somma dei punteggi raggiunti sia per quanto attiene il conseguimento degli obiettivi che dall'attività svolta dal valutato stesso, occorre sottolineare quanto segue:

-nel caso l'obiettivo costituisca il risultato di un processo complesso che coinvolge più attori, occorre valutare il dirigente solo per la parte di processo da lui direttamente controllata;

-le schede di valutazione possono essere accompagnate da una relazione contenente le motivazioni ad esse collegate, nonché la descrizione qualitativa del proprio livello di gestione della intera macchina organizzativa, specificando la integrazione all'Interno dell'Ente, la capacità di utilizzare al meglio le risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione, indicando i fattori di innovazione e di cambiamento promossi e le proposte ed i progetti elaborati per il perseguimento degli obiettivi dell'amministrazione, indicando gli accordi conclusi con i portatori di interessi non coincidenti (es. organizzazioni sindacali, stakeholder, ecc.);

-il 60% del punteggio attribuito ai dirigenti corrisponde alla media dei punteggi conseguiti nella realizzazione degli obiettivi operativi

-il 40% del punteggio viene assegnato al Responsabile di Settore dall'OIV previo autovalutazione
l'OIV effettua il monitoraggio sull'attuazione delle delibere di indirizzo e programmazione dell'attività amministrativa e del Piano degli obiettivi e parallelamente effettua il monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi strategici conferiti ai Responsabili di Settore e lo stato di realizzazione degli obiettivi operativi, identificando gli eventuali scostamenti, le relative cause e gli interventi correttivi da adottare, allo scopo di valutare anche l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei programmi, sulla base della scheda di monitoraggio obiettivi. Il monitoraggio si realizza, nella logica del perseguimento del buon andamento della pubblica amministrazione, in appositi incontri volti ad approfondire le cause degli scostamenti e le modalità degli interventi correttivi, nonché ad acquisire tutte le informazioni e la documentazione ritenuta necessaria;

-l'impegno quali/quantitativo individuale, il livello di partecipazione e la disponibilità saranno considerati elementi per la valutazione dei comportamenti organizzativi