

NUCLEO DI VALUTAZIONE

LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI DAI RESPONSABILI  
APO NEL PERSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI FISSATI

Presso il Comune di Poggio Renatico è stato costituito ed attivato, ai sensi dell'art. 20 del Decreto Legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modifiche ed integrazioni, il presente Nucleo di Valutazione a cui sono attribuiti i compiti previsti dal D. Lgs. 286/99 art. 5 e 6, e soprattutto il compito di valutare i Responsabili APO, verificando in particolare la realizzazione degli obiettivi, la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, oltre che l'imparzialità e il buon andamento dell'azione pubblica.

Scopo del presente documento è di contribuire a chiarire l'ambito di riferimento e la metodologia che il Nucleo di Valutazione intende adottare nel proseguire i propri lavori, iniziati con riferimento all'attribuzione delle progressioni orizzontali ai Responsabili di Settore inquadrati nella categoria D, nell'anno 2000.

Nel Bilancio di Previsione, nel Bilancio Pluriennale, nel Piano Esecutivo di Gestione e nella relazione Previsionale e Programmatica, sono contenuti ed enunciati i programmi dell'Ente, i quali, a norma del D. Lgs. 77/1995:

- costituiscono "il complesso coordinato di attività, anche normative, relative alle opere da realizzare e di interventi diretti ed indiretti, non necessariamente solo finanziari, per il raggiungimento di un fine prestabilito, nel più vasto piano generale di sviluppo dell'Ente secondo le indicazioni dell'art.55 della L.142/90 e succ. mod. e int."
- e possono essere "compresi all'interno di una sola delle funzioni dell'Ente, ma possono anche estendersi a più funzioni".

Tuttavia l'analisi dei documenti di programmazione dell'Ente non consente una immediata percezione di un piano dettagliato di obiettivi, più diretti e operativi con riferimento ai singoli Settori, i quali in generale possono anche essere variamente individuati, combinati ed assegnati nell'ambito delle attività dell'Ente.

Conseguentemente oggetto di valutazione è l'insieme dei comportamenti organizzativi, cioè delle capacità, delle conoscenze e delle esperienze, che i Responsabili d'Area concretamente attivano per raggiungere gli obiettivi e per gestire le risorse e il personale loro assegnati. La prestazione viene quindi analizzata e valutata sia in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi, sia in relazione alle capacità e competenze espresse nel periodo di riferimento; l'operato di ogni Responsabile d'Area sarà valutato considerando attentamente la correlazione tra gli

obiettivi da perseguire e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili.

Gli strumenti per la valutazione dei responsabili d'Area, vengono individuati per chiarezza, affidamento e semplicità in due componenti: i risultati conseguiti e i comportamenti organizzativi, e il peso delle due voci pur diverso e modificabile secondo le situazioni gestionali, è comunque nettamente maggiore a favore dei risultati.

Il modello proposto si compone di quattro punti cardine che possono essere così sintetizzati:

- a) - utilizzo di un insieme di parametri di valutazione, al quale attribuire un punteggio complessivo massimo di 100/100;
- b) - suddivisione dei parametri di valutazione in tre categorie omogenee per contenuto;
- c) - attribuzione di diversi pesi ai vari parametri, all'interno di ciascuna categoria;
- d) - individuazione di specifici indicatori per ciascun parametro, all'interno delle tre categorie succitate.

Relativamente al punto sub b), le categorie individuate sono le seguenti:

- 1) valutazione dei risultati conseguiti: fino a 65/100;
- 2) valutazione della qualità dell'apporto personale: fino a 10/100;
- 3) valutazione della capacità di gestione delle risorse umane e tecnologiche: fino a 25/100.

Vengono attribuiti 65/100 al punto sub 1) per i motivi riportati sopra, cioè per l'importanza del raggiungimento concreto degli obiettivi prefissati. I punti sub 2) e sub 3) rappresentano le due anime dei cosiddetti comportamenti organizzativi: tra essi, alla valutazione della qualità dell'apporto personale vengono assegnati soltanto 10 punti, in quanto rappresentano sicuramente il potenziale del dirigente, condizione necessaria, ma non sufficiente, a garantire il conseguimento di risultati positivi. Alla capacità di gestione delle risorse umane e tecnologiche viene attribuito un peso maggiore per l'influenza diretta sul servizio finale all'utenza.

Nell'ambito della valutazione dei risultati conseguiti (punto 1), il punteggio (fino ad un massimo di 65/100) viene ripartito nel modo seguente:

- raggiungimento obiettivi, programmi e/o progetti fino a 35/100;
- determinazione fino a 20/100;
- spirito di servizio fino a 10/100.

Per "determinazione" s'intende il coerente e costante perseguimento dei risultati nei modi e, soprattutto, nei tempi previsti per la loro realizzazione; per "spirito di servizio" si vuole intendere la disponibilità alla flessibilità per ciò che non è stato preventivamente programmato (obiettivo aggiuntivo).

Per la qualità dell'apporto personale (punto 2), prima parte dei comportamenti organizzativi, il punteggio (fino ad un massimo di 10/100) viene così articolato:

- efficienza fino a 5/100;
- ragionamento analitico fino a 3/100;
- capacità di valutare e rispondere positivamente alle urgenze fino a 2/100.

Alla capacità di gestione delle risorse umane e tecnologiche (punto 3), seconda parte dei comportamenti organizzativi, vengono assegnati i seguenti punteggi (per un totale massimo di 25/100):

- capacità di lavorare in gruppo fino a 5/100;
- disponibilità ed apertura a nuove idee di colleghi e/o collaboratori fino a 5/100;
- capacità di gestire e di promuovere innovazioni tecnologiche e procedurali fino a 5/100;
- capacità di risolvere conflitti all'interno della propria Area fino a 5/100;
- motivazione, coinvolgimento, responsabilizzazione del personale fino a 5/100.

La metodologia sopra esposta risponde all'esigenza di evitare che il sistema di valutazione diventi un anello in più nella catena della burocrazia, e sia percepito come un ulteriore assolvimento di un obbligo, sia pure prescritto dalla legge, e non invece un'occasione di crescita e di miglioramento.

~~Promuovere una gestione efficiente ed efficace, come motore del sistema socio-economico locale, capace di generare iniziative di sviluppo: questo deve essere lo stimolo per gli incaricati di funzioni dirigenziali, e non la paura di essere valutati, in modo da agire sulla motivazione, sulla formazione e sulla responsabilizzazione~~

Considerato: che, in esecuzione della Delibera di G.C. n. 93 del 22/06/2000, esecutiva a norma di legge, sono stati definiti i criteri per l'individuazione delle posizioni organizzative e fissata la misura dell'indennità di risultato nel 25% per tutte le Aree, da erogarsi in seguito a valutazione annuale effettuata dal "Nucleo di Valutazione" con decisione finale del Sindaco; che il Sindaco in conformità a quanto sopra, con propri Decreti ha provveduto ad individuare ed incaricare i Responsabili delle Aree delle Posizioni Organizzative ed ha stabilito il compenso dell'indennità di posizione e di quella di risultato, allorchè quest'ultima debba essere erogata, a decorrere dal 1° agosto 2000.

Alla luce dei criteri sopra descritti e dei relativi punteggi la retribuzione di risultato verrà attribuita secondo la seguente proporzione:

punteggio massimo : percentuale massima = somma punteggio individuale : X

ovvero

100 : 25 = punteggio raggiunto : X

Trovando applicazione i criteri sopra descritti a partire dal 1° agosto 2000, la valutazione del personale titolare di posizione organizzativa viene effettuata con gli elementi a disposizione, rilevabili dai documenti in possesso dell'Ente, quali il PEG.