

COMUNE DI CARMIGNANO

METODOLOGIA ADOTTATA PER LA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

MODALITA' OPERATIVE DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

Premessa

Nel corso dell'esercizio 2009 l'Amministrazione ha assunto la decisione di basare la valutazione su un unico criterio prioritario:

il raggiungimento degli obiettivi

A questo fine per effettuare la valutazione della prestazione dei responsabili, si tratterà di definire ogni anno gli elementi seguenti:

- definizione degli obiettivi da parte dell'Amministrazione: settoriali, gestionali; ed anche obiettivi comuni; gli obiettivi devono presentare una caratteristica più possibile "sfidante" (vedi descrizione della metodologia adottata)
- numero degli obiettivi : il numero degli obiettivi prescelti per la valutazione e assegnati ai singoli dirigenti sarà omogeneo (massimo 5).

Pesatura degli obiettivi e attribuzione dei punti

Il punteggio è valutato su 60 punti che rappresentano il massimo dei punti attribuibili.

L'obiettivo comune rappresenta il 20% degli obiettivi globali, mentre gli obiettivi specifici del servizio l'80%.

TABELLA DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTI RIGUARDANTE IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

	Peso	Obiettivo comune 20%	Obiettivi specifici del servizio 80%				Totale OS	Totale finale
Raggiungimento degli obiettivi In % da 0 a 100	50%	6	6	6	6	6	24	30
Scansione temporale rispettata -si: 100% -no: 0	20%	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	9,6	12
Complessità dell'Obiettivo - 25% per ciascuno dei 4 criteri caratterizzanti l'obiettivo	30%	3,6	3,6	3,6	3,6	3,6	14,4	18
Totale punti attribuibili	100%	12	12	12	12	12	48	60

1- Raggiungimento degli obiettivi

Questo primo elemento che compone la valutazione rappresenta il 50% della valutazione totale. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi 2009 che sarà presentata alla fine dell'anno sarà ottenuta mediante l'analisi di evidenze oggettive di fonte diversa quali:

- 1- controlli a campione durante il processo di realizzazione dell'obiettivo da parte del Nucleo di valutazione, compilazione della scheda obiettivi da parte dei responsabili (monitoraggio di luglio e settembre)
- 2- rendiconto della gestione dell'anno – documento a consuntivo di gestione (scheda obiettivi);
- 3- colloqui individuali con i singoli responsabili a fine anno;
- 4- un documento inviato al Nucleo da parte del Segretario concernente indicatori e dati sul raggiungimento dell'obiettivo comune a fine anno.

A seguito di queste diverse fasi verrà attribuito ad ogni obiettivo una percentuale di raggiungimento che sarà convertita secondo la tabella sopra riportata per un valore di 6 punti massimo per ogni obiettivo.

Nel caso in cui l'obiettivo è revocato dall'Amministrazione (in via eccezionale) viene sostituito dalla stessa con un altro obiettivo.

2- Scansione temporale rispettata

La data corrisponde ad un evento fisico concreto verificabile. L'obiettivo è suddiviso in obiettivi intermedi o sotto-obiettivi corrispondenti a tappe intermedie concrete, misurabili e verificabili (monitoraggio, verifica del collaudo, prove o test).

Con questo criterio, l'Amministrazione vuole valutare il rispetto dei tempi nella realizzazione dell'obiettivo, se i tempi prestabiliti sono rispettati, verrà attribuito il totale dei punti, in caso contrario, nessun punto verrà attribuito. I tempi sono determinanti per la liquidazione dell'indennità di risultato.

3- Complessità dell'obiettivo

La complessità è connessa a diversi aspetti:

- procedurali, complessità legata alle operazioni necessarie
- interazioni esterne con più enti o società, complessità dovuta alla loro numerosità
- interazioni interne con più settori dell'ente non routinarie
- ricerca di dati che presenta caratteri di complessità
- struttura delle norme, nel caso di loro evidente complessità
- rapporto con gli "utenti" che a fronte di necessità di semplificazione, resta complesso
- carattere sfidante non oggettivamente semplice per l'Amministrazione

La complessità è apprezzata sulla base della presenza di uno o più dei 7 caratteri sopradetti. Ogni carattere è valutato 25% se è presente, altrimenti 0. Quindi con 4 di essi o più presenti, l'obiettivo raggiunge il 100% dei punti attribuibili a questa caratteristica.

Attribuzione dell'indennità di raggiungimento dell'obiettivo

Con l'applicazione della nuova metodologia il Nucleo di valutazione propone che il risultato dei punteggi assegnati ad ogni dirigente sia la base per l'assegnazione dei fondi e che quindi il Servizio Risorse Umane proceda così al calcolo del valore-punto che permetterà di determinare l'entità dell'indennità da assegnare.

Sotto viene riportata il prospetto della tabella finale di attribuzione del premio in Euro.

Responsabili	Indennità di posizione in euro	25% dell'indennità di posizione	Valore punto attribuibile in euro	Punti attribuiti (/60)	Valore del premio in euro
	A	$B = A \times 25\%$	$C = B / 60$	P	$V = C \times P$
Rossi	10 000	2500	41,66	48	1999,68

Attribuzione del punteggio (Cf. diagramma allegato)