

CRITERI DI VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI SETTORE/DIRIGENTI

Tratto dalla Deliberazione di Giunta n. 36 del 10/04/2019

Art. 11 – La Valutazione dei Responsabili di Settore/ Dirigenti

1. Livelli e Ambiti di valutazione.

I Responsabili di settore/dirigenti, in quanto personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, vengono infatti valutati con riferimento ai seguenti livelli e ambiti:

- a) Performance organizzativa - Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente - Area di valutazione 1.
- b) Performance individuale - Valutazione della performance della u. o. di diretta responsabilità - Area di valutazione 2.
- c) Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi - Area di valutazione 3.
- d) Valutazione e collegamento con la Performance in materia di prevenzione della corruzione. Verifica degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza - Area di valutazione 4.

Art. 12 - Performance organizzativa - Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente

Livello di valutazione - lettera a) art. 11 - Area di valutazione 1.

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa è svolta con riferimento:

- a) all'amministrazione nel suo complesso;
- b) alle unità organizzative in cui si articola;

Tale performance riguarda il contributo individuale che ogni Responsabile di settore /dirigente apporta alla performance di tutto l'ente;

2. La performance organizzativa concerne nello specifico alcuni ambiti, tra cui:

- a) l'attuazione delle politiche e il conseguimento di obiettivi legati alla soddisfazione dei bisogni e delle esigenze della collettività
- b) l'attuazione complessiva dei piani e programmi contenuti nel PEG ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- d) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi;
- e) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi.
- f) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

È quindi ad essi che occorre fare riferimento nella valutazione del contributo individuale del Responsabile di Settore/ dirigente.

La scala di valutazione di seguito utilizzata è articolata sulla base della graduazione dell'ampiezza del contributo apportato, la quale è determinata anche dalla posizione e dal ruolo rivestiti dal Responsabile/dirigente valutato. La scala di valutazione associata prevede un punteggio che varia da 0 a 40 punti, articolato su cinque gradi di giudizio, per come di seguito riportato.

Scala di Valutazione	Valutazione Corrispondente	Punteggio Corrispondente	Punteggio Attribuito
Il contributo individuale è stato molto rilevante anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	VALUTAZIONE A	PUNTI 40	
Il contributo individuale è stato rilevante anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	VALUTAZIONE B	PUNTI 30	
Il contributo individuale è stato soddisfacente anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	VALUTAZIONE C	PUNTI 20	
Il contributo individuale è stato limitato anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	VALUTAZIONE D	PUNTI 10	
Il contributo individuale è stato non significativo	VALUTAZIONE E	PUNTI 0	