

**Sistema di valutazione
delle prestazioni dirigenziali
del Comune di Faenza
e
dell'Unione della Romagna Faentina**

Versione 2 - 2016

Approvato con atto Giunta dell'Unione n. del

1. Premessa

Il CCNL dell'area separata della Dirigenza - comparto EE.LL - e le normative che sempre più hanno ribadito la separazione tra indirizzo (affidato agli organi politici), controllo (affidato alle strutture dei controlli interni, ai nuclei di valutazione/organismi indipendenti di valutazione e al collegio dei revisori) e gestione (di competenza dei dirigenti), prevedono la valutazione dell'attività dei dirigenti finalizzata all'accertamento della conformità dei risultati ottenuti (individuali e organizzativi) ai principi di efficacia ed efficienza, al rispetto delle indicazioni contenute negli atti di indirizzo degli organi politici e al giudizio sui comportamenti adottati.

Il sistema di valutazione della prestazione dirigenziale adottato dall'Unione della Romagna Faentina per i dirigenti dipendenti del Comune di Faenza e per i dirigenti dipendenti dell'Unione stessa si configura in ottemperanza alle direttive delineate dal contratto nazionale e dalle norme, con particolare riferimento al D.lgs. 150/2009 e al D.L. 95/2012; la metodologia applicata permette il collegamento con il ciclo di gestione della performance/controllo di gestione degli enti e valuta i comportamenti organizzativi.

2. Il sistema di valutazione dei dirigenti

2.1 Che cosa si valuta

In conformità a quanto individuato dall'art. 9 comma 1 del D.lgs. 150/2009 e dall'art. 5, comma 11 del D.L. n. 95/2012 così come convertito in Legge 7 agosto 2012, n. 135, il metodo adottato per misurare e valutare il risultato individuale dei dirigenti si articola nelle seguenti dimensioni:

1) Raggiungimento degli obiettivi

a) *Performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità* – A tal fine sono utilizzati gli indicatori contenuti nei Piani Esecutivi di Gestione (PEG) e rendicontati nei PEG consuntivi del Comune di Faenza e dell'Unione della Romagna Faentina;

b) *Raggiungimento di specifici obiettivi individuali* – Per ogni dirigente il PEG del Comune di Faenza e/o il PEG dell'Unione della Romagna Faentina individuano complessivamente quattro obiettivi annuali di particolare interesse per le Amministrazioni che verranno rendicontati nei PEG consuntivi. I dirigenti del Comune di Faenza, che operano in distacco parziale all'Unione potranno avere assegnati specifici obiettivi individuali sia nel PEG del Comune di Faenza sia nel PEG dell'Unione. I dirigenti dell'Unione della Romagna Faentina, che operano in distacco parziale al Comune di Faenza potranno avere assegnati specifici obiettivi individuali sia nel PEG del Comune di Faenza sia nel PEG dell'Unione;

2) Comportamenti organizzativi e valutativi

a) *Comportamenti organizzativi* – La valutazione avverrà tramite la rilevazione dei giudizi espressi dagli amministratori, dai colleghi e dai collaboratori, sul modo di operare del dirigente nell'ambito della propria attività lavorativa;

b) *Capacità di valutazione dei propri collaboratori*, dimostrata tramite una differenziazione dei giudizi, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.

La valutazione dei dirigenti per la dimensione "Raggiungimento degli obiettivi" verte quindi sui risultati quantitativi, qualitativi e temporali raggiunti in relazione al ciclo annuale di gestione della performance. La seconda dimensione "comportamenti organizzativi e valutativi" è conforme alle dimensioni individuate dall'art. 43 del CCNL 10/04/1996 dell'area separata della dirigenza - comparto Enti locali - e mira a verificare la capacità di pianificazione operativa, di organizzazione del proprio e dell'altrui lavoro, di motivare i

collaboratori e di mantenere rapporti positivi e costruttivi con i colleghi, di individuare e proporre soluzioni di miglioramento dei servizi.

Ai fini della valutazione complessiva del riconoscimento della retribuzione di risultato, viene diversificato il peso da attribuire alle due tipologie di indicatori: il raggiungimento degli obiettivi costituisce il 60% del peso della valutazione finale, suddiviso in 20% per il punto 1-a) e 40% per il punto 1-b) di cui sopra, mentre i comportamenti organizzativi ne costituiscono il restante 40%, suddiviso in 30% per il punto 2-a) e 10% per il punto 2-b) di cui sopra.

2.2 Chi valuta

Il sistema vede coinvolto l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) come arbitro/garante delle valutazioni espresse dal sistema di misurazione del ciclo della performance e dei valutatori coinvolti nella valutazione dei comportamenti organizzativi e valutativi. Alla luce delle rilevazioni fatte dai servizi competenti e dei giudizi espressi sui comportamenti organizzativi e valutativi, l'OIV compila le schede con la valutazione complessiva per ciascun dirigente, propone alla Giunta, ai sensi dell'art. 14 comma 4 del D.lgs. 150/2009, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi della retribuzione di risultato.

L'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato avviene con apposito sistema, deliberato dalla Giunta dell'Unione, basato sul principio di proporzionalità in relazione ai risultati ottenuti nella valutazione. L'OIV esprime parere sul sistema.

Per quanto attiene la dimensione del "Raggiungimento degli obiettivi" la valutazione dell'OIV viene effettuata sulla base delle risultanze del ciclo di gestione della performance/controllo di gestione in riferimento agli obiettivi di PEG, tenuto conto della rendicontazione effettuata tramite gli indicatori a questi correlati e delle attività e azioni intraprese dal dirigente al fine di garantire gli obiettivi nel loro complesso (si veda in proposito il capitolo 3. *La valutazione del raggiungimento degli obiettivi*); la dimensione dei "Comportamenti organizzativi e valutativi" viene desunta dalla media dell'indagine ricognitiva delineata al capitolo 4. *La valutazione dei comportamenti organizzativi e valutativi*.

3. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi

L'obiettivo che si pone la metodologia in esame è di definire uno strumento di lavoro chiaro e consono a monitorare l'andamento della performance individuale e organizzativa.

3.1 Performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità

In sintonia con quanto previsto dall'art. 9 del d.lgs. 150/2009 comma 1, lettera a), la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti è collegata agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, a tal fine verranno utilizzati gli indicatori individuati nei PEG per l'anno di riferimento. Tutti gli indicatori concorreranno ad individuare il raggiungimento o meno degli obiettivi, fatta eccezione per quelli appartenenti a *specifici obiettivi individuali*. Al fine della misurazione del risultato verrà utilizzata la scala espressa nel successivo paragrafo 3.3 *Iter istruttorio*.

Per i dirigenti che operano al 100% a favore del Comune di Faenza vengono utilizzati solo gli indicatori del PEG del Comune di Faenza, relativi agli obiettivi assegnati ai singoli dirigenti. Per i dirigenti che operano al 100% a favore dell'Unione della Romagna Faentina vengono utilizzati solo gli indicatori del PEG dell'Unione della Romagna Faentina, relativi agli obiettivi assegnati ai singoli dirigenti.

Per i dirigenti che operano in parte a favore del Comune di Faenza e in parte a favore dell'Unione della Romagna Faentina vengono utilizzati gli indicatori di entrambi i PEG dei due enti, relativi agli obiettivi assegnati ai singoli dirigenti.

3.2 Raggiungimento di specifici obiettivi individuali

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 del d.lgs. 150/2009 comma 1, lettera b), al fine di individuare i quattro specifici obiettivi affidati al dirigente di particolare interesse per le Amministrazioni, nell'ambito del ciclo della performance, questi sono evidenziati tramite specifici elementi descrittivi previsti nelle schede legate agli obiettivi di PEG. In sostanza, rispetto ai vari obiettivi individuati all'interno del settore di competenza, ne vengono scelti quattro. Gli obiettivi così individuati sono approvati dalla Giunta **del Comune di Faenza o dell'Unione della Romagna Faentina, secondo competenza**, unitamente al PEG e seguono l'iter di aggiornamento e variazione previsto per il PEG. Ai dirigenti parzialmente distaccati all'Unione della Romagna Faentina o al Comune di Faenza, possono essere assegnati specifici obiettivi individuali sia nel PEG del Comune di Faenza sia nel PEG dell'Unione della Romagna Faentina, formulati d'intesa tra il Dirigente interessato, il Presidente dell'Unione, il Sindaco di Faenza e, se necessario, l'Assessore di riferimento del Comune di Faenza o dell'Unione. Questi particolari obiettivi di PEG avranno un peso pari al 40% della valutazione complessiva, all'interno del sistema di valutazione del dirigente.

3.3 Iter istruttorio

Il processo di valutazione del "Raggiungimento degli obiettivi" è indissolubilmente legato al ciclo di gestione della performance/controllo di gestione e si articola nei momenti di seguito illustrati.

- a) Contestualmente all'approvazione dei PEG sono individuati i quattro obiettivi specifici di particolare interesse per le Amministrazioni e che saranno utilizzati al fine di valutare il *Raggiungimento di specifici obiettivi individuali*. Gli indicatori di PEG che non afferiscono agli obiettivi di particolare interesse per l'amministrazione concorrono alla valutazione della *Performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità*.
- b) Entro il mese successivo alla approvazione del rendiconto, l'OIV, in sede di colloquio con i singoli dirigenti nel quale viene compilata la scheda MNVDZ001.0, esprime la valutazione finale in base al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e di quelli connessi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, sulla base degli indicatori del ciclo della performance rilevati dai competenti servizi. La valutazione conclusiva viene effettuata dall'OIV anche in relazione all'abilità dimostrata dal dirigente nel gestire i momenti di difficoltà che possono aver pregiudicato il pieno raggiungimento degli obiettivi, ovvero valutando la capacità dimostrata nell'attuare azioni correttive nel corso dell'anno, rilevate anche nelle sessioni di verifica intermedie del ciclo della performance ovvero nelle modifiche apportate al PEG. In merito all'andamento complessivo dell'anno l'OIV esprime un giudizio che rispecchia il grado di conseguimento del risultato secondo la scala di valori che si riporta di seguito, nella quale viene data evidenza dell'eccellenza in sintonia con quanto espresso dal D.Lgs.150/2009:

Giudizio	Grado raggiungimento obiettivi	Percentuale di risultato
1	Scarso	Superiore a 0% e inferiore o uguale a 25%
2	Insufficiente	Superiore a 25% e inferiore o uguale a 50%
3	Sufficiente	Superiore a 50% e inferiore o uguale a 75%
4	Buono	Superiore a 75% e inferiore o uguale a 95%
5	Ottimo	Superiore a 95%

Emanuele Padovani 15/3/y 08:13

Commenta [1]: In quale percentuale?

RISPOSTA FACCJHINI

Abbiamo pensato di non indicare percentuali, in quanto le percentuali di distacco all'Unione o al Comune sono variabili negli anni e le percentuali degli obiettivi assegnati non necessariamente corrispondono alle percentuali di distacco. Si terrà conto della sommatoria, come se fosse un unico ente; in effetti i dirigenti "a cavallo" non hanno incrementato le materie di competenza, ma quelle che avevano prima solo al Comune di Faenza sono state suddivise tra Comune e Unione.

Nella scheda di valutazione finale MNVDZ001.0, qualora ritenuto necessario, viene dato conto del risultato ottenuto e, nella colonna Note, sono annotate le eventuali cause che hanno portato alla valutazione espressa.

Il dirigente e l'OIV hanno comunque modo di esprimere le loro osservazioni utilizzando gli appositi spazi "Giudizio sintetico OIV" e "Note del dirigente" al fine di dare tutti gli elementi valutativi alla Giunta per confermare, ovvero modificare il giudizio espresso dall'OIV. La scheda è sottoscritta da OIV e singolo dirigente.

4. La valutazione dei comportamenti organizzativi e valutativi

Stante la normativa vigente, il sistema di valutazione dei dirigenti non può prescindere dai comportamenti organizzativi dimostrati nella gestione delle funzioni affidate che si esprime attraverso l'acquisizione di giudizi espressi dagli **Amministratori e Segretari generali**, dai colleghi di pari grado e dai collaboratori diretti, elaborati con differenti pesi, come meglio precisato al capitolo 4.2 - *Iter istruttorio*.

Il Gruppo di valutatori "Amministratori e Segretari generali" è composto dal Sindaco, dagli Assessori e dal segretario generale del Comune di Faenza, dal Presidente, dai Sindaci-Assessori e dal Segretario generale dell'Unione.

Il Gruppo di valutatori "Colleghi di pari grado" è composto dai Dirigenti dipendenti del Comune di Faenza e dipendenti dell'Unione.

Il Gruppo di valutatori "Collaboratori diretti" è composto dai dipendenti con posizione organizzativa del settore, dai dipendenti di categoria D valutati direttamente dal dirigente e dai dipendenti di qualsiasi categoria che svolgono le funzioni di segreteria di settore, qualora siano valutati direttamente dal dirigente.

Il giudizio sui comportamenti organizzativi dell'anno di riferimento viene espresso a consuntivo in relazione agli aspetti indicati nel paragrafo 4.1 - *aspetti comportamentali valutati*.

4.1 Aspetti comportamentali valutati

Per quanto riguarda il giudizio sui comportamenti organizzativi sono stati individuati i seguenti aspetti:

1. Capacità e grado di coinvolgimento nell'attività lavorativa del personale assegnato e gestione dei conflitti,
2. Autorevolezza manifestata nell'esercizio delle proprie funzioni nell'attività interna ed esterna,
3. Capacità di risolvere problemi,
4. Contributo all'integrazione tra diversi uffici, servizi e settori, adattamento al contesto di intervento operativo e al cambiamento delle modalità operative.
5. Capacità di supportare l'amministrazione nelle proprie scelte strategiche,

Tali aspetti comportamentali sono valutati attraverso la seguente scala di giudizio:

Giudizio	Valore
1	Scarso
2	Insufficiente
3	Sufficiente
4	Buono
5	Ottimo

La rilevazione permetterà inoltre la possibilità di non valorizzare i giudizi utilizzando il valore "0 - non applicabile".

L'indicatore 5 "Capacità di supportare l'amministrazione nelle proprie scelte strategiche" è riservato al Gruppo di valutatori "Amministratori e Segretari generali".

Emanuele Padovani 15/3/y 08:18

Commenta [2]: Non è il caso di specificare che questo vale per i dirigenti con obiettivi sia in URF che in Comune? O tutti sono "a cavallo" dei due enti?

RISPOSTA FACCJHINI

Tutti i dirigenti, nel 2016, saranno "a cavallo" dei due enti.

Tuttavia anche se qualche dirigente fosse / sarà dipendente di un ente solo, senza essere distaccato in percentuale all'altro, di fatto tutti si rapportano ai Sindaci dei Comuni e anche agli Assessori del Comune di Faenza. Pertanto abbiamo ritenuto più aderente alla realtà (e più semplice nella gestione operativa del sistema) prevedere un unico gruppo di valutatori "Amministratori e Segretari generali".

4.2 Iter istruttorio

All'inizio di ogni anno verrà resa disponibile sulla intranet, per 20 giorni consecutivi, una piattaforma temporanea che permetterà di raccogliere i giudizi di ogni singolo valutatore tramite la compilazione della tavola di rilevazione MNVDD001.0.

Ogni valutatore sarà in grado di esprimere il proprio giudizio sui comportamenti organizzativi che il valutato ha tenuto nell'anno antecedente, nel caso in cui non si abbiano elementi utili per esprimere un giudizio verrà barrata la casella "Non applicabile".

La piattaforma permetterà di garantire l'espressione dei giudizi in forma anonima, tenendo traccia della sola categoria¹ di appartenenza del valutatore. Il sistema non permetterà inoltre l'elaborazione di più giudizi afferenti alla medesima persona da parte del medesimo valutatore.

Alla scadenza del tempo previsto per la raccolta dati la piattaforma verrà chiusa e si procederà a fornire all'OIV i dati di sintesi per ogni dirigente, secondo il seguente prospetto che verrà consegnato anche al dirigente:

Votanti	Indicatore	Numero votanti	Media ²
Amministratori e Segretario generale	1		
		
	5		
Dirigenti	1		
		
	4		
Collaboratori diretti	1		
		
	4		

Verrà inoltre fornita una valorizzazione sintetica **ponderata** elaborata sulla base dei giudizi espressi secondo il peso proporzionale seguente:

Amministratori e Segretari generale	60%
Dirigenti	25%
Collaboratori diretti	15%

5. La valutazione finale

Ad inizio dell'anno successivo a quello di valutazione l'OIV, in sede di colloquio con i singoli dirigenti, nel quale viene compilata la scheda MNVDZ001.0, effettua la valutazione verificando il grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG, la capacità di valutazione differenziata dei collaboratori diretti e i comportamenti organizzativi rilevati con le modalità di cui al capitolo 4. *La valutazione dei comportamenti organizzativi e valutativi.*

Le schede MNVDZ001.0 di ogni singolo dirigente unitamente ad una sintetica relazione vengono proposte alla Giunta.

¹ Amministratori e Segretario generale, dirigenti, collaboratori diretti.

² La media è riferita ai votanti, nella media si escludono quindi quelli che non hanno votato ovvero quelli che hanno espresso giudizio pari a 0 secondo quanto precisato nella scheda allegata. Il valore deve contenere due decimali; il secondo decimale viene arrotondato per eccesso / difetto all'intero più prossimo (il valore 5 del terzo decimale comporta l'arrotondamento per eccesso del secondo decimale).

5.1 Iter istruttorio

Come già delineato nei capitoli che precedono, la valutazione finale esprime il risultato di un anno di lavoro, per attuarla necessita pertanto aver concluso gli iter istruttori legati alla chiusura di bilancio e di PEG in modo tale da fornire all'OIV tutti gli elementi conoscitivi rilevabili dagli strumenti di programmazione (ciclo della performance). Compito dell'OIV sarà quello di esprimere il proprio giudizio sulla base di tali rilevazioni, rese disponibili in forma sintetica e aggregata dal Servizio Pianificazione Programmazione e Controllo per la dimensione "Raggiungimento degli obiettivi" e dal Servizio Personale e Organizzazione per la dimensione "Comportamenti organizzativi e valutativi". Per quest'ultima dimensione, tenuto conto che la valutazione dei collaboratori non deve essere un assoluto ideologico necessariamente differenziato, ma la rappresentazione oggettiva attinente alla realtà, l'OIV deve esprimere il proprio giudizio circa la capacità di valutazione differenziata dei collaboratori, tenuto conto degli elementi gestionali oggettivi e delle diverse performance attribuite e differenziate per singoli soggetti. Salvo l'individuazione di casi specifici e comunque in considerazione dei risultati ottenuti dai dipendenti e dimostrati da opportuni sistemi di misurazione della performance individuale, il dirigente sarà valutato nel seguente modo: punteggio 1 in caso di valutazioni tutte al massimo livello, da 2 a 4 per valutazioni articolate su più livelli ad eccezioni di quelle negative, 5 per valutazioni che utilizzano una maggiore articolazione.

Il giudizio sintetico sarà calcolato in base alla ponderazione dei giudizi considerando i pesi predeterminati (si veda fine del paragrafo 2.1 *Che cosa si valuta*), collocandosi, quindi, sulla scala di valori continua 1-5.

Se ritenuto necessario, l'OIV e il singolo dirigente valutato esprimono le proprie osservazioni e commenti relativamente al raggiungimento dei risultati e al processo valutativo effettuato.

Infine, la scheda viene sottoscritta in calce dall'OIV e dal dirigente e ne viene inviata copia al Servizio Personale e Organizzazione per l'iter istruttorio conseguente e la conservazione nel fascicolo personale del dirigente.

L'insieme delle schede MNVDZ001.0 unitamente ad una sintetica relazione, ~~ai sensi di quanto disposto dall'art. 14 comma 4 del D.lgs. 150/2009~~, viene inviato ~~alla Giunta dell'Unione e alla Giunta del Comune di Faenza~~, per le valutazioni di merito.

6. Struttura operativa di supporto

6.1 Ruolo del Servizio Personale e Organizzazione

Il Servizio Personale e Organizzazione fornisce supporto e assistenza tecnica al processo di valutazione, ma non entra nel merito delle valutazioni effettuate. Cura la realizzazione del processo di valutazione dei comportamenti con il supporto del Servizio Informatica, divulga il presente manuale sulla intranet comunale, svolge attività di raccolta dei dati e di monitoraggio al fine di evidenziare l'andamento del processo valutativo.

La scheda di valutazione fa parte del fascicolo personale del dipendente.

6.2 Ruolo del Settore Finanziario

Il Servizio Programmazione e Controllo fornisce supporto e assistenza tecnica in merito al ciclo della performance e alle risultanze del PEG con particolare riferimento ai dati utilizzati dal sistema di valutazione del personale dirigente. Cura la realizzazione del processo di valutazione fornendo all'OIV i dati necessari a verificare il raggiungimento degli obiettivi.

7. Controversie

Spetta al Sindaco del Comune di Faenza per i dirigenti dipendenti del Comune di Faenza, anche se operano in distacco parziale all'Unione della Romagna Faentina, o al Presidente dell'Unione, per i dirigenti dipendenti dell'Unione, anche se operano in distacco parziale al Comune di Faenza, dirimere le controversie sull'applicazione del sistema di valutazione.

Il motivo della controversia deve evincersi sinteticamente nella scheda di valutazione finale (MNVDZ001.0).

Il Dirigente, anche in accordo con l'OIV, potrà ricorrere al Sindaco del Comune di Faenza o al Presidente dell'Unione con istanza motivata scritta, inviata per conoscenza al Servizio Personale e Organizzazione, entro quindici giorni dalla data del colloquio in cui si è verificata la controversia, chiedendo, eventualmente, di essere sentito.

Il Sindaco o il Presidente dell'Unione, sentito il dirigente e l'OIV, si pronuncerà entro i successivi 30 giorni. Durante il colloquio con il Sindaco del Comune di Faenza e l'OIV o con il Presidente dell'Unione e l'OIV, il dipendente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

8. Adeguamento del sistema

Il sistema di valutazione deve essere mantenuto costantemente.

Il Servizio Personale e Organizzazione, se richiesto dall'Amministrazione, provvederà a fornire dati e informazioni relativamente ai risultati complessivi del sistema di valutazione.

In questa relazione non saranno presenti riferimenti alle singole valutazioni individuali, ma rileverà la situazione complessiva utilizzando anche aggregazioni significative di risultati.

Dopo significativi periodi di sperimentazione, alla luce di una verifica puntuale dei risultati ottenuti, si potranno introdurre correttivi alla metodologia di valutazione, che si renderanno noti al personale dirigente dell'ente.

1. 6 . Schede

MNVDD001.0³

<i>Scheda di valutazione dei Dirigenti - Valutazione comportamenti organizzativi</i>	<i>Pag.: 8/11</i>
<i>Gestione corrente</i>	<i>Mod. MNVDD001.0</i>

Valutazione comportamenti organizzativi dirigente _____

Criteri di giudizio sui comportamenti organizzativi	Giudizio	Non applicabile
1. Capacità e grado di coinvolgimento nell'attività lavorativa del personale assegnato e gestione dei conflitti	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 0
2. Autorevolezza manifestata nell'esercizio delle proprie funzioni nell'attività interna ed esterna	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 0
3. Capacità nel promuovere iniziative per migliorare la qualità dei servizi.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 0
4. Contributo all'integrazione tra diversi Uffici e Servizi, adattamento al contesto di intervento operativo e al cambiamento delle modalità operative.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 0
5. Capacità supportare l'amministrazione nelle proprie scelte strategiche ⁴	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 0

I giudizi devono essere espressi secondo la seguente scala di valore

Giudizio	Valore
1	Scarso
2	Insufficiente
3	Sufficiente
4	Buono
5	Ottimo

Qualora non si sia in grado di esprimere un giudizio barrare la casella "Non applicabile"

³ Il modello nella versione informatica potrà subire delle modifiche grafiche.

⁴ L'indicatore 5 sarà presente solamente nelle schede valutative degli Amministratori e dei Segretari Generali.

Scheda di valutazione dei Dirigenti – Valutazione finale	Pag.: 1/
Gestione corrente.....	Mod. MNVDZ001.0

VALUTATO	
Cognome:	Nome:
Data di nascita:	N° matricola:
Collocazione organizzativa:	

Periodo di valutazione da a

VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (60%)

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE RELATIVA ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ (20%)

Ambito	Note	Risultato conseguito (%) ⁵ e Valutazione finale
PEG		____%
Valutazione di sintesi programmazione e gestione		<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5

VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DI SPECIFICI OBIETTIVI INDIVIDUALI (40%)

obiettivo n°	Note ⁶	Risultato conseguito (%) ⁵ e Valutazione finale
1		____%
2		____%
3		____%
4		____%
Valutazione di sintesi strategici obiettivi individuali		<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5

Legenda:

Giudizio	Valutazione	Percentuale di risultato
1	Scarso	Superiore a 0% e inferiore o uguale a 25%
2	Insufficiente	Superiore a 25% e inferiore o uguale a 50%
3	Sufficiente	Superiore a 50% e inferiore o uguale a 75%
4	Buono	Superiore a 75% e inferiore o uguale a 95%
5	Ottimo	Superiore a 95%

⁵ Il servizio competente provvederà a fornire i dati percentuali circa il raggiungimento degli obiettivi di PEG, esclusi quelli rientranti negli obiettivi individuali, desumibili dal Ciclo della Performance; l'OIV sulla base delle azioni effettivamente condotte dal dirigente può motivatamente apportare correttivi alla percentuale rilevata con l'ausilio dei soli indicatori.

⁶ Al fine di valutare l'effettivo operato del dirigente l'OIV deve analizzare i fatti e le azioni condotte tese al raggiungimento dei risultati. Nel caso in cui la percentuale di risultato rilevato alla luce dei fatti e delle azioni condotte si dovesse discostare dalla percentuale rilevata dagli indicatori del *Ciclo della performance* se ne darà motivazione nel campo Note.

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E VALUTATIVI (40%)

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (30%)

Criteri di giudizio sui comportamenti organizzativi	
Valutazione di sintesi comportamenti organizzativi ⁷	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5

VALUTAZIONE DELLA CAPACITA' DI VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (10%)

Capacità di valutazione dei propri collaboratori	
Valutazione di sintesi	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5

Legenda:

Giudizio	Valore
1	Scarso
2	Insufficiente
3	Sufficiente
4	Buono
5	Ottimo

Giudizio sintetico OIV

.....

.....

.....

.....

.....

Valutazione complessiva proposta:

Note del Dirigente

.....

.....

.....

.....

Firma del Dirigente

Firma dell'Organismo indipendente di Valutazione

Data

⁷ Il Servizio competente provvederà a fornire il dato calcolato in maniera proporzionale tenuto conto delle medie complessive per singole categorie di valutatori.