



COMUNE DI PELAGO

Valutazioni
dei Responsabili di Posizione Organizzativa

Anno 2022

Relazione allegata al verbale del 25 giugno 2023



Per una miglior comprensione dell'attività di valutazione effettuata, si illustra brevemente il sistema adottato, i materiali e gli strumenti utilizzati per la verifica e le direttive ed i principi sulla cui base il Nucleo di Valutazione ha ritenuto opportuno procedere.

In sintesi, il sistema di valutazione approvato prevede, come per gli anni precedenti, quali componenti per pervenire alla determinazione del risultato il "comportamento organizzativo", il "risultato di struttura", il "risultato individuale" e l' "andamento dell'attività ordinaria". A ciascuno dei quattro elementi può essere attribuita diversa rilevanza attraverso coefficienti il cui valore complessivo dovrà essere pari a 100%. Secondo quanto definito all'interno del sistema di valutazione i coefficienti delle quattro componenti la valutazione per l'attribuzione dell'indennità di risultato, sono individuati per i responsabili di P.O di struttura nel 40% per il "comportamento organizzativo", 30% per il "risultato individuale", 10% per il "risultato dell'Ente" e il 20% per l' "andamento dell'attività ordinaria.

Nell'attività di valutazione, il Nucleo ha proceduto alla considerazione dei dati sulla base dei criteri e principi di seguito illustrati.

Relativamente al **"realizzazione obiettivi individuali"**, si è proceduto ad individuare i materiali sulla cui base poter effettuare la verifica.

Si è constatata la predisposizione del PEG/Piano Performance contenente la definizione degli obiettivi che erano stati oggetto di pesatura (ad eccezione del valore di singoli fattori che in 3 obiettivi per un refuso non era stato indicato, ma è stato considerato nullo, lasciando il peso determinato dagli altri fattori indicati), e quindi nella valutazione si è tenuto conto del peso di ciascun obiettivo oltre che della percentuale di realizzazione. In riferimento alle metodologie di programmazione dell'attività dell'Ente, è utile sottolineare che la metodologia di definizione degli obiettivi è stata basata fondamentalmente su un modello di tipo "bottom-up", conferendo pertanto un ruolo determinante agli attori della gestione, vale a dire ai Responsabili.

In ottica migliorativa, si ricorda l'importanza di definire sia obiettivi che rappresentano uno sforzo aggiuntivo rispetto alle funzioni ordinarie, sia obiettivi che si configurano come una sorta di standard "garantiti" dei servizi ordinariamente erogati.

La verifica della realizzazione è stata effettuata con l'utilizzo degli strumenti di seguito indicati:



- PEG/Piano Performance approvato con Deliberazioni Giunta Comunale n. 11 del 27.01.2022, n. 21 del 24.02.2022 e n. 22 del 24.02.2022;
- Report dettagliati di monitoraggio appositamente compilati dai responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa, con l'indicazione dello stato di avanzamento degli obiettivi e loro eventuale integrazione;
- Informazioni acquisite dal Sindaco e dal Segretario, ai quali sono stati richiesti chiarimenti o integrazioni su specifici ambiti o questioni esaminate.

Si sottolinea infine che nell'ipotesi in cui la mancata realizzazione degli obiettivi sia risultata, totalmente o parzialmente, non dipendente dalla volontà o dall'azione del responsabile, ma derivante da ragioni oggettive ed esterne, la percentuale di retribuzione dell'obiettivo è stata differenziata dalla percentuale del reale raggiungimento, indicandosi con essa la portata del ruolo svolto dal responsabile in relazione al possibile raggiungimento dell'obiettivo. Il calcolo finale è stato effettuato in misura proporzionale rispetto al coefficiente attribuito alla componente "raggiungimento risultato individuale".

Si precisa che nella relazione si riferirà esclusivamente degli obiettivi, ove sussistano, la cui percentuale di retribuzione sia stata differenziata dalla percentuale di reale realizzazione ritenendo di dover in tal caso specificare le motivazioni di tale differenziazione.

Relativamente al **"raggiungimento risultato dell'Ente"**, si è calcolato il grado di raggiungimento medio ponderato degli obiettivi definiti a livello di ente.

La valutazione è avvenuta considerando la media dei punteggi ottenuti per tutti gli obiettivi assegnati attraverso il PEG. Il calcolo finale è stato effettuato in misura proporzionale rispetto al coefficiente attribuito alla componente *"raggiungimento risultato di struttura"*.

Relativamente al **"comportamento organizzativo"** che, ricordiamo, prende in esame le modalità con le quali il Responsabile svolge la propria attività nell'ambito delle funzioni ordinarie a lui assegnate, la valutazione è stata effettuata dal Nucleo sulla base delle indicazioni fornite dal Sindaco e dal Vice-Segretario (ad esclusione della valutazione della dott.ssa Francesca Guidotti, Vice-Segretario incaricato, per la quale le indicazioni sono state fornite solo dal Sindaco).

Si riportano di seguito i fattori di valutazione del Comportamento Organizzativo, diretti ed indiretti, che sono stati presi come riferimento per determinarne la valutazione di merito.

- a) Motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei collaboratori



- b) Clima organizzativo interno
- c) La gestione del tempo
- d) Rispetto delle regole e semplificazione procedurale
- e) Promozione e gestione del cambiamento (innovazione tecnologica e organizzativa)
- f) Attuazione del controllo di gestione
- g) Integrazione e interfunzionalità
- h) Qualità dell'apporto personale (approccio positivo, orientamento alla soluzione dei problemi, spirito di iniziativa)
- i) Concreta espressione delle competenze e dei comportamenti necessari per l'efficace attuazione del programma di mandato del Sindaco e degli specifici indirizzi di governo formulati.

Anche nel 2022 a tutti i fattori è stato attribuito lo stesso peso specifico.

Ciascun soggetto è stato valutato sulla base della propria performance con un punteggio da 1 a 10. Se la prestazione è valutata 10, gli è attribuito punteggio pieno, se invece la prestazione del soggetto è valutata meno, il soggetto ottiene una porzione del punteggio (ad esempio se il giudizio è 7, il soggetto ottiene 7/10 del punteggio). Il calcolo finale è stato effettuato in misura proporzionale rispetto al coefficiente attribuito alla componente "comportamento organizzativo" considerando che i fattori da "a" a "h" hanno un valore di 20 su 40 pari al 50% del valore complessivo, il restante 50% è attribuito al fattore "i".

Relativamente all' **"andamento dell'attività ordinaria"**, non potendo misurare l'andamento dell'attività ordinaria sulla base di appositi indicatori definiti in funzione delle linee di attività tipiche di ogni unità organizzativa dell'ente (così come risultanti dalla Mappa dei Servizi e dal Piano degli standard) è stata formulata una valutazione del Nucleo sentito il Sindaco e il Segretario.

Per ciascun soggetto è stata valutata l'attività ordinaria con un punteggio da 1 a 10. Se i risultati sono stati raggiunti, gli è stato attribuito punteggio pieno, se invece i risultati sono valutati non pienamente raggiunti, il soggetto ottiene una porzione del punteggio (ad esempio se il giudizio è 7, il soggetto ottiene 7/10 del punteggio). Il calcolo finale è stato effettuato in misura proporzionale rispetto al coefficiente attribuito alla componente "andamento dell'attività ordinaria".

In merito alla definizione degli standard dell'attività ordinaria si ribadisce la necessità di perfezionare la definizione di indicatori significativi per l'analisi dei



livelli di qualità dei servizi erogati, con l'individuazione di valori attesi che rappresentino la soglia minima da garantire.

Alla luce di questi elementi è stata predisposta la valutazione, di seguito illustrata nel dettaglio, dei risultati raggiunti da ciascun responsabile di posizione organizzativa nell'anno 2022.