

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

La valutazione dei titolari di posizione organizzativa prevede due piani di valutazione, distinti ma complementari:

- 1) la performance manageriale Peso: 70%;
- 2) il grado di autorevolezza maturato nel ruolo Peso: 30%.

Il punteggio finale del titolare di PO, espresso in su base 100, è derivato dai punteggi formulati con riguardo ai due piani di valutazione.

Valutazione della performance manageriale.

La valutazione della performance manageriale viene effettuata dal dirigente di riferimento. Essa si basa su due elementi di giudizio:

- a) il raggiungimento degli obiettivi assegnati dal dirigente;
- b) il comportamento manageriale.

La valutazione del comportamento manageriale avviene, come per gli anni precedenti, con riferimento a fattori che rappresentano i comportamenti organizzativi, cioè l'espressione delle capacità e delle qualità che l'ente richiede, rappresentati da:

- decisione/determinazione;
- leadership;
- integrazione;
- organizzazione;
- valorizzazione delle risorse umane;
- gestione del cambiamento.

Processo di valutazione

1. incontro di inizio anno, solitamente entro il 31 maggio, ove il dirigente precisa gli obiettivi assegnati alla Posizione Organizzativa sia riferiti agli obiettivi del Piano Dettagliato degli Obiettivi di Settore sia quelli individuali.
Nell'incontro si dovranno valutare, altresì, gli obiettivi dell'anno precedente ed il grado di raggiungimento degli stessi al fine di programmare i nuovi.
2. colloqui di metà esercizio, solitamente entro il 30 settembre, in cui saranno monitorati il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla Posizione Organizzativa e, se necessario, ridefinirli affrontando le problematiche emerse. Sarà altresì monitorata una prima valutazione del comportamento manageriale con indicazione di eventuali correttivi.
3. Il dirigente di riferimento procede, al termine dell'esercizio, ad effettuare l'analisi e la valutazione del raggiungimento degli obiettivi della performance manageriale comunicando a ciascun titolare di PO, attraverso una breve scheda di sintesi, la valutazione complessiva delle prestazioni a lui riferite.

Le operazioni del processo di valutazione dovranno essere comunicate al Direttore Generale, al sindaco ed all'assessore di riferimento.

Valutazione del grado di autorevolezza maturato nel ruolo.

La valutazione del “grado di autorevolezza maturato nel ruolo” viene effettuata dal Sindaco, con il supporto del Direttore Generale sentito anche il parere del dirigente di riferimento, attraverso l’attribuzione di un punteggio e la compilazione di una breve scheda di sintesi.

Nella valutazione del “grado di autorevolezza maturato nel ruolo” si considerano:

- 1) l’assunzione di un rilevante grado di autonomia nella soluzione dei problemi;
- 2) la capacità di identificare le priorità strategiche per la propria area di responsabilità, in relazione alle linee programmatiche del Sindaco;
- 3) la capacità di relazionarsi con gli organi di vertice tecnico-amministrativo e politico.