

COMUNE DI CUTROFIANO

COMUNE DI CUTROFIANO

Provincia di Lecce

Prot. 0015178 del 20-12-2022



Categoria: 3 - Classe: 6

NUCLEO DI VALUTAZIONE

RELAZIONE SUL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA. VERIFICA E CONTROLLO DI GESTIONE. ANNO 2021.

1. PREMESSA

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del Comune di Cutrofiano consente al Nucleo di Valutazione di poter effettuare le attività di controllo di gestione dirette a verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa.

I principi generali a cui si ispira il sistema sono i seguenti:

- valorizzazione del merito, dell'impegno e della produttività di ciascun dipendente;
- trasparenza e pubblicità dei criteri e dei risultati;
- partecipazione al procedimento della persona sottoposta a valutazione;
- diffusione della cultura della partecipazione, quale presupposto all'orientamento al risultato, al posto della cultura dell'adempimento, per accrescere il senso di responsabilità e l'iniziativa individuale;
- migliore qualità complessiva dei servizi forniti;
- migliore impiego delle risorse umane;
- cura della formazione e dello sviluppo professionale del personale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori.

Il sistema di valutazione, indipendentemente dal soggetto che viene valutato, si articola in cinque punti fondamentali:

1. attribuzione di un punteggio in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale;
2. valutazione dei comportamenti organizzativi;
3. calcolo del punteggio complessivo;
4. definizione di un processo di valutazione;
5. attribuzione delle misure previste dal Titolo III del D. Lgs. 27 ottobre 2009, fra cui le diverse forme di compenso incentivante, calcolate in proporzione al punteggio conseguito, secondo i criteri e le modalità stabiliti in sede di contrattazione decentrata.

2. RAPPORTO SULLA VALUTAZIONE

Considerando le principali fasi del processo di misurazione e valutazione della performance individuale, esse possono essere così individuate:

- assegnazione degli obiettivi e dei comportamenti attesi;
- monitoraggio e raccolta dei dati per la valutazione;
- analisi dei dati e valutazione;
- comunicazione dei risultati;
- elaborazione di piani di miglioramento individuali.

L'assegnazione degli obiettivi ha previsto alcuni momenti di condivisione con il valutato tramite appositi colloqui. Tale fase di condivisione è avvenuta nel medesimo momento in cui è avvenuto il colloquio relativo alla valutazione della performance dell'anno precedente. Il momento dell'assegnazione ha previsto sia gli obiettivi individuali, in genere misurabili tramite appositi indicatori quantitativi, sia i comportamenti.

Visto il ritardo con cui si è proceduto alla definizione degli obiettivi anche per il 2021 non è stato possibile effettuare monitoraggi intermedi destinati all'eventuale revisione degli obiettivi.

Nella valutazione dei comportamenti organizzativi, la rilevazione dei dati è stata costruita sulla base delle osservazioni dirette del valutatore e, come previsto dal sistema, di chi conosce il lavoro svolto dal valutato, facendo riferimento anche alle indicazioni fornite dagli Amministratori.

L'analisi dei dati è stata propedeutica alla valutazione e l'assegnazione del punteggio relativo ai singoli obiettivi e comportamenti ha permesso di determinare il punteggio sintetico finale dell'individuo nel periodo di riferimento.

Poiché la finalità è quella di generare un percorso di miglioramento, in futuro si procederà ad effettuare colloqui tra valutatore e valutato che, oltre alla comunicazione del punteggio e ai chiarimenti relativi alle procedure di calcolo, sarà finalizzato a mettere in evidenza i seguenti fattori:

- indicazioni analitiche, laddove possibile, circa le potenziali aree di miglioramento;
- principali evidenze (provenienti da fonti diverse in caso di approcci aggiuntivi rispetto a quello gerarchico), eventi significativi e risultati quantitativi emersi nel periodo di valutazione;
- scostamenti tra la performance individuale attesa e quella effettivamente realizzata;
- motivazioni della valutazione;

In piena coerenza con la finalità generale di miglioramento della performance, contestualmente alla comunicazione dei risultati, si predisporrà un piano di miglioramento individuale, strutturato in maniera tale da evidenziare:

- criticità ordinate per gradi di priorità;
- eventuali azioni correttive con riferimento ai target il cui raggiungimento è stato mancato;
- azioni di consolidamento delle migliori performance;
- le competenze professionali che dovranno essere acquisite e/o migliorate, in quanto base per lo sviluppo di un piano di formazione individuale;
- fattibilità, in termini di costi, scadenze e tempi, delle azioni legate al piano di miglioramento.

Al fine di garantire la trasparenza della valutazione, gli obiettivi sono assegnati, nel quadro di quanto determinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, e l'attribuzione del valore al livello di raggiungimento di ogni obiettivo viene fatta sulla valutazione dei seguenti parametri con relativa scala di misurazione:

-) Parametri:

a) Efficienza: è il rapporto tra il risultato raggiunto e le risorse impiegate. Prevede una gestione ottimale delle risorse umane ed organizzative messe a disposizione dell'obiettivo;

b) Economicità: è il rapporto tra costo preventivo e costo consuntivo. Va intesa sia come economia di spesa ma anche come effettivo risparmio a parità di qualità della performance (ottimizzazione delle risorse finanziarie messe a disposizione);

c) Efficacia: è il rapporto tra il risultato raggiunto e l'obiettivo programmato. Si basa sulla completa soddisfazione della domanda ovvero dalla eliminazione di disservizi o disagi.

-) scala di misurazione