

**COMUNE DI VEZZANO SUL CROSTOLO**  
**SISTEMA DI VALUTAZIONE AI FINI DELL'EROGAZIONE DELLA**  
**RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI RESPONSABILI**

**1. LA VALUTAZIONE DI RISULTATO DEI RESPONSABILI**

Ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato, e cioè di quella quota connessa al raggiungimento delle performance attese, la valutazione dei dirigenti / responsabili viene così articolata:

- raggiungimento degli obiettivi strategici (Direttiva / Piano Performance)
- comportamento

Gli obiettivi strategici riguardano le politiche e le azioni ritenute di priorità assoluta per la Giunta; il comportamento riguarda invece le capacità manageriali che è necessario sviluppare per presidiare correttamente il ruolo di dirigente / responsabile atteso.

La retribuzione di risultato pertanto viene riconosciuta secondo questa articolazione:

Obiettivi strategici	60,00%
Comportamento	40,00%

Gli obiettivi strategici sono definiti annualmente dalla Giunta su proposta del Sindaco mediante la Direttiva / Piano Performance e per ciascuno di essi sono indicati i responsabili, i risultati attesi e gli indicatori che lo misurano, nonché i tempi attesi di attuazione.

Gli obiettivi strategici sono resi noti a inizio anno e comunque non oltre l'approvazione del bilancio di previsione. Se a uno stesso dirigente/responsabile vengono assegnati più obiettivi, a questi deve essere attribuito un peso in relazione alla loro importanza e priorità; sulla base di questo peso verrà ponderato il risultato a fine anno.

Inoltre, nell'ambito del 60% assegnato in base agli obiettivi strategici, l'80% è riconosciuto a fronte degli obiettivi di diretta responsabilità del responsabile e il 20% a fronte del raggiungimento del o degli obiettivi trasversali.

Una seconda quota della retribuzione di risultato, pari al 40%, è riferita alla valutazione dei comportamenti direzionali e organizzativi dei dirigenti/responsabili. Questi comportamenti sono valutati in relazione ai seguenti criteri caratteristici del ruolo direttivo/manageriale.

<b>CRITERIO</b>	<b>DESCRIZIONE DI MASSIMA</b>	<b>PESO</b>
1. Propensione all'economicità	Capacità di adottare azioni significative volte alla riduzione della spesa, all'aumento delle entrate e alla razionalizzazione della spesa per il personale, nonché la capacità di adottare significative azioni di razionalizzazione tese alla riduzione dei costi e all'ottimizzazione delle risorse.	30
2. Leadership	Ricerca di nuove soluzioni, motivazione al cambiamento, capacità di attuazione, autorevolezza nel proprio ruolo, capacità di gestione del conflitto, sensibilità al clima organizzativo, propensione all'assunzione di responsabilità.	25
3. Gestione e valorizzazione collaboratori	Capacità di programmazione e valutazione delle posizioni organizzative e del personale assegnato, attenzione allo sviluppo dei collaboratori, attenzione agli obblighi contrattuali (ad esempio rispetto dell'orario di lavoro, ecc.), capacità di delegare.	30
4. Capacità di programmazione e verifica dei risultati ottenuti	Rispetto dei tempi di attuazione degli obiettivi e rispetto dei risultati attesi, utilizzo appropriato e puntuale delle metodologie di valutazione sia in funzione del coordinamento che della rendicontazione agli organi di governo.	15

Ogni responsabile, a conclusione dell'anno, presenta una relazione di autovalutazione sul comportamento, al massimo una pagina, nella quale evidenzia per ciascun criterio gli episodi e le azioni che possono dimostrare in che modo il comportamento corrisponde effettivamente alle attese, vale a dire ai criteri sopra descritti.

Anche tenendo conto di questa relazione, il Direttore Generale, coadiuvato dal Nucleo di Valutazione e sentito il Sindaco e la Giunta esprime la valutazione motivando complessivamente il punteggio attribuito e specificando le precise motivazioni solo per i giudizi comportanti una valutazione inferiore a 50. Ogni criterio viene valutato in una scala da 0 a 6, dove:

PUNTI 6 = OTTIMO (solo per comportamenti innovativi ed eccezionali, al di sopra di quanto atteso);

PUNTI 5 = DISTINTO

PUNTI 4 = BUONO

PUNTI 3 = SUFFICIENTE

PUNTI 2 = PARZIALMENTE SUFFICIENTE

PUNTI 1 = DEL TUTTO INSUFFICIENTE

PUNTI 0 = IL DIRIGENTE NON HA FORNITO LA RELAZIONE

## 2. ASPETTI PROCEDURALI

Il collegamento tra la valutazione ottenuta e la somma da erogare è effettuato in relazione alla percentuale di valutazione effettiva. Un esempio pratico sul caso di una retribuzione di risultato teorica pari a Euro 1.000,00:

	IMPORTO TEORICO	VALUTAZIONE A FINE ANNO	IMPORTO LIQUIDATO
Obiettivi strategici (60%)	Euro 600,00	72%	Euro 432,00
Comportamento (40%)	Euro 400,00	86%	Euro 344,00
<b>TOTALE</b>	<b>Euro 1.000,00</b>	<b>-----</b>	<b>Euro 776,00</b>

Per quanto riguarda la valutazione sugli obiettivi, la valutazione complessiva si ottiene facendo la somma ponderata (peso attribuito ai singoli obiettivi se un responsabile ne ha più di uno) di tutti gli obiettivi assegnati al valutato.

La valutazione sul raggiungimento dei progetti si basa sul monitoraggio proposto dal responsabile, ma il Nucleo di Valutazione può discostarsi dalle percentuali di raggiungimento auto-indicate del responsabile, formulando un giudizio di coerenza, derivato dal confronto tra obiettivi dichiarati, risultati previsti e quelli effettivamente raggiunti, nonché dalla congruenza tra quanto relazionato e quanto realizzato.

La retribuzione di risultato potenzialmente attribuibile è pari ad una percentuale compresa tra il 10% ed il 25% della retribuzione di posizione e viene determinata e viene determinata ex-ante.

La valutazione sul comportamento non è effettuata per i responsabili che hanno lavorato (effettivamente in servizio) nell'anno per meno di 4 mesi, considerando che un periodo inferiore non consente di esprimere una valutazione corretta sugli aspetti comportamentali; a tali dirigenti la parte di retribuzione collegata al comportamento non sarà, pertanto, riconosciuta. Negli altri casi la retribuzione di comportamento è comunque commisurata al periodo effettivo di servizio.

## 3. PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

Le valutazioni finali sono comunicate singolarmente a ciascun responsabile il quale può esprimere delle osservazioni sulla valutazione al Nucleo di Valutazione entro 10 giorni dal ricevimento del documento. Spetta al Nucleo di Valutazione l'effettuazione dell'istruttoria e la decisione definitiva. Nel caso di valutazione particolarmente negativa il dirigente potrà essere convocato per un colloquio.

Nel caso fossero sopravvenute nel corso dell'anno cause indipendenti dalla volontà del responsabile che abbiano comportato il parziale o il mancato raggiungimento dell'obiettivo, ai fini della valutazione del responsabile, il progetto verrà considerato perseguito, purché il responsabile abbia fatto tutto quanto era in

suo potere per renderlo operativo ed attuarlo e lo abbia tempestivamente segnalato al Direttore Generale; in caso di mancata segnalazione non potrà essere richiamata la motivazione delle “cause indipendenti dalla volontà”.

Per i progetti annuali che alla fine dell'anno di riferimento non saranno ancora conclusi il corrispondente premio viene riconosciuto in proporzione alla percentuale di raggiungimento, come previsto, ma verrà liquidato solo quando il ritardo sarà recuperato e il progetto concluso, cosa che deve comunque avvenire entro il mese di aprile dell'anno successivo. In caso contrario, in assenza di un'adeguata documentazione che attesti la presenza di fattori non imputabili al dirigente/responsabile, il premio non verrà riconosciuto nemmeno per la parte raggiunta.

Nel caso di progetti pluriennali, nella fase di presentazione di progetto vanno chiaramente esplicitati i risultati attesi per ciascun anno di attuazione, a partire da quello in corso, al fine di consentire l'attività di monitoraggio sui risultati ottenuti.