

**COLLEGIO DI VALUTAZIONE
DELL' UNIONE DELLE TERRE D'ARGINE****VERBALE RIUNIONE DEL 17 Aprile 2014**

Il giorno 17 Aprile 2014 alle ore 9 presso la Sede dell'Unione delle Terre d'Argine in C.so Alberto Pio, 91 si è riunito il Collegio di Valutazione, per procedere alla valutazione delle prestazioni dei Dirigenti dell'Unione Terre d'Argine relative all'esercizio 2013, secondo quanto previsto dalle normative e dai contratti di lavoro e decentrati vigenti.

Sono presenti i componenti del Collegio di Valutazione:

Anna Messina

Rocchi Vienna

Leonardi Paolo

1.

Il Collegio di Valutazione ha applicato alla valutazione dei Dirigenti la stessa metodologia adottata dal Comune di Carpi che, in virtù di quanto previsto dallo Statuto e di quanto in tal senso deliberato dalla stessa Giunta dell'Unione, si applica all'Unione.

Il Collegio di Valutazione ha applicato alla valutazione dei Dirigenti la metodologia in vigore non essendo ancora intervenuta la definitiva approvazione del nuovo "Sistema di Monitoraggio, Misurazione e Valutazione delle Prestazioni" già predisposto e che ha esaurito tutti i passaggi di consultazione e confronto e verrà sottoposta a breve alla Giunta.

Anche per il 2013 si propone di assegnare, in continuità con quanto fatto negli anni precedenti (eccetto il 2012), il peso del 70% al fattore del **raggiungimento degli obiettivi assegnati** e del 30% al fattore delle **competenze e dei comportamenti organizzativi** (i due fattori di valutazione previsti dal contratto decentrato vigente)

Si propone infine di adottare la seguente correlazione fra valutazione conseguita e retribuzione di risultato erogata, espressa come percentuale rispetto a quella massima prevista (pari al 25% della retribuzione di Posizione).

FASCIA	Fascia del Punteggio di	% Retribuzione Risultato Erogata rispetto alla massima erogabile
---------------	------------------------------------	---

Collegio di Valutazione

<i>Di valutazione</i>	<i>Valutazione del Dirigente</i>	
A	95,00-100,00	100%
B	92,50-94,99	95%
C	90,00-92,49	90%
D	85,00-89,99	80%
E	75,00-84,99	65%
F	60,00-74,99	45%
G	<60,00	0%

2.

Il Collegio ha proceduto alla valutazione delle prestazioni 2013 giungendo all'esito sintetico allegato al presente verbale (Allegato A), che ne costituisce parte integrante, basandosi sullo stato di attuazione dei programmi sottoposti al Consiglio a cui gli obiettivi assegnati ai Responsabili si riferivano ,oggetto di specifico report e sulla base delle integrazioni, considerazioni e valutazioni in materia di competenza e comportamenti organizzativi.

Alla conclusione dei lavori, tanto si ritiene di segnalare alla Giunta, a supporto di quanto riterrà e provvederà a deliberare in merito.

Messina Anna -----

Rocchi Vienna -----

Leonardi Paolo -----

ALLEGATO A
(Sintesi valutazione dei Responsabili di Servizio)

OMISSIS

ALLEGATO B
Sintesi della metodologia adottata per la
valutazione dei Dirigenti

NOTE SULLA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

La Metodologia adottata determina le prestazioni dei Dirigenti relative ad un esercizio, valutando il grado di raggiungimento degli **Obiettivi** assegnati ed il **Comportamento Organizzativo** assunto nell' esercitare l'azione dirigenziale.

Il livello di conseguimento degli Obiettivi è desunto confrontando i risultati conseguiti dai servizi, rispetto a quelli assegnati dalla Giunta in fase preventiva, descritti nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e nel Piano dettagliato degli obiettivi approvato. Per la particolare struttura dei cicli e dei documenti di programmazione adottati per l'Ente, gli obiettivi assegnati dal PEG, riportano quanto il Consiglio dell'Unione Terre d'Argine ha approvato in fase di bilancio preventivo con la Relazione Previsionale Programmatica (RPP). Infatti la RRP dell' Ente è strutturata per interventi e programmi e riporta con estremo dettaglio gli obiettivi di azione dell'Amministrazione corrispondenti alle risorse economiche stanziare a bilancio.

Gli obiettivi riportati nella RPP sono verificati in corso d'attuazione con lo stato di attuazione dei programmi al 30 Settembre e con lo stato d'attuazione consuntivo di fine esercizio, sempre approvati dal Consiglio dell'ente. Pertanto la valutazione del raggiungimento degli obiettivi si basa su questi documenti di rendicontazione

Collegio di Valutazione

fondamentali, approvati dal Consiglio, a cui fanno diretto riferimento e sono correlati gli obiettivi assegnati ai Responsabili nel PEG/PDO.

Nello specifico e qualora il Consiglio non abbia ancora proceduto con l'approvazione del consuntivo e comunque a supporto della valutazione viene chiesto a ciascun responsabile di produrre un report analitico su ciascun obiettivo inserito nel PDO.

Nella valutazione effettiva degli obiettivi, intervengono anche valutazioni sulle condizioni in cui, rispetto ad un obiettivo specifico, ha operato il Dirigente. Possono infatti verificarsi impedimenti al raggiungimento dell'obiettivo indipendenti dalla volontà del Dirigente, quali ad esempio l'intervenire di normative, vincoli di bilancio che lo impediscono, oppure diverse priorità assunte dagli organi di governo in corso d'anno, rispetto a quanto definito in fase preventiva. Questi esiti non vanno a penalizzare la valutazione del Dirigente.

Si possono constatare per contro, obiettivi effettivamente raggiunti, ma attraverso l'intervento sostanziale di altre competenze o per effetto di azioni dirette da parte della Segreteria Generale, attivate per ricondurre gli esiti gestionali nell'ambito di quanto preventivato, allorché l'azione del responsabile in corso d'anno evidenziava scostamenti consuntivi rilevanti, tali da non prospettare il raggiungimento dell'obiettivo assegnato. In questi ultimi casi, evidentemente, la valutazione espressa non considererà come pienamente raggiunto l'obiettivo

Collegio di Valutazione

da parte del Dirigente, anche se l'obbiettivo è stato pienamente raggiunto dall' Ente. La sintesi della valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi è sinteticamente espresso dal Collegio di Valutazione con la relativa scheda che segue queste Note metodologiche.

La valutazione del Comportamento Organizzativo

considera alcuni fattori comportamentali e di competenza assunti dal Dirigente nel raggiungimento degli obiettivi assegnati. Questi fattori, anch'essi riportati e valutati su una apposita scheda che accompagna queste note esplicative sintetiche, esprimono le modalità e gli atteggiamenti comportamentali e relazionali del Responsabile rispetto la Guida delle persone, alla sua capacità di distribuire le deleghe e le competenze, le capacità relazionali con la struttura interna e con l'esterno, l'attitudine all'integrazione con il resto dell' organizzazione, l'attenzione all'efficienza gestionale, la propensione ad innovare e l'attenzione rivolta ai bisogni dell' utenza e alla qualità dei servizi.

La Valutazione Complessiva è espressa attraverso la ponderazione del risultato conseguito dal Responsabile rispetto al raggiungimento degli obiettivi assegnati e all'esito della valutazione del comportamento e delle competenze organizzative.

E' da evidenziare che il peso assegnato ai risultati conseguiti nel raggiungimento degli obiettivi si ritiene debba essere prevalente

Collegio di Valutazione

rispetto a quello assegnato alla valutazione sul comportamento e le competenze organizzative. Dai risultati conseguiti dipendono infatti gli effetti che l'ente trasferisce ai propri cittadini. Risultati negativi nel conseguimento degli obiettivi si traducono in esiti negativi dell'Ente nei confronti del paese, mentre un comportamento organizzativo non ottimale, ma associato a risultati positivi, produce problematiche gestionali prevalentemente interne all'Ente.

L'esito complessivo della valutazione, è riepilogato in una scheda di riepilogo che determina il risultato finale, frutto della combinazione delle due valutazioni .

Collegio di Valutazione

UNIONE Td'A		VALUTAZIONE DIRIGENTI OBIETTIVI CONSEGUITI	
Dirigente:		Data:	
Settore/i:			

OBIETTIVI ASSEGNATI <i>Indicatori di risultato</i>	Peso	Livello conseguimento %	Valutazione Ponderata
1. Obiettivo:			
2. Obiettivo			
3. Obiettivo			
.....			
TOTALE	100		

Collegio di Valutazione

UNIONE Td'A	VALUTAZIONE DIRIGENTI COMPETENZE/COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO		
Dirigente:			Data:
Settore/i:			
COMPETENZE CONSIDERATE	Peso	Valutazio ne assegnata 1- 10	Valore Ponderato
Competenza nella guida e nella delega <i>Ad esempio, si valutano: il livello di competenza dimostrata nel guidare, supportare e motivare le persone distribuendo opportunamente le funzioni e le deleghe; il livello di leadership e di competenza dimostrate nel condurre e gestire gruppi.</i>	1,67		
Competenze relazionali <i>Ad esempio, si valutano: le capacità relazionali esercitate nei rapporti con le persone interne ed esterne; il grado di utilizzo di forme appropriate di comunicazione; il livello di disponibilità verso gli altri.</i>	1,67		
Competenze nella valutazione delle esigenze di utenti interni e esterni e orientamento al servizio <i>Ad esempio, si valutano: le capacità mostrate nel rilevare e valutare i bisogni degli utenti e nel modificare comportamenti organizzativi e risultati del proprio settore per adeguarli alle esigenze rilevate</i>	1,67		
Partecipazione alle finalita' dell' ente e integrazione organizzativa <i>Ad esempio, si valuta: il grado di adesione e di partecipazione alle finalità complessive dell'ente e le capacità mostrate nel modificare comportamenti organizzativi e risultati del proprio settore per integrarli a livello generale.</i>	1,67		
Orientamento all'efficienza <i>Ad esempio, si valutano: il grado di orientamento espresso nell'individuare, valutare e attuare nuove soluzioni organizzative e procedurali per migliorare l'efficienza gestionale; il livello di attenzione della propria struttura organizzativa al rispetto dei tempi e delle modalità operative richieste dalle procedure amministrative.</i>	1,67		
Orientamento all'innovazione e allo sviluppo <i>Ad esempio, si valuta: il grado di orientamento espresso nella identificazione e nell'adozione di soluzioni innovative rivolte al miglioramento e allo sviluppo dei servizi.</i>	1,67		
TOTALE	10		

UNIONE Td'A		VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DELLE COMPETENZE ORGANIZZATIVE DEI DIRIGENTI																	
SCHEDA DI RIEPILOGO																			
Dirigente			Data Valutazione																
Settore/i:																			
<table border="1" style="margin: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 45%; padding: 5px;">CRITERI (AREE DI VALUTAZIONE)</th> <th style="width: 15%; padding: 5px;">Peso Specifico o %</th> <th style="width: 15%; padding: 5px;">Punteggio Ottenuto</th> <th style="width: 25%; padding: 5px;">Valore Ponderato</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;">OBIETTIVI CONSEGUITI</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">70%</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">COMPETENZE/COMPOR TAMENTO ORGANIZZATIVO</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">30%</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: right; padding: 5px;">TOTALE</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">100%</td> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				CRITERI (AREE DI VALUTAZIONE)	Peso Specifico o %	Punteggio Ottenuto	Valore Ponderato	OBIETTIVI CONSEGUITI	70%			COMPETENZE/COMPOR TAMENTO ORGANIZZATIVO	30%			TOTALE	100%		
CRITERI (AREE DI VALUTAZIONE)	Peso Specifico o %	Punteggio Ottenuto	Valore Ponderato																
OBIETTIVI CONSEGUITI	70%																		
COMPETENZE/COMPOR TAMENTO ORGANIZZATIVO	30%																		
TOTALE	100%																		
Per il Collegio di Valutazione																			