



# COMUNE DI MISINTO

Provincia di Monza e della Brianza

Piazza P. Mosca n. 9 – 20020 MISINTO

tel. 02.96721010 – fax 02.96328437 C.F. 03613110158 – P.IVA 00758690960

e-mail: [info@comune.misinto.mb.it](mailto:info@comune.misinto.mb.it)

P.E.C.: [comune.misinto@pec.regione.lombardia.it](mailto:comune.misinto@pec.regione.lombardia.it)

[www.comune.misinto.mb.it](http://www.comune.misinto.mb.it)

Allegato 2) al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

## IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI

La valutazione dei responsabili di posizione organizzativa, ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato, è doveroso e dovuto nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo di categoria.

Ma tale attività di valutazione rientra nel più ampio ambito del controllo sull'attività dei dipendenti apicali svolta alla luce del dettato costituzionale che impone alle pubbliche amministrazioni di muoversi sempre nel rispetto dei principi di buon andamento, nonché delle norme che hanno via via sottratto l'ente locale a controlli di tipo sovra comunale per introdurre sistemi di controllo interno, che garantiscono la piena applicazione dei principi posti dalla legge 241/1990, ovvero i principi di efficienza, efficacia, economicità di gestione e di trasparenza dell'azione pubblica.

Ovviamente il sistema di valutazione del personale deve essere costruito partendo da un'attenta analisi della realtà locale, senza far calare dall'alto modelli prestabiliti, e deve essere coerente con la struttura organizzativa dell'ente, con il sistema di impostazione del PEG e la rilevazione periodica dello stato di attuazione degli obiettivi.

Ogni sistema di valutazione che voglia essere utilizzato anche come momento di crescita da parte dei responsabili, e non sentito come un giudizio a volte penalizzante o mortificante, deve essere condiviso dai responsabili ed oggettivato in criteri. Per consentire la condivisione del sistema, la sua realizzazione deve tener conto delle proposte avanzate dai diretti interessati oltre che superare la fase della concertazione. Inoltre gli obiettivi cui viene correlato il sistema valutativo devono essere facilmente individuabili, tramite raccordo con il piano esecutivo di gestione.

Il presente metodo di valutazione delle prestazioni tiene conto della necessità di presidiare, in sede di valutazione, sia la dimensione gestionale, ovvero la capacità di gestire in modo ottimale le risorse finanziarie, umane ed informatiche attribuite per il raggiungimento degli obiettivi posti, sia la capacità di rapportarsi in modo positivo, propositivo e con tecniche di leadership con i propri collaboratori.

Alla luce di quanto esposto sopra per la valutazione dei responsabili di area si terrà conto dei seguenti parametri:

- RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PEG
- ADEGUATEZZA DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

(fattori considerati: impostazione del lavoro, organizzazione del lavoro, valutazione e formazione del personale, rapporti interpersonali, competenze professionali)

Il peso di entrambi i parametri pesa per 50 su 100.

Si provvederà alla liquidazione dell'indennità di risultato unicamente a favore di quei responsabili che abbiano ottenuto almeno il 70% del punteggio, per entrambi i parametri.

La valutazione del RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI e della ADEGUATEZZA DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI verrà effettuata alla luce delle schede sotto riportate.

Esempio:

### I ESEMPLIFICAZIONE

Tizio ha ottenuto il punteggio di 55 nella SCHEDA VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI e il punteggio a 80 su 100 nella SCHEDA VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI.

Poichè occorre ottenere in entrambe le schede almeno il 70% della votazione massima ammissibile per concorrere alla indennità di risultato (pertanto in entrambe le schede almeno 70 su 100).

Non avendo Tizio ottenuto il minimo previsto di almeno 70 nella prima scheda, avrà una indennità di risultato pari a 0.

## II ESEMPLIFICAZIONE:

Caio ha ottenuto il punteggio di 85 nella SCHEDA VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI e il punteggio pari a 90 nella SCHEDA VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI.

Pertanto Caio può partecipare alla liquidazione dell'indennità di risultato, avendo ottenuto in entrambe le schede almeno il 70% della votazione massima ammissibile (ovvero almeno 70 su 100 ).

Le due schede pesano per 50, il punteggio massimo raggiungibile è pari a 100 su 100.

Poiché il punteggio ragguagliato (al peso massimo di 50) nella prima scheda è pari a 42,50 (ottenuto mediante la seguente formula: 100 sta a punteggio ottenuto come 50 sta a X) e nella seconda (peso massimo 50) è pari a 45 (ottenuto mediante la seguente formula: 100 sta a punteggio ottenuto come 30 sta a X), abbiamo un totale di 87,50 su 100.

**Pertanto Caio otterrà come indennità di risultato la somma corrispondente alla seguente formula:**

**25 – [(punteggio massimo – punteggio raggiunto):2]**

**25 – [(100 – 87,5) : 2]**

**25 – 6,25 = 18,75 indennità di risultato da corrispondere**