

# la progettazione di una metodologia di valutazione

**Santo Fabiano**



**[www.santofabiano.it](http://www.santofabiano.it)  
[mail@santofabiano.it](mailto:mail@santofabiano.it)**

# i principi di riferimento del sistema di valutazione

- 1. Il sistema di valutazione ha lo scopo di consolidare i valori di riferimento dell'Amministrazione nel rispetto dei ruoli e dei compiti attribuiti, per realizzare le finalità istituzionali, nel rispetto dei vincoli e degli adempimenti previsti dalle norme di legge.
- 2. Ai fini del perseguimento degli obiettivi indicati nel comma precedente, viene istituito un sistema di valutazione delle performance organizzative e individuali avente le seguenti finalità:
  - a. Verifica del conseguimento dei programmi e degli indirizzi dell'amministrazione;
  - b. Verifica del rispetto degli obblighi adempimentali e dei doveri di ufficio;
  - c. Valutazione dell'esercizio delle competenze di ruolo assegnate ai dirigenti e responsabili di servizi aventi rilevanza esterna
  - d. Attivazione di sistemi premiali in relazione ai risultati conseguiti



# il ciclo di programmazione e gestione

- a) definizione delle politiche e degli indirizzi di gestione
- b) assegnazione degli obiettivi ai fini del conseguimento delle politiche
- c) esercizio delle attività nel rispetto delle indicazioni fornite nei punti precedenti
- d) monitoraggio e verifica sullo stato della gestione e sul rispetto degli indirizzi forniti
- e) valutazione delle performance organizzativa e individuale ed eventuale attivazione di istituti premiali
- f) rendicontazione dei risultati



# la definizione delle politiche e degli indirizzi di gestione

- 1. All'inizio di ciascun anno l'Amministrazione definisce le “**politiche**”, la performance organizzativa e gli standard dei servizi.
- a) le **politiche** riguardano gli ambiti di intervento (top down) che caratterizzano gli indirizzi dell'amministrazione e vengono declinati in “progetti” e obiettivi, ciascuno dei quali (obiettivi) è attribuito a un responsabile di servizio ai fini della definizione della sua performance individuale
- b) la **performance organizzativa** consiste nella definizione delle aspettative di risultato relative alla **qualità di sistema** (rif. apa “quasi12”) complessiva dei servizi, suddivisa in quattro ambiti:
  - funzionamento, economicità ed efficienza interna
  - servizi al cittadino
  - gestione del territorio e degli interessi della collettività
  - funzioni di trasparenza, integrità e garanzia
- c) gli **standard** dei servizi esprimono i livelli di attività e di risultato di ciascuna struttura organizzativa e rappresentano uno degli ambiti della performance individuale dei dirigenti
- 2. Ai fini della valutazione della performance individuale dei dirigenti si terrà conto del conseguimento degli obiettivi contenuti nei progetti politici (obiettivi strategici) e degli standard dei servizi di competenza (obiettivi di settore)
- 3. Il conseguimento della performance organizzativa e degli standard della qualità di sistema è condizione essenziale per il riconoscimento delle retribuzioni di risultato, sia a livello complessivo, sia a livello individuale, in relazione a quanto specificato in sede di assegnazione degli obiettivi



# la valutazione delle performance

---

- a) la performance organizzativa
- b) la performance individuale
- c) le competenze professionali e manageriali



# La performance organizzativa 1/2

**efficienza interna**

**comunità e territorio**



**erogazione di servizi**

**funzioni di garanzia**



# la performance organizzativa 2/2

- all'inizio di ogni periodo di valutazione l'Amministrazione definisce la performance organizzativa specificando, per ciascuno degli elementi che la compongono, se si tratta di:
  - attribuzione sistemica (per il cui risultato rispondono tutti i responsabili)
  - attribuzione specifica (per il cui risultato risponde uno o più responsabili)



# la performance individuale dei dirigenti e responsabili dei servizi

- a) obiettivi assegnati a ciascun responsabile in riferimento alla programmazione delle politiche dell'Amministrazione, di cui al precedente articolo 4;
- b) obiettivi attribuiti a ciascun dirigente/responsabile in relazione al suo grado di partecipazione alla "performance organizzativa"
- c) obiettivi riferiti al conseguimento degli standard delle unità organizzative;
- d) riferiti al contributo reso da ciascun dirigente/responsabile ai fini del conseguimento della performance organizzativa e della partecipazione a progetti trasversali
- e) obiettivi attribuiti a ciascun dirigente/responsabile in relazione delle specificità delle competenze professionali e del ruolo organizzativo rivestito o derivanti dall'emanazione di direttive e dall'assegnazione di indirizzi politici;

**obiettivi strategici**

**obiettivi di sistema**

**obiettivi di settore**

**obiettivi di interazione**

**obiettivi individuali**





# il processo valutativo

---

- a. Fattori presupposto
- b. fattori abilitanti
- c. fattori di compensazione
- d. fattori di riduzione



# i fattori presupposto

fattori in assenza dei quali non si procede alla valutazione

- a. L'adozione e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione;
- b. Il corretto esercizio dell'azione disciplinare, senza omissione o ritardi che non siano dovuti a giustificato motivo;
- c. La mancanza di azioni disciplinari a carico del valutato, fino alla loro definizione;
- d. la mancata contestazione di addebiti di natura amministrativa o contabile, fino alla definizione degli esiti del procedimento avviato;
- e. L'assenza di condanne per reati contro la pubblica amministrazione, relativamente agli anni in cui i fatti siano stati commessi;
- f. La fattiva collaborazione nella predisposizione degli standard del settore di competenza;



# I fattori abilitanti

---

fattori dai quali scaturisce  
l'attribuzione del punteggio di  
valutazione

- a. Il conseguimento degli obiettivi
- b. Il comprovato esercizio delle competenze professionali e manageriali,



# I fattori di compensazione

---

fattori che intervengono sulla valutazione per correggerne gli effetti, a seguito di situazioni o eventi non prevedibili

- a. lo svolgimento di attività significative, non pianificate;
- la verifica dell'oggettiva impossibilità di conseguire gli obiettivi assegnati



# I fattori di riduzione

---

situazioni il cui verificarsi comporta la modifica, al ribasso, del punteggio valutativo già espresso

- a. Il mancato rispetto degli adempimenti e degli obblighi di legge;
- b. Il mancato rispetto degli standard;

