



Città di Biella

MEDAGLIA D' ORO AL VALORE MILITARE
MEDAGLIA D' ARGENTO AL MERITO CIVILE

MANUALE OPERATIVO PER IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL DIRETTORE GENERALE

Sistema di Valutazione del risultato del Direttore Generale

L'attività del direttore generale si informa ai seguenti principi e criteri:

- a) di efficacia interna ed esterna;
- b) di efficienza tecnica;
- c) di economicità;
- d) di equità;
- e) di professionalità, di flessibilità e di responsabilizzazione del personale;
- f) di separazione delle competenze tra apparato burocratico e apparato politico, nel quadro di un'armonica collaborazione tesa al raggiungimento degli obiettivi individuati dal secondo.
- g)

L'efficacia interna o gestionale rappresenta il grado di realizzazione degli obiettivi predeterminati, ovvero il rapporto tra obiettivi e risultati.

L'efficacia esterna o sociale è la capacità di soddisfacimento dei bisogni del cittadino utente.

Per efficienza si intende il rapporto ottimale tra prestazioni erogate e risorse impiegate.

L'efficienza produttiva o tecnica si misura in relazione al corretto e razionale uso dei fattori produttivi, per cui l'erogazione di un settore potrà dirsi efficiente nel momento in cui si sia realizzato un risultato non inferiore a quello che si doveva ottenere attraverso una corretta applicazione delle risorse e dei mezzi tecnologici a disposizione.

L'efficienza gestionale si consegue attenendosi rigidamente nella gestione di un settore ad un criterio di minimizzazione dei costi.

L'equità è un criterio di valutazione in ordine all'insussistenza di discriminazioni nell'accesso ai servizi sia sotto il profilo del costo, sia sotto quello delle modalità di erogazione.

Sulla base delle funzioni del direttore generale disciplinate dall'art 108 del TUEL e recepite dall'art 32 del vigente regolamento degli uffici e dei servizi e tenuto conto dei principi sopra individuati, la valutazione della performance individuale del direttore generale non può che essere collegata alla valutazione del risultato degli obiettivi di Ente, tenendo presente "l'andamento medio" delle Linee strategiche così come definite e misurate nell'ambito del sistema di programmazione e controllo del Comune di Biella e degli obiettivi specifici assegnati direttamente al Direttore Generale.

Al fine di valutare il contributo personale alla performance di cui in precedenza, sono presi in considerazione i seguenti macro ambiti

Obiettivi:

1. Grado di conseguimento degli obiettivi individuali
2. Qualità di apporto personale specifico alla performance organizzativa dell'Ente

Relazioni , comportamenti e competenze:

3. Problem solving:
4. Integrazione personale nell'organizzazione :
5. Capacità di pianificazione e gestione delle risorse:
6. Valutazione e valorizzazione delle risorse umane:

Scheda di valutazione

Il piano di valutazione delle prestazioni prevede gli ambiti sopra specificati ulteriormente dettagliati in fattori di prestazione che servono per esplicitare meglio il contenuto dell'ambito e a fornire elementi per una valutazione organica e trasparente del contributo atteso.

I predetti fattori esplicativi sono stati sviluppati nella scheda allegata al presente manuale e che dovrà essere utilizzata ai fini della valutazione .

Il Sindaco verificato l'andamento delle prestazioni con riferimento alle singole aree perviene alla valutazione finale attribuendo un punteggio secondo la scala di seguito riportata.

Valutazione	Punteggio
Non adeguato alle attese	1
Parzialmente Adeguato alle attese	1,5
Adeguato	2
Particolarmente Adeguato - superiore alle attese	2,15

È importante sottolineare che la scala pone il livello di valutazione **2** quale livello di piena soddisfazione dei risultati attesi .

Il punteggio totale si ottiene come segue:

$$P_t = V_1 + V_2 + \dots + V_n$$

Dove per:

P_t = punteggio totale

$V_1 + V_2 + \dots + V_n$ = valore punteggio assegnato per ogni fattore di valutazione

Il punteggio totale ponderato si ottiene come segue :

$$P_{tp} = P_t * P_M / P_M^m$$

Dove per:

P_{tp} = punteggio totale ponderato

P_t = punteggio totale

P_M = punteggio massimo conseguibile

P_M^m = punteggio massimo conseguibile in millesimi

Il punteggio ottenuto determina :

Punteggio inferiore a 600 punti	NON ADEGUATO : risultato negativo , con le implicazioni previste dalla contrattazione
Punteggio compreso tra 600 e 800 punti	PARZIALMENTE ADEGUATO : retribuzione di risultato pari all'80% del valore massimo previsto
Punteggio compreso tra 801 e 900 punti	ADEGUATO : retribuzione di risultato pari all'90% del valore massimo previsto
Punteggio compreso tra 901 e 1000 punti	BUONO/ECCELLENTE : retribuzione di risultato pari all'100% del valore massimo previsto