



Comune di Aci Castello (CT)

Schema allegato sub "A" alla nota metodologica sulla valutazione delle performance individuale del Direttore Generale approvata con determinazione sindacale n. 141/2011

RELAZIONE DI VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

anno



Nome e cognome del Direttore Generale: _____

CRITERI DI VALUTAZIONE

Nella costruzione dei criteri di valutazione del Direttore Generale si deve necessariamente considerare la sua peculiare funzione dettagliatamente prevista dalla normativa statale (art. 108 del D.Lgs. n. 267/2000), quale organo tecnocratico che provvede ad attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo dell'ente, secondo le direttive impartite dal sindaco, e che sovrintende alla gestione dell'ente, perseguendo livelli ottimali di efficacia ed efficienza. Compete in particolare al direttore generale la predisposizione del piano dettagliato di obiettivi previsto dall'articolo 197, comma 2, lettera a), nonché la proposta di piano esecutivo di gestione previsto dall'articolo 169. A tali fini, al direttore generale rispondono, nell'esercizio delle funzioni loro assegnate, i dirigenti dell'ente, ad eccezione del segretario del comune e della provincia.

Criteri:

1	Grado di conseguimento degli indirizzi stabiliti dagli organi di governo dell'ente;
2	Grado di collaborazione con gli organi di governo nella predisposizione della pianificazione di dettaglio dei macro obiettivi
3	Capacità di motivare, guidare e monitorare la dirigenza nell'attuazione degli obiettivi di dettaglio
4	Capacità di gestire e promuovere l'innovazione dei processi organizzativi

I PUNTEGGI MASSIMI ATTRIBUIBILI PER OGNI CRITERIO DI VALUTAZIONE

CRITERIO DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE
1. Grado di conseguimento degli indirizzi stabiliti dagli organi di governo dell'ente;	40
2. Grado di collaborazione con gli organi di governo nella predisposizione della pianificazione di dettaglio dei macro obiettivi	30
3. Capacità di motivare, guidare e monitorare la dirigenza nell'attuazione degli obiettivi di dettaglio	20
4. Capacità di gestire e promuovere l'innovazione dei processi organizzativi	10
TOTALE	100

Criterio di valutazione n. 1**GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI INDIRIZZI GENERALI STABILITI DAGLI ORGANI DI GOVERNO****Punteggio massimo attribuibile**

40/100

Indicatori di valutazione

La valutazione ha riguardo a:

- a) il raggiungimento dei macro obiettivi gestionali e programmatici definiti dal Sindaco e dalla Giunta;
- b) lo sviluppo di modalità operative e gestionali e dei modelli organizzativi innovativi, efficienti, efficaci ed economici.

A tale fine si deve obbligatoriamente fare riferimento alla relazione descrittiva presentata dal Direttore Generale sull'attività svolta durante l'anno di riferimento.

Scala di valutazione

Livello di raggiungimento dell'obiettivo	Punteggio		
Funzioni oggetto di valutazione	Obiettivo non Raggiunto	Obiettivo Sufficientemente Raggiunto	Obiettivo Eccellentemente Raggiunto
GRADO DI ATTUAZIONE DEGLI INDIRIZZI GENERALI DI GOVERNO (attività di traduzione degli indirizzi generali strategici indicati nei documenti programmatici in pianificazione operativa e di budgeting (Piano Triennale delle Performance – R.R.P. ect.) o in specifiche direttive generali.	0	30	40
Totale	0	30	40

Esito della valutazione criterio di valutazione 1:

_____/40;

Firme:

Il Direttore Generale

Il Sindaco

Criterio di valutazione n.2**GRADO DI COLLABORAZIONE CON GLI ORGANI POLITICI DELL'ENTE****Punteggio massimo attribuibile**

30/100

Indicatori di valutazione

2.a) collaborazione con gli organi di governo dell'ente nella predisposizione della pianificazione di dettaglio dei macro obiettivi.

Questo indicatore considera i seguenti aspetti:

- collaborazione e assistenza nei confronti degli organi politici di amministrazione attiva dell'ente (Sindaco, Assessori) nella predisposizione di piani e programmi operativi o progetti di contenuto innovativo per il miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi.

Scala di valutazione**INDICATORE 2.a**

Valutazione	Fascia del punteggio	Descrizione
Grado di collaborazione basso	0 – 8	La collaborazione con gli organi politici e con i soggetti o autorità esterne, nella traduzione degli indirizzi generali in piani operativi da assegnare alla dirigenza, non è un punto di forza, ovvero non è oggetto di specifiche attenzioni.
Grado di collaborazione limitato	9 – 15	La collaborazione con gli organi politici e con i soggetti o autorità esterne nella traduzione degli indirizzi generali in piani operativi da assegnare alla dirigenza, è oggetto di limitate attenzioni; si ritiene che vi siano altri aspetti su cui doversi concentrare di più.
Grado di collaborazione buono	16 – 25	La collaborazione con gli organi politici e con i soggetti o autorità esterne, nella traduzione degli indirizzi generali in piani operativi da assegnare alla dirigenza, è un aspetto importante, a cui prestare attenzioni specifiche singolarmente e nelle situazioni collegiali. Si forniscono risposte adeguate e nei tempi richiesti. Durante le sedute degli organi politici e con le interlocuzioni con i soggetti o autorità esterne, si fornisce il supporto adeguato alla trattazione delle tematiche in questione.
Grado di collaborazione eccellente	26 – 30	La collaborazione con gli organi politici e con i soggetti o autorità esterne, nella traduzione degli indirizzi generali in piani operativi da assegnare alla dirigenza, è considerata un aspetto fondamentale, a cui prestare grande attenzione; si fornisce molta cura nei rapporti con gli organi politici, in termini di supporto, affiancamento, interlocuzione e contribuzione, come singoli e in tutte le situazioni collegiali. Si assume un approccio propositivo e risolutivo rispetto alle richieste degli organi politici e dei soggetti o autorità esterne. In funzione delle attività degli stessi organi, si effettua un approfondimento utili alla più efficace trattazione delle tematiche in questione.

Esito della valutazione criterio 2:

<i>Indicatori</i>	<i>Punteggio</i>
2.a) collaborazione con gli organi politici dell'ente	_____/30
Punteggio totale conseguito	_____/30

Firme:

Il Direttore Generale

Il Sindaco

Criterio di valutazione n.3**Capacità di motivare, guidare e monitorare la Dirigenza****Punteggio massimo attribuibile**

20/100

INDICATORE 3.a

Questo indicatore considera i seguenti aspetti:

- capacità di leadership;
- comprensione, riconoscimento e valorizzazione degli altri;
- capacità di ascolto attivo, attenzione alle differenze individuali e capacità di mediazione;
- capacità di percepire le esigenze degli altri e selezionare i canali comunicativi e il linguaggio più appropriati;
- capacità di sviluppare i rapporti interpersonali finalizzati a favorire il raggiungimento dei risultati.
- capacità di guidare i collaboratori, di concordare gli obiettivi comuni e le azioni che ne consentono il raggiungimento;
- capacità di pianificare, organizzare e monitorare il lavoro dei collaboratori, mantenendone e rafforzandone la coesione interna;
- avere cura della comunicazione interna, del clima organizzativo e della motivazione dei collaboratori;

Scala di valutazione

Valutazione	Fascia del punteggio	Descrizione
Orientamento e leadership basso	0 – 4	L'orientamento e la leadership verso agli altri, nei vari aspetti che lo compongono, non è un punto di forza, ovvero non è oggetto di specifiche attenzioni. Talvolta si assume un atteggiamento distaccato nei confronti degli altri e in certe circostanze manca il confronto diretto e la mediazione con i collaboratori.
Orientamento e leadership limitato	5 – 10	L'orientamento agli altri e la leadership nei vari aspetti che lo compongono, è oggetto di limitate attenzioni; ritieni che vi siano altri aspetti su cui doverti concentrare di più. Talvolta si è poco attento alle opinioni altrui e si ritieni di avere qualche difficoltà di mediazione con i collaboratori. Scarsa attività di guida e orientamento attraverso riunioni operative.
Orientamento e leadership buono	11 – 16	L'orientamento agli altri e la leadership, nei vari aspetti che lo compongono, è un aspetto importante, a cui prestare attenzioni specifiche. Si dimostra attenzione alle esigenze degli altri e si investe al confronto di idee. Buona attività di guida e orientamento attraverso riunioni operative.
Orientamento e leadership eccellente	17 – 20	L'orientamento agli altri e la leadership, nei vari aspetti che lo compongono, è un aspetto fondamentale, a cui prestare grande attenzione; Si è estremamente attento nei confronti degli altri e si investe nelle relazioni con gli altri in prospettiva strategica di lungo periodo con ottimi risultati. Ottima attività di guida e orientamento attraverso riunioni operative

Esito della valutazione criterio 3

<i>Indicatori</i>	<i>Punteggio</i>
3.a) orientamento agli altri, leadership, capacità di motivare guidare e monitorare i collaboratori	_____/20
Punteggio totale conseguito	_____/20

Firme:

Il Direttore Generale

Il Sindaco

Criterio di valutazione n. 4**CAPACITA' DI GESTIRE E PROMUOVERE L'INNOVAZIONE DEI PROCESSI ORGANIZZATIVI****Punteggio massimo attribuibile**

10/100

Indicatori di valutazione**4.b) Capacità di gestire e promuovere l'innovazione dei processi organizzativi**

Questo indicatore considera i seguenti aspetti:

- atteggiamento nei confronti del cambiamento;
- conoscenza degli strumenti informatici;
- promozione di strumenti per la semplificazione dei processi e delle procedure all'interno dell'ente.

Scala di valutazione

Valutazione	Fascia del punteggio	Descrizione
Livello di Propensione all'innovazione e bassa	0 – 2	Scarsa propensione all'innovazione dei processi organizzativi, continuando a preferire gli schemi tradizionali. Si ritiene che non sia possibile pensare a significative semplificazioni dei procedimenti e delle procedure interne all'ente
Livello di Propensione all'innovazione limitata	3 – 5	Limitata propensione all'innovazione dei processi organizzativi, introducendo limitate innovazioni. Si ritiene che è difficile pensare a significative semplificazioni dei procedimenti e delle procedure interne all'ente.
Livello di Propensione all'innovazione buona	6 – 8	Buona propensione all'innovazione dei processi organizzativi, e si preferiscono gli schemi innovativi. Si ritiene che sia utile pensare a significative semplificazioni dei procedimenti e delle procedure interne all'ente.
Livello di Propensione all'innovazione eccellente	9 – 10	Eccellente propensione all'innovazione dei processi organizzativi, e si utilizza quasi esclusivamente modelli innovativi. Si ritiene che è essenziale pensare a significative semplificazioni dei procedimenti e delle procedure interne all'ente

Esito della valutazione criterio 4:

<i>Indicatori</i>	<i>Punteggio</i>
Capacità di gestire e promuovere l'innovazione dei processi organizzativi	_____/10
Punteggio totale conseguito	_____/10

Firme:

Il Direttore Generale

Il Sindaco

RIEPILOGO DEGLI ESITI DELLA VALUTAZIONE

CRITERIO DI VALUTAZIONE	PESATURA	VALUTAZIONE
1. Grado di conseguimento degli indirizzi stabiliti dagli organi di governo dell'ente;	40	-----
2. Grado di collaborazione con gli organi di governo nella predisposizione della pianificazione di dettaglio dei macro obiettivi	30	-----
3. Capacità di motivare, guidare e monitorare la dirigenza nell'attuazione degli obiettivi di dettaglio	20	-----
4. Capacità di gestire e promuovere l'innovazione dei processi organizzativi	10	
TOTALE	100	_____/100

Data, _____

Firma del Direttore Generale _____

Data, _____

Firma dell'organo politico _____

Percentuale di attribuzione della retribuzione di risultato per fascia di punteggio ottenuto:

Fascia di Punteggio	Percentuale attribuita
FASCIA _____	_____ %

Data, _____

Visto del Nucleo di Valutazione
