

**SISTEMA DI
MISURAZIONE E VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE
DEL DIRETTORE GENERALE**

INTRODUZIONE

L'art. 108 del Testo Unico degli Enti Locali stabilisce che il Sindaco nei comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti, previa deliberazione della Giunta Comunale, possono nominare un Direttore Generale, al di fuori della dotazione organica e con contratto a tempo determinato, e secondo criteri stabiliti dal regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, 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.

In ottemperanza alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009, come per tutto il personale alle dipendenze della Pubblica Amministrazione, sia dirigente, sia dipendente, anche il Direttore Generale è sottoposto a misurazione e valutazione della performance e questo documento ha lo scopo di esplicitarne le modalità, con lo scopo di perseguire il miglioramento dell'attività amministrativa e di garantirne la trasparenza.

AMBITI DI VALUTAZIONE

Il presente sistema di misurazione e valutazione delle performance del Direttore Generale si collega al ciclo della performance adottato dal Comune di Padova e si articola nei seguenti ambiti:

- valutazione degli obiettivi esecutivi, con peso 60 su 100
- valutazione delle capacità manageriali e professionali, con peso 40 su 100

PROCESSO DI VALUTAZIONE

1.1 Valutazione degli obiettivi esecutivi

Gli obiettivi esecutivi assegnati al Direttore Generale sono connessi alle funzioni indicate nell'art. 108 del TUEL D.Lgs. 267/2000 e nell'art. 15 del vigente Regolamento di organizzazione e ordinamento della dirigenza del Comune di Padova, e finalizzati a sovrintendere alla gestione dell'ente, perseguendo livelli ottimali di efficacia ed efficienza per l'attuazione del programma di mandato dell'Amministrazione Comunale.

In particolare, gli obiettivi devono tener conto:

- del contributo, in termini di coordinamento manageriale, del Direttore Generale al raggiungimento complessivo degli obiettivi dell'Ente o di specifici obiettivi particolarmente strategici;
- dei tempi di raggiungimento dei risultati;
- dell'impiego efficiente delle risorse
- del livello di qualità complessiva dei servizi erogati ai cittadini

Gli obiettivi esecutivi saranno assegnati dalla Giunta Comunale con un'apposita scheda contenuta nel PIAO sottosezione Performance e misurati tramite indicatori di performance, definendo preventivamente i target, sulla base delle linee strategiche da realizzare.

Gli obiettivi e gli indicatori sono pesati in ragione della loro importanza e/o della loro complessità e/o priorità e i risultati sono misurati attraverso una scala percentuale costituita da un massimo di 5 fasce, che esprimono il grado di raggiungimento: 0%, 25%, 50%, 75% e 100%.

A consuntivo dell'anno di riferimento è rilevato, attraverso il sistema di controllo di gestione, il risultato di ciascun obiettivo e determinata la relativa percentuale di raggiungimento.

Qualora un obiettivo non sia stato raggiunto per causa non imputabile all'attività del Direttore Generale, deve ritenersi escluso dal conteggio del risultato complessivo.

Successivamente, calcolando la media ponderata delle percentuali di raggiungimento, viene determinato il risultato complessivo degli obiettivi esecutivi (valore compreso tra 0 e 100), al quale è associato un punteggio secondo la scala seguente:

Da 100 a 85%	Da 84 a 75%	Da 74 a 61%	Da 60 a 51%	Da 50 a 0%
100	80	50	30	0

1.2 Valutazione delle capacità manageriali e professionali

Ai fini della valutazione delle capacità manageriali e professionali sono individuati i seguenti fattori di valutazione:

- capacità di attuare gli obiettivi ed i programmi dell'Amministrazione
- capacità di programmare e controllare l'attività sulla base delle priorità e delle nuove situazioni
- capacità di assumere decisioni sapendo valutare costi e benefici
- capacità di coordinamento e di stimolo dei dirigenti nel raggiungere gli obiettivi dell'Amministrazione
- capacità di interazione con soggetti interni ed esterni attraverso uno spirito collaborativo, orientato al risultato
- capacità di proporre e promuovere processi di innovazione organizzativa e funzionale dell'ente
- capacità di problem solving e di saper fronteggiare le emergenze
- capacità di favorire il clima positivo nell'organizzazione, di promuovere la collaborazione e la crescita professionale all'interno dell'Ente
- capacità di gestire in maniera flessibile il tempo di lavoro in relazione alle esigenze dell'Ente
- capacità di promuovere e valorizzare la qualità dei servizi ai cittadini

Tali fattori sono misurati attraverso una scala di giudizi a cui corrispondono i punteggi da attribuire come risulta dalla tabella seguente:

insufficiente	sufficiente	buono	distinto	ottimo
0-20	21-40	41-60	61-80	81-100

A consuntivo dell'anno di riferimento, il Sindaco esprime il proprio giudizio su ciascuno degli aspetti considerati.

Il risultato complessivo della valutazione delle capacità manageriali e professionali del Direttore Generale è ottenuto dalla media semplice dei punteggi dei fattori di valutazione.

1.3 Valutazione finale della performance del Direttore Generale

Il risultato finale del processo di misurazione della performance del Direttore Generale è espresso dalla media ponderata tra il risultato complessivo degli obiettivi di performance ed il risultato complessivo delle capacità manageriali e professionali.

La valutazione viene effettuata dal Sindaco, che può avvalersi del Nucleo di Valutazione per la validazione del risultato degli obiettivi esecutivi e dei relativi indicatori di performance.

ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La valutazione complessiva è riportata nella scheda di valutazione annuale sottoscritta dal Sindaco e inviata al Direttore Generale il quale, entro i successivi 15 giorni, può presentare le proprie controdeduzioni per iscritto.

Sulle controdeduzioni decide il Sindaco in maniera definitiva entro 30 giorni.

La retribuzione di risultato è attribuita, con decreto del Sindaco, sulla base del punteggio ottenuto nella valutazione complessiva (arrotondata all'unità superiore o inferiore a seconda che sia uguale/superiore o inferiore a 0,5), nella seguente misura percentuale rispetto all'importo massimo stabilito con deliberazione della Giunta Comunale:

- fino a 49 punti = valutazione negativa – nessuna retribuzione
- da 50 a 60 punti = 20%
- da 61 a 70 punti = 40%
- da 71 a 80 punti = 60%
- da 81 a 90 punti = 80%
- da 91 a 100 punti = 100%

Il pagamento delle competenze avviene, di norma, contestualmente all'attribuzione della retribuzione di risultato alle posizioni dirigenziali, nell'anno successivo a cui si riferisce la valutazione.

NORME FINALI

Per quanto non previsto dalla presente metodologia si fa rinvio alle norme contrattuali e legislative vigenti.