

# **ALLEGATO C**

## **METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2017**

## 1. PREMESSA

Ai sensi del Decreto Legislativo 150/2009, successivamente modificato dal Decreto Legislativo 74/2017, il Comune di Reggio Emilia, ha provveduto all'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (approvato unitamente al Piano della Performance 2018/20 e PEG 2018 ) con delibera di Giunta 2018/60 del 12/4/2018, allegato C, per il quale l'Organismo Indipendente per la Valutazione ha espresso parere favorevole (allegato C1).

Gli aggiornamenti al Sistema di Misurazione e valutazione sono applicati a partire dalla valutazione 2018.

Pertanto per l'anno 2017, il sistema di valutazione rimane invariato rispetto al 2016 e come già descritto nella metodologia delle schede di valutazione 2016, in data 30/07/2015 con delibera di Giunta n. 149 è stato approvato il "Piano esecutivo di gestione 2015" e l'allegato A1 al presente atto contenente "Il sistema di misurazione e valutazione delle performance".

L'allegato A1 contiene al suo interno la descrizione del nuovo "sistema di valutazione delle performance individuali" scaturito dalla necessità di rivedere i criteri di definizione dei ruoli organizzativi e delle responsabilità, nonché i sistemi di valutazione e di pesatura delle posizioni dirigenziali a seguito della revisione del sistema organizzativo.

La valutazione della prestazione si basa sul grado di raggiungimento degli obiettivi/risultati che la posizione deve conseguire, individuabili dal PEG, e dalle competenze organizzative effettivamente agite dal titolare della posizione.

La scheda di valutazione delle prestazioni è predisposta per ciascun titolare della posizione. Ogni obiettivo previsto dal Piano esecutivo di gestione riferito al centro di responsabilità di riferimento viene misurato sulla base dello stato di avanzamento del valore degli indicatori collegati.

Gli obiettivi del PEG vengono suddivisi in obiettivi prioritari, individuati dai Direttori d'area di riferimento e obiettivi di miglioramento e/o ordinari.

Gli obiettivi prioritari all'interno del PEG sono identificabili attraverso la codifica dei relativi indicatori di misurazione, codificati con "P". Gli obiettivi ordinari e di miglioramento invece hanno i relativi indicatori di misurazione codificati con "M".

La valutazione del Dirigente è composta da:

- 70% per il raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano Esecutivo di gestione: 35% di obiettivi prioritari e 35% obiettivi di gestione (a cura del Servizio pianificazione programmazione e controllo, con l'avvallo del Segretario con supporto dei Direttori d'Area).
- 30% per le competenze professionali (a cura del Segretario con supporto dei Direttori d'Area).

La valutazione del Direttore d'Area è composta da:

- 70% dalla media del raggiungimento degli obiettivi prioritari dei Centri di responsabilità di appartenenza.
- 30% per le competenze professionali

La valutazione delle Posizioni organizzative e Alte Professionalità è composta da:

- 50% per il raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano Esecutivo di gestione, senza distinzione tra obiettivi prioritari e gestionali (a cura del Servizio





#### **4. LEGENDA COLORI**

Gli obiettivi evidenziati in verde sono quelli prioritari.

Gli obiettivi evidenziati in grigio con la nota “ESCLUSI DALLA VALUTAZIONE” sono stati esclusi dalla valutazione, in quanto sospesi per mancato finanziamento o per mancanza di fasi con scadenza nel 2017 (casi LL.PP.) .

Gli obiettivi evidenziati in grigio con la nota “PARTECIPATE” sono quelli relativi alle società partecipate, esclusi quindi dal calcolo della % di raggiungimento complessiva. Gli obiettivi delle Partecipate, considerati prioritari sono stati invece compresi nella valutazione.