



COMUNE DI CAMPOROTONDO ETNEO

Città Metropolitana di Catania

Via Umberto, 54 – 95040 Camporotondo Etneo (CT)

PEC ufficioprotocollo.camporotondoetneo@pec.it

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Verbale n. 03 del 24 gennaio 2025

PARERE SULLA PESATURA DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2025-2027 (SEZIONE 2 SOTTOSEZIONE 2.2 PIAO 2025-2027).

L'importanza del Parere del Nucleo di Valutazione.

1. Introduzione

L'importanza del parere del nucleo di valutazione nella pesatura dei singoli obiettivi della performance è un argomento di fondamentale rilevanza per le organizzazioni che mirano a valutare in modo efficace le performance dei propri dipendenti. Tale pratica permette di attribuire un peso specifico a ciascun obiettivo, consentendo una valutazione più equa e oggettiva. In questa prospettiva, è cruciale comprendere il ruolo e l'impatto del nucleo di valutazione in questo processo, così come l'importanza di definire con precisione gli obiettivi della performance. Questa introduzione delinea i concetti fondamentali che saranno esplorati in dettaglio nel seguito del lavoro, fornendo una base solida per comprendere l'argomento in questione.

2. Ruolo e Funzioni del Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione svolge un ruolo fondamentale all'interno del processo di valutazione della performance, contribuendo con competenze specifiche e imparzialità. Tra le sue funzioni principali vi è quella di valutare in modo obiettivo e rigoroso il raggiungimento degli obiettivi da parte dei dipendenti, fornendo un parere autorevole e non influenzato. Inoltre, il Nucleo di Valutazione ha il compito di assicurare che i criteri di valutazione siano applicati in maniera uniforme e trasparente, garantendo l'equità nel processo di valutazione della performance. La sua presenza è essenziale per garantire un processo di valutazione accurato e coerente, in linea con gli obiettivi strategici dell'organizzazione.

3. Obiettivi della Performance: Definizione e Importanza

Gli obiettivi della performance rappresentano i risultati misurabili e specifici che un dipendente deve raggiungere durante un determinato periodo. La definizione chiara degli obiettivi è fondamentale per garantire che i dipendenti comprendano le aspettative e sappiano su cosa verranno valutati. Inoltre, l'importanza degli obiettivi della performance risiede nel fatto che essi forniscono una guida diretta sulle priorità e sulle aree su cui concentrarsi per ottenere i migliori risultati. Un'adeguata definizione degli obiettivi della performance può quindi influenzare significativamente l'efficacia complessiva del processo di valutazione delle performance.

4. Metodologie di Pesatura degli Obiettivi

Nella valutazione della performance, le diverse metodologie di pesatura degli obiettivi sono fondamentali per garantire un processo equo e trasparente. Tra le principali metodologie utilizzate vi sono la scala di valutazione, il metodo percentuale e la tecnica SMART (Specifici, Misurabili, Attraenti, Realistici, Temporali). La scala di valutazione prevede l'assegnazione di un punteggio numerico a ciascun obiettivo in base al suo livello di importanza. Il metodo percentuale prevede la suddivisione di un totale di punti tra gli obiettivi in base alla loro priorità. La tecnica SMART, invece, si concentra sull'attribuzione di obiettivi specifici e chiaramente definiti, con indicatori misurabili e realistici. È fondamentale scegliere la metodologia più adatta alle esigenze organizzative al fine di garantire una valutazione accurata e bilanciata della performance dei dipendenti.

5. Criteri di Valutazione da Considerare

Nella valutazione dei singoli obiettivi della performance, è fondamentale considerare criteri oggettivi e misurabili, come il raggiungimento dei risultati quantitativi prefissati e il rispetto dei tempi stabiliti. Inoltre, è essenziale valutare la qualità del lavoro svolto, l'efficienza nell'utilizzo delle risorse e la capacità di adattamento alle sfide impreviste. Anche l'atteggiamento e la collaborazione con i colleghi, così come il contributo al raggiungimento degli obiettivi globali dell'organizzazione, devono essere criteri considerati nella valutazione. Infine, la capacità di innovazione, il miglioramento continuo e l'aderenza ai valori dell'azienda sono elementi chiave da tenere in considerazione nella valutazione della performance.

6. L'Influenza della Pesatura degli Obiettivi sulla Performance Complessiva

La pesatura degli obiettivi può avere un impatto significativo sulla valutazione complessiva della performance. Infatti, attribuire il giusto peso a ciascun obiettivo può influenzare direttamente l'efficacia della valutazione complessiva. Se un obiettivo critico riceve un peso minore rispetto ad altri meno rilevanti, ciò potrebbe portare a valutazioni distorte e poco rappresentative del reale contributo del dipendente. Viceversa, sovrappesare un obiettivo rispetto agli altri potrebbe portare a una valutazione parziale che non evidenzia appieno le competenze del dipendente. Pertanto, è cruciale considerare attentamente la pesatura degli obiettivi al fine di garantire una valutazione equa e accurata della performance complessiva.

7. Esempi Pratici di Applicazione della Pesatura degli Obiettivi

Un esempio pratico di applicazione della pesatura degli obiettivi potrebbe riguardare un dipendente nel settore del marketing, con obiettivi di vendita e di generazione di lead. In questo caso, si potrebbe attribuire il 60% del peso all'obiettivo di vendita e il 40% alla generazione di lead, considerando che le vendite sono la priorità assoluta per l'azienda. Un altro esempio potrebbe essere nel settore della produzione, dove si pesano gli obiettivi di riduzione dei costi e miglioramento della qualità. Qui si potrebbe assegnare il 70% del peso alla riduzione dei costi e il 30% al miglioramento della qualità, equilibrando l'importanza di entrambi gli obiettivi per la performance complessiva dell'azienda/ente.

8. Benefici e Sfide nell'Utilizzo del Parere del Nucleo di Valutazione

L'utilizzo del parere del nucleo di valutazione offre numerosi benefici, tra cui una valutazione più oggettiva e bilanciata della performance, grazie alla prospettiva multi-dimensionale fornita dal Presidente del nucleo. Inoltre, il coinvolgimento del nucleo di valutazione può contribuire a una maggiore accettazione e comprensione del processo di valutazione da parte dei dipendenti. Tuttavia, ci sono sfide da affrontare, come ad esempio assicurare che i membri del nucleo – qualora trattasi di un collegio – siano adeguatamente formati e imparziali, al fine di evitare pregiudizi o distorsioni nella valutazione. Inoltre, la gestione delle divergenze di opinione all'interno del nucleo può essere complessa e richiedere capacità di mediazione e decisione.

9. Aspetti Etici e Trasparenza nella Pesatura degli Obiettivi

Nella pesatura degli obiettivi della performance, è fondamentale considerare gli aspetti etici e garantire la massima trasparenza. Ciò significa assicurarsi che i criteri utilizzati siano equi e non discriminatori, evitando favoritismi o pregiudizi nei confronti di determinati dipendenti. Inoltre, è essenziale comunicare chiaramente ai dipendenti i parametri e i processi utilizzati nella pesatura degli obiettivi, in modo da favorire la comprensione e la fiducia nel sistema. La trasparenza contribuisce a promuovere un clima organizzativo onesto e responsabile, in cui i dipendenti si sentono valorizzati e motivati a raggiungere i propri obiettivi. Pertanto, dedicare attenzione agli aspetti etici e alla trasparenza nella pesatura degli obiettivi è cruciale per garantire l'efficacia del processo valutativo e il benessere complessivo dell'organizzazione.

10. Conclusioni e Raccomandazioni per una Pesatura Efficace degli Obiettivi di Performance

In conclusione, l'efficace pesatura degli obiettivi di performance richiede un'attenta considerazione dei criteri di valutazione e delle metodologie utilizzate, nonché una trasparenza e chiarezza nel processo decisionale. È fondamentale coinvolgere attivamente il Nucleo di Valutazione nella definizione e nella pesatura degli obiettivi, al fine di garantire una valutazione equa e accurata. Si raccomanda inoltre di adottare un approccio etico, assicurando che gli obiettivi siano chiaramente definiti, misurabili e raggiungibili, e che il processo di pesatura sia trasparente e basato su criteri oggettivi. L'esperienza pratica e la collaborazione con il Nucleo di Valutazione sono cruciali per identificare e affrontare le sfide che possono sorgere durante il processo di pesatura degli obiettivi. Infine, è importante valutare costantemente l'efficacia del processo di pesatura e apportare – se richiesto – le necessarie migliorie per garantire un impatto positivo sulla performance complessiva.

Alla luce di tutto quanto sopra, considerato il nuovo sistema che avrà la sua applicazione pratica a partire dall'annualità 2025, vista, letta e compresa la metodologia con cui si è ritenuto assegnare il peso ponderale ad ogni singolo obiettivo della performance 2025-2027, ritenuta perfettamente aderente ai principi *supra* esposti e alla normativa vigente, il nucleo di valutazione dell'ente,

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

sulla pesatura degli obiettivi del Piano della Performance 2025-2027 (SEZIONE 2 SOTTOSEZIONE 2.2 PIAO 2025-2027), per la definitiva approvazione da parte dell'Organo politico-amministrativo del Comune di Camporotondo Etneo.

Siracusa, li 24 gennaio 2025

Il Nucleo di Valutazione
Dott. Angelo Fortuna

