

Parte seconda

Sistema di valutazione della performance dei titolari di incarico di elevata qualificazione e del personale

SCHEMA DI SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E DEL PERSONALE

(Art 9, commi 1 e 2, D.Lgs. 150/2009)

Sistema di valutazione di performance individuale del personale inquadrato nelle aree funzionari, istruttori, operatori esperti e operatori

FATTORE DI VALUTAZIONE	Peso per titolari di incarichi di elevata qualificazione	Peso per funzionari senza resp.di servizio	Peso per istruttori	Peso per operatori
1) Obiettivi individuali	40	20	-	-
2) Capacità di comunicare, orientare e promuovere un clima positivo nell'organizzazione	10	-	-	-
3) Competenze dimostrate	10	20	20	10
4) Contributo alla performance dell'ente	10	20	20	10
5) Comportamenti professionali	<i>Fino a 30</i>	<i>Fino a 40</i>	<i>Fino a 60</i>	<i>Fino a 80</i>
5.1) Orientamento al cittadino	(10)	(10)	(20)	(20)
5.2) Puntualità e precisione della prestazione	(10)	(15)	(20)	(30)
5.3) Problem solving	(10)	(15)	(20)	(30)
Totale	100	100	100	100

AREA DEI RISULTATI relativa agli indicatori di valutazione sistema di valutazione come di seguito descritti:

Punto 1. Per "obiettivi individuali" si intendono obiettivi assegnati annualmente nell'ambito del piano esecutivo di gestione o, in mancanza, del piano della performance.

AREA DEI COMPORAMENTI PROFESSIONALI relativa agli indicatori di valutazione: 2, 3, 4, 5 (quest'ultimo articolato nei tre sottofattori 5.1, 5.2, 5.3) come di seguito descritti:

2) Il presente fattore, previsto per i soli titolari di incarico di elevata qualificazione, rappresenta la capacità di motivare, comunicando e orientando i comportamenti dei collaboratori al risultato e al miglioramento continuo, e di promuovere un clima collaborativo all'interno della struttura. In particolare si tiene anche conto dei seguenti fattori: livello e tipologia di leadership esercitata in relazione al gruppo dei collaboratori, la capacità di coinvolgere, motivare e di valutare correttamente e obiettivamente, in relazione alle attività svolte e ai risultati effettivamente raggiunti, l'operato dei collaboratori della propria unità operativa.

3) Il presente fattore rappresenta il livello delle competenze specifiche (anche manageriali, per i titolari di incarico di elevata qualificazione) dimostrate nell'arco del periodo da valutarsi. In particolare:

- attitudine all'aggiornamento professionale;
- capacità di organizzazione in relazione al grado di flessibilità e interdisciplinarietà necessarie;
- propensione all'innovazione e capacità di adeguarsi tempestivamente ai cambiamenti tecnologici, organizzativi e normativi;
- per i responsabili di area, capacità di dirigere le attività poste sotto la propria responsabilità garantendo elevati livelli di qualità, precisione e rispetto dei tempi in relazione al grado di esecuzione del proprio lavoro e dei riflessi sull'unità organizzativa in termini di coinvolgimento e di miglioramento degli standard di qualità impegno personale.

4) gli obiettivi di *performance* organizzativa rappresentano i traguardi che la struttura/ufficio deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti (dirigenti e personale) sono chiamati a contribuire.

La *performance* organizzativa può fare riferimento all'Ente nel suo complesso, e/o all'Unità/Struttura organizzativa, e/o al gruppo di lavoro. Essa può avere ad oggetto, in linea con quanto previsto dall'art. 8 del d. lgs. 150/2009, risultati di:

- *outcome*;
- piani/programmi strategici;
- attività/servizi/progetti;
- *customer satisfaction*;
- capacità organizzativa.

5) Il presente fattore rappresenta gli aspetti di natura comportamentale su cui l'ente ritiene prioritario richiamare l'attenzione del personale.

5.1) Il sotto-fattore 5.1 significa che a tutti i livelli l'ente si attende un costante orientamento al destinatario del servizio. In particolare si tiene conto della capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine dell'ente e il grado di soddisfacimento dei bisogni dell'utente.

5.2) Il sotto-fattore 5.2 significa che a tutti i livelli l'ente si attende una prestazione accurata e puntuale. In particolare si tiene conto del livello di qualità, precisione e rispetto dei tempi in relazione al grado di esecuzione del proprio lavoro.

5.3) Il sotto fattore 5.3 significa che a tutti i livelli l'ente si attende la massima cura per un'autonoma soluzione dei problemi, in coerenza con le responsabilità attribuite attuata in forma individuale o di gruppo, senza rinviare i problemi stessi ad altro soggetto sovraordinato (segretario, dirigente, direttore o responsabile del servizio). In particolare si tiene conto della capacità di soluzione di problemi, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza e di individuazione delle criticità, proponendo soluzioni adeguate e tempestive.

RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La retribuzione di risultato viene determinata in base al grado raggiungimento degli obiettivi fissati e ai comportamenti professionali, secondo il seguente prospetto:

- A. superiore a 90 centesimi 20% della retribuzione di posizione
 - B. da 81 a 90 centesimi 15% della retribuzione di posizione
 - C. da 71 a 80 centesimi 10% della retribuzione di posizione
 - D. da 60 a 70 centesimi 5% della retribuzione di posizione
 - E. sotto i 60 centesimi non viene corrisposta la retribuzione di risultato
-
- **Alla misurazione e alla valutazione della performance dei titolari di incarico di elevata qualificazione provvede l'Organismo indipendente di valutazione, se costituito, o il Nucleo di valutazione**, utilizzando le apposite schede di valutazione adottate col presente regolamento.
I risultati del procedimento valutativo sono trasmessi al responsabile del servizio finanziario per l'adozione dei provvedimenti conseguenti;
 - **Alla valutazione delle prestazioni del resto del personale amministrativo procede il Responsabile del personale o, in sua mancanza, il Segretario comunale**, utilizzando le apposite schede di valutazione adottate col presente regolamento;
 - Conformemente all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, **il Segretario comunale redige un documento denominato Relazione annuale sulla performance**, da approvare con deliberazione della Giunta comunale entro il 30 giugno di ciascun anno previa validazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione o del Nucleo di valutazione;
 - Qualora il Segretario comunale sia altresì componente unico del Nucleo di valutazione in composizione monocratica, la validazione si considera predisposta e contestualmente validata, in ossequio ai principi di efficienza e di non aggravamento dell'azione amministrativa.

SCHEDE DI VALUTAZIONE DIVISE PER AREA

VALUTAZIONE DI RISULTATO

Scheda di valutazione titolari di incarico di elevata qualificazione

ANNO _____

Responsabile _____

Qualifica _____

Servizio _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

Titolare di incarico di elevata qualificazione

	Fattore di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito	Note del valutatore
Area dei risultati	1) Obiettivi individuali	40		
Area dei comportamenti professionali	2) Capacità di comunicare, orientare e promuovere un clima positivo nell'organizzazione	10		
	3) Competenze dimostrate	10		
	4) Contributo alla performance generale dell'ente	10		
	5) Comportamenti professionali e organizzativi: 5.1) Orientamento al cittadino 5.2) Puntualità e precisione della prestazione 5.3) Problem solving	(30) 10 10 10		
	Totale		100	

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore):

Eventuali osservazioni del valutato:

IL VALUTATO (per ricevuta):

IL VALUTATORE

Data: **Firma**

Firma:

VALUTAZIONE DI RISULTATO

**Scheda di valutazione dipendenti area
funzionari (senza incarico di elevata
qualificazione)**

ANNO _____

Responsabile _____

Qualifica _____

Servizio _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

Area funzionari (senza incarico di elevata qualificazione)

	Fattore di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito	Note del valutatore
Area dei risultati	1) Obiettivi individuali	20		
Area dei comportamenti professionali	2) Capacità di comunicare, orientare e promuovere un clima positivo nell'organizzazione	10		
	3) Competenze dimostrate	20		
	4) Contributo alla performance generale dell'ente	10		
	5) Comportamenti professionali e organizzativi:	(40)		
	5.1) Orientamento al cittadino	10		
	5.2) Puntualità e precisione della prestazione	15		
5.3) Problem solving	15			
	Totale	100		Posizionamento nella fascia di merito ...

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore):

Eventuali osservazioni del valutato:

IL VALUTATO (per ricevuta):

IL VALUTATORE

Data: Firma

Firma:

VALUTAZIONE DI RISULTATO

Scheda di valutazione dipendenti area istruttori

ANNO _____

Responsabile _____

Qualifica _____

Servizio _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

Area istruttori

	Fattore di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito	Note del valutatore
Area dei risultati	1) Obiettivi individuali	-		
Area dei comportamenti professionali	2) Capacità di comunicare, orientare e promuovere un clima positivo nell'organizzazione	10		
	3) Competenze dimostrate	20		
	4) Contributo alla performance generale dell'ente	10		
	5) Comportamenti professionali e organizzativi:	(60)		
	5.1) Orientamento al cittadino	20		
5.2) Puntualità e precisione della prestazione	20			
5.3) Problem solving	20			
	Totale	100		Posizionamento nella fascia di merito ...

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore):

Eventuali osservazioni del valutato:

IL VALUTATO (per ricevuta):

IL VALUTATORE

Data: **Firma**

Firma:

VALUTAZIONE DI RISULTATO

Scheda di valutazione dipendenti area operatori e operatori esperti

ANNO _____

Responsabile _____

Qualifica _____

Servizio _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

Area operatori e operatori esperti

	Fattore di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito	Note del valutatore
Area dei risultati	1) Obiettivi individuali	-		
Area dei comportamenti professionali	2) Capacità di comunicare, orientare e promuovere un clima positivo nell'organizzazione	-		
	3) Competenze dimostrate	10		
	4) Contributo alla performance generale dell'ente	10		
	5) Comportamenti professionali e organizzativi:	(80)		
	5.1) Orientamento al cittadino	20		
5.2) Puntualità e precisione della prestazione	30			
5.3) Problem solving	30			
	Totale	100		Posizionamento nella fascia di merito ...

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore):

Eventuali osservazioni del valutato:

IL VALUTATO (per ricevuta):

IL VALUTATORE

Data: Firma

Firma: