

# **COMUNE DI MADONE**

## **IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI MADONE**

***Parte A – La valutazione dei  
Responsabili di Settore***

***Parte B – La valutazione del  
Personale***

***Madone, MARZO 2022 (ALLEGATO B)***

# IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL COMUNE DI MADONE



## I PRINCIPI

- ➔ Il sistema di valutazione della performance è coerente con il quadro normativo emergente nonché con le indicazioni di CIVIT
- ➔ Esso è finalizzato a premiare il merito e a differenziare le valutazioni in funzione dei risultati raggiunti, pur tuttavia senza creare fratture troppo profonde e disequilibri dannosi per la gestione
- ➔ E' caratterizzato da una forte connessione con il PEG/Piano della Performance e gli altri strumenti di programmazione e controllo dell'Ente: il raggiungimento degli obiettivi infatti ne è un perno importante.
- ➔ Il Sistema di valutazione della Performance individuale fa riferimento al Piano delle Performance: i risultati dei processi dell'Ente costituiscono un riferimento fondamentale della valutazione.
- ➔ Sono rilevanti, ai fini della valutazione della performance individuale, gli indicatori definiti in fase di programmazione: essi devono essere pertanto idonei e utili alla valutazione, che si avvale dei dati del controllo di gestione

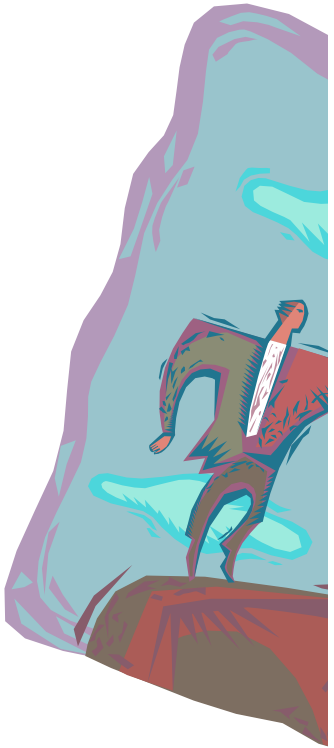
# IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL COMUNE DI MADONE

---

La valutazione della performance è data dalla somma del punteggio attribuito a 3 elementi:

- ✓ la valutazione del **COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO AGITO,**
- ✓ la valutazione del **GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI,**
- ✓ la valutazione dei risultati dei **PROCESSI DELL'ENTE,** in cui il valutato è coinvolto.

Il **COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO AGITO,** il **GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI** e i **RISULTATI DEI PROCESSI DELL'ENTE** concorrono alla valutazione individuale in misura differente, in considerazione del diverso livello di responsabilità e del diverso ruolo sul conseguimento dei risultati attesi.



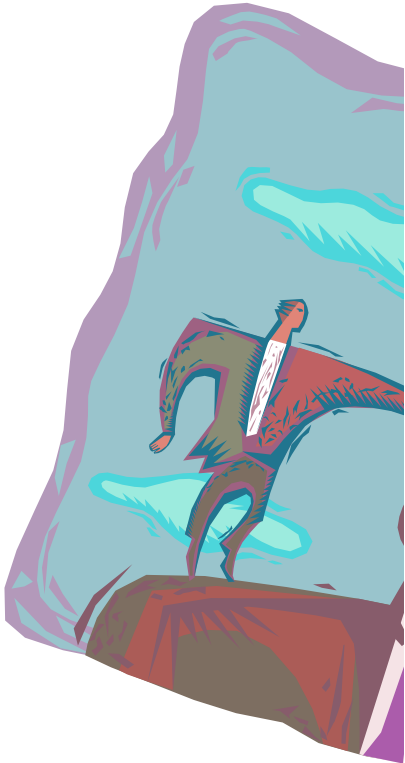
# IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL COMUNE DI MADONE

Il processo di misurazione si esprime in “**punti**”, che alla fine vengono trasformati in euro, attingendo al fondo di riferimento.

Per i **Responsabili di Settore** il monte punti è **100**: 60 sono assegnabili in base al comportamento agito, 20 al raggiungimento degli obiettivi definiti in fase di programmazione (PEG/Piano della Performance) e 20 ai risultati dei processi in cui è il Responsabile è significativamente coinvolto.


Per il **Personale** il monte punti è **100**: 60 sono assegnabili in base al comportamento agito, 40 al raggiungimento degli obiettivi definiti in fase di programmazione (PEG/Piano della Performance) e/o risultati dei processi in cui è significativamente coinvolto. E' compito dei Responsabili di Settore definire per ciascun collaboratore, in fase di programmazione, quali sono gli obiettivi specifici e i processi assegnati.

La metodologia prevede situazioni in cui al personale NON sia possibile assegnare alcun obiettivo specifico: in questi casi, i 40 punti sono ottenibili solo in funzione dei risultati raggiunti in riferimento ai processi in cui il lavoratore è significativamente coinvolto.



# LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI SETTORE DEL COMUNE DI MADONE

## 1) valutazione del comportamento organizzativo



**INDIVIDUAZIONE  
ITEMS DI  
VALUTAZIONE**

**VALUTAZIONE  
COMPORTAMENTO  
ORGANIZZATIVO**

**ASSEGNAZIONE  
PUNTI AL  
RESPONSABILE**

✓ La valutazione del comportamento agito viene effettuata attraverso la **SCHEDA VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI** dei Responsabili di Settore (vedi Allegato n1), nella quale vengono definiti i comportamenti oggetto di valutazione.

✓ Gli items della scheda sono 5 e per ognuno di essi si può avere una valutazione da 1 (comportamento assolutamente negativo ) a 5 (comportamento eccellente).

# LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI SETTORE DEL COMUNE DI MADONE

## 1) valutazione del comportamento organizzativo



- ✓ La valutazione del comportamento organizzativo dei Responsabili di Settore viene effettuata alla fine dell'anno ed è responsabilità dell'OIV.
- ✓ La valutazione massima ottenibile è 25.
- ✓ **Se il Responsabile di Settore ottiene un punteggio inferiore a 15, NON partecipa al premio, a prescindere dal punteggio ottenuto in riferimento a obiettivi e processi.**

# LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI SETTORE DEL COMUNE DI MADONE

## 1) valutazione del comportamento organizzativo



# LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI SETTORE DEL COMUNE DI MADONE

**esempio**

**INDIVIDUAZIONE  
ITEMS DI  
VALUTAZIONE**

E' la somma della valutazione teorica 5 di tutti gli items della scheda di valutazione

**VALUTAZIONE  
COMPORAMENTO  
ORGANIZZATIVO**

E' il rapporto tra la valutazione teorica e la valutazione effettiva dei comportamenti organizzativi agiti

**ASSEGNAZIONE  
PUNTI AL  
RESPONSABILE**

Ogni Responsabile di Settore ha 60 punti max in riferimento al comportamento organizzativo agito

I punti sono effettivamente assegnati al Responsabile in proporzione alla percentuale indicata nella colonna 'percentuale valutazione ottenuta'

**Tabella PUNTI COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO**

Responsabili di Settore	valutazione teorica massima	valutazione comportamento organizzativo	percentuale valutazione ottenuta	monte punti procapite	punti assegnati
RODA	25	20,00	80,00%	60	48,00
RAFFAELE	25	20,00	80,00%	60	48,00
CATTINI	25	22,00	88,00%	60	52,80
MAZZOLENI	25	19,00	76,00%	60	45,60
COLOMBO	25	23,00	92,00%	60	55,20



# LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI SETTORE DEL COMUNE DI MADONE

## 2) valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi

**PESATURA  
DEGLI  
OBIETTIVI**

**MISURAZIONE  
RAGGIUNGIMENTO  
RISULTATI**

**ASSEGNAZIONE  
PUNTI AL  
RESPONSABILE**

- ✓ L'elenco degli obiettivi considerati è quello del **PEG/Piano della Performance**.
- ✓ Il riferimento metodologico è la **SCHEDA DI PESATURA DEGLI OBIETTIVI**, allegata al PEG/Piano della Performance e predisposta in fase di programmazione (vedi Allegato n 2), .
- ✓ Il peso viene dato in base a 4 items: il livello di innovazione, la dimensione economica coinvolta (anche come recupero di efficienza), la complessità delle competenze richieste, l'impatto dell'obiettivo (interno e esterno).
- ✓ Attraverso la pesatura, ogni obiettivo ottiene un punteggio da 4 a 12.

# LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI SETTORE DEL COMUNE DI MADONE

## Allegato n 2

### SCHEDA PER LA PESATURA DEGLI OBIETTIVI

OBIETTIVO: .....

#### a. Livello di innovazione:

l'obiettivo fa riferimento ad esperienze e soluzioni in linea con altri progetti già realizzati nell'Ente

1

l'obiettivo fa riferimento ad esperienze e soluzioni non completamente sperimentate all'interno dell'Ente

2

l'obiettivo fa riferimento ad esperienze e soluzioni veramente innovativi, anche in confronto ad altre realtà.

3

#### b. Dimensione economica:

l'obiettivo ha un impatto economico non significativo per l'Ente sia come spese che come entrate e/o recuperi di efficienza

1

l'obiettivo ha un impatto economico significativo per l'Ente come spese e/o come entrate e/o recuperi di efficienza

2

l'obiettivo ha un impatto economico determinante per l'Ente come spese e/o come entrate e/o recuperi di efficienza

3

#### c. Complessità delle competenze necessarie:

l'obiettivo coinvolge personale (interno e/o esterno) con competenze simili

1

l'obiettivo coinvolge personale (interno e/o esterno) con competenze differenziate che devono essere integrate e che richiedono relazioni diversificate

2

l'obiettivo coinvolge un elevato numero di soggetti esterni, con mission e finalità diverse, che devono essere armonizzate e che richiedono relazioni

3

#### d. Livello di impatto e rilevanza strategica:

i risultati attesi hanno impatto, in termini di efficacia e/o di efficienza, prevalentemente all'interno unità organizzative omogenee

1

i risultati attesi hanno impatto, in termini di efficacia e/o di efficienza, su processi circoscritti dell'Ente e/o all'esterno su circoscritte categorie

2

i risultati attesi hanno impatto, in termini di efficacia e/o di efficienza, sull'intero Ente e/o all'esterno su tutta la città.

3

**TOTALE PESATURA**



# LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI SETTORE DEL COMUNE DI MADONE

## 2) valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi



**PESATURA  
DEGLI  
OBIETTIVI**

**MISURAZIONE  
RAGGIUNGIMENTO  
RISULTATI**

**ASSEGNAZIONE  
PUNTI AL  
RESPONSABILE**

- ✓ Il riferimento metodologico per misurare e valutare il grado di realizzazione degli obiettivi sono gli indicatori definiti in fase di programmazione (PEG/Piano della Performance).
- ✓ Ogni obiettivo viene valutato in modo sintetico su una scala di 1-5 attraverso una apposita **SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI** (vedi Allegato n 3), presentata dal Responsabile di Settore ed approvata dall'OIV.
- ✓ Nella Scheda devono essere individuate le cause di eventuali scostamenti nonché le azioni correttive, che consentono all'OIV di esprimere in modo compiuto la propria valutazione.
- ✓ La valutazione avviene sia in fase intermedia che alla fine dell'anno.

# LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI SETTORE DEL COMUNE DI MADONE

## Allegato n 3

### SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI

PROGETTO: ..... (ril. ....)

Indicatori	standard atteso	grado raggiungimento				
		0%	30%	50%	70%	100%
a. ....	a. ....	0%	30%	50%	70%	100%
b. ....	b. ....	0%	30%	50%	70%	100%
c. ....	c. ....	0%	30%	50%	70%	100%
d. ....	d. ....	0%	30%	50%	70%	100%

Grado di raggiungimento complessivo	Valutazione Intermedia	Valutazione finale
I risultati sono praticamente nulli	1	1
I risultati sono del tutto insoddisfacenti	2	2
I risultati sono sufficienti anche se con molti punti da migliorare	3	3
I risultati sono buoni, gli indicatori segnalano un grado di raggiungimento quasi totale	4	4
I risultati sono eccellenti, gli indicatori segnalano il pieno raggiungimento	5	5

#### Motivazione scostamento

.....

.....

.....

#### Azioni correttive

.....

.....

.....

# LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI SETTORE DEL COMUNE DI MADONE

## 2) valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi



# LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI SETTORE DEL COMUNE DI MADONE

**esempio**

**PESATURA  
DEGLI  
OBIETTIVI**

**MISURAZIONE  
RAGGIUNGIMENTO  
RISULTATI**

**ASSEGNAZIONE  
PUNTI AL  
RESPONSABILE**

E' la valutazione che il Responsabile di Settore potrebbe ottenere se conseguisse risultati eccellenti per ogni progetto assegnato

Tabella VALUTAZIONE RISULTATI: ESEMPIO RODA

E' la valutazione effettiva contenuta nella Scheda degli Valutazione Obiettivi moltiplicata per il peso dell'obiettivo

Responsabile di Settore: RODA	peso del progetto	valutazione max teorica	valutazione ponderata teorica	valutazione conseguita	valutazione ponderata effettiva
progetto a	7	5	35	5	35
progetto b	6	5	30	4,5	27
progetto c	8	5	40	3	24
progetto d	6	5	30	5	30
progetto e	7	5	35	4	28
progetto f	9	5	45	2	18
progetto g	6	5	30	5	30
progetto h	8	5	40	0	0
progetto i	6	5	30	5	30
			<b>315</b>		<b>222</b>

# LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI SETTORE DEL COMUNE DI MADONE

**esempio**

**PESATURA  
DEGLI  
OBIETTIVI**

**MISURAZIONE  
RAGGIUNGIMENTO  
RISULTATI**

**ASSEGNAZIONE  
PUNTI AL  
RESPONSABILE**

E' il rapporto tra la valutazione ponderata teorica e la valutazione ponderata effettiva

Ogni Responsabile di Settore ha 20 punti max in riferimento al raggiungimento dei risultati di PEG/Piano della Performance

I punti sono effettivamente assegnati al Responsabile di Settore in proporzione alla percentuale indicata nella colonna 'percentuale conseguimento risultati'

E' la somma della valutazione ponderata teorica di tutti gli obiettivi assegnati al Responsabile di Settore

**Tabella PUNTI RISULTATI PEG**

Responsabili di Settore	valutazione ponderata teorica	valutazione ponderata effettiva	percentuale conseguimento risultati	monte punti procacite	punti assegnati
RODA	315,00	222	70,48%	20	14,10
RAFFAELE	705,00	620	87,94%	20	17,59
CATTINI	820,00	787	95,98%	20	19,20
MAZZOLENI	525,00	399	76,00%	20	15,20
COLOMBO	330,00	264	80,00%	20	16,00

# LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI SETTORE DEL COMUNE DI MADONE

## 3) valutazione dei risultati dei processi

**INDIVIDUAZIONE  
PROCESSI DI  
COMPETENZA**

✓ Sulla base dell'articolazione del Piano delle Performance, a ciascun Responsabile vengono assegnati uno o più processi.

**VALUTAZIONE  
DEI  
PROCESSI**

✓ Annualmente, in riferimento agli indicatori definiti nel Piano della Performance, viene valutato il livello di risultato del processo. La valutazione, tenuto conto della molteplicità degli indicatori/processi, viene espressa con una percentuale media di raggiungimento

**ASSEGNAZIONE  
PUNTI AL  
RESPONSABILE**



# LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI SETTORE DEL COMUNE DI MADONE

## 3) valutazione dei risultati dei processi



- ✓ L'elenco dei processi considerati è contenuto nel Piano della Performance. E' cura del OIV valutare l'opportunità di selezionare ed assegnarne solo una parte, anche in via sperimentale.
- ✓ Ogni Responsabile ha un massimo di 20 punti destinato a premiare il livello di performance dei processi.
- ✓ I punti assegnati ad ogni Responsabile di Settore sono proporzionali al grado di performance dei processi di competenza (media).

# LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI SETTORE DEL COMUNE DI MADONE

**esempio**

## 3) valutazione dei risultati dei processi

**INDIVIDUAZIONE  
PROCESSI DI  
COMPETENZA**

I processi sono assegnati al Responsabile, sulla base del Piano della Performance

**VALUTAZIONE  
DEI  
PROCESSI**

Il grado di risultato viene valutato in riferimento agli indicatori contenuti nel Piano della Performance

**ASSEGNAZIONE  
PUNTI AL  
RESPONSABILE**

Ogni Responsabile di Settore ha 20 punti max in riferimento ai risultati di processo di cui è responsabile


I punti sono effettivamente assegnati al Responsabile in proporzione alla percentuale indicata nella colonna 'media grado della Performance'

Tabella PUNTI LIVELLO PERFORMANCE DEI PROCESSI

Responsabile di Settore	Processo di competenza	Grado Performance	Processo di competenza	Grado Performance	Media Grado Performance	monte punti procacpite	punti assegnati
RODA	Processo A	100%	Processo D	75%	88%	20	17,50
RAFFAELE	Processo B	90%	-	-	90%	20	18,00
CATTINI	Processo B	90%	Processo E	90%	90%	20	18,00
MAZZOLENI	Processo F	60%	-	-	60%	20	12,00
COLOMBO	Processo G	100%	Processo H	100%	100%	20	20,00

# LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI SETTORE DEL COMUNE DI MADONE

## 4) valutazione complessiva dei Responsabili di Settore



**VALUTAZIONE  
COMPLESSIVA DELLA  
PERFORMANCE  
INDIVIDUALE**

**EROGAZIONE  
DEI  
PREMI**

✓ La valutazione complessiva della performance individuale dei Responsabili di Settore viene fatta sommando i punti ottenuti in base al grado di realizzazione degli obiettivi, al comportamento organizzativo agito e ai risultati dei processi di competenza.

# LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI SETTORE DEL COMUNE DI MADONE

esempio


## 4) valutazione complessiva dei Responsabili di Settore



Tabella TOTALE PUNTI ASSEGNATI				
Responsabili di Settore	punti assegnati comportamento organizzativo	punti assegnati conseguimento risultati PEG	punti assegnati valutazione processi	TOTALE punti assegnati
RODA	48,00	14,10	17,50	79,60
RAFFAELE	48,00	17,59	18,00	83,59
CATTINI	52,80	19,20	18,00	90,00
MAZZOLENI	45,60	15,20	12,00	72,80
COLOMBO	55,20	16,00	20,00	91,20

# LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI SETTORE DEL COMUNE DI MADONE

## 4) valutazione complessiva dei Responsabili di Settore




**VALUTAZIONE  
COMPLESSIVA DELLA  
PERFORMANCE  
INDIVIDUALE**

**EROGAZIONE  
DEI  
PREMI**

- ✓Viene predisposta una graduatoria dei Responsabili di Settore per ordine decrescente in base al totale dei punti ottenuti.
- ✓ L' assegnazione del premio avviene assegnando il premio in modo proporzionale ai punti ottenuti

# LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MADONE

## 1) valutazione del comportamento organizzativo



**INDIVIDUAZIONE  
ITEMS DI  
VALUTAZIONE**

**VALUTAZIONE  
COMPORAMENTO  
ORGANIZZATIVO**

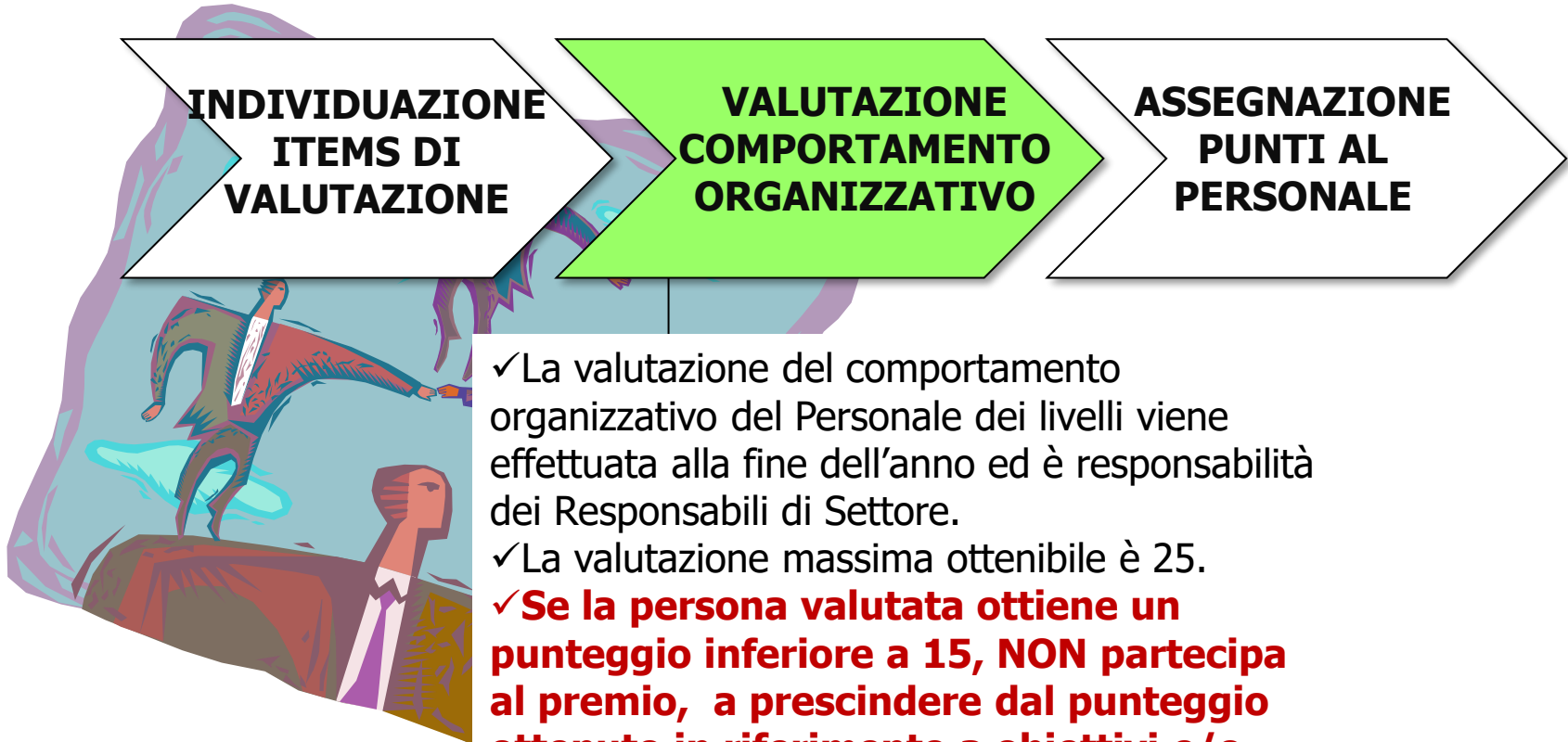
**ASSEGNAZIONE  
PUNTI AL  
PERSONALE**

✓ La valutazione del comportamento agito viene effettuata attraverso la **SCHEDA VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI** del PERSONALE (allegato 1 - la scheda di valutazione è la medesima di quella usata per i Responsabili), nella quale vengono definiti i comportamenti oggetto di valutazione.

✓ Gli items della scheda sono 5 e per ognuno di essi si può avere una valutazione da 1 (comportamento assolutamente negativo ) a 5 (comportamento eccellente)

# LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MADONE

## 1) valutazione del comportamento organizzativo



- ✓ La valutazione del comportamento organizzativo del Personale dei livelli viene effettuata alla fine dell'anno ed è responsabilità dei Responsabili di Settore.
- ✓ La valutazione massima ottenibile è 25.
- ✓ **Se la persona valutata ottiene un punteggio inferiore a 15, NON partecipa al premio, a prescindere dal punteggio ottenuto in riferimento a obiettivi e/o processi.**

# LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI Madone

## 1) valutazione del comportamento organizzativo





# LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MADONE

**esempio**

**INDIVIDUAZIONE  
ITEMS DI  
VALUTAZIONE**

**VALUTAZIONE  
COMPORAMENTO  
ORGANIZZATIVO**

**ASSEGNAZIONE  
PUNTI AL  
PERSONALE**

Tabella PUNTI COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO

E' la somma della valutazione teorica 5 di tutti gli items della scheda di valutazione

personale	valutazione teorica massima	valutazione comportamento organizzativo	percentuale valutazione ottenuta	monte punti procapite	punti assegnati
corti	25	25	100,00%	60	60,00
pedrini	25	21	84,00%	60	50,40
schionato	25	19	76,00%	60	45,60
saini	25	20	80,00%	60	48,00
tanzi	25	20	80,00%	60	48,00
sironi	25	20	80,00%	60	48,00
agazzi	25	24	96,00%	60	57,60
pirola	25	20	80,00%	60	48,00
verducci	25	16	64,00%	60	38,40
dotti	25	21	84,00%	60	50,40
gelain	25	20	80,00%	60	48,00
perico	25	21	84,00%	60	50,40
ruggeri	25	16	64,00%	60	38,40
stopelli	25	20	80,00%	60	48,00
Martinelli	25	20	80,00%	60	48,00
seminati	25	19	76,00%	60	45,60
zanchi	25	19	76,00%	60	45,60
...	...	...	...	...	...

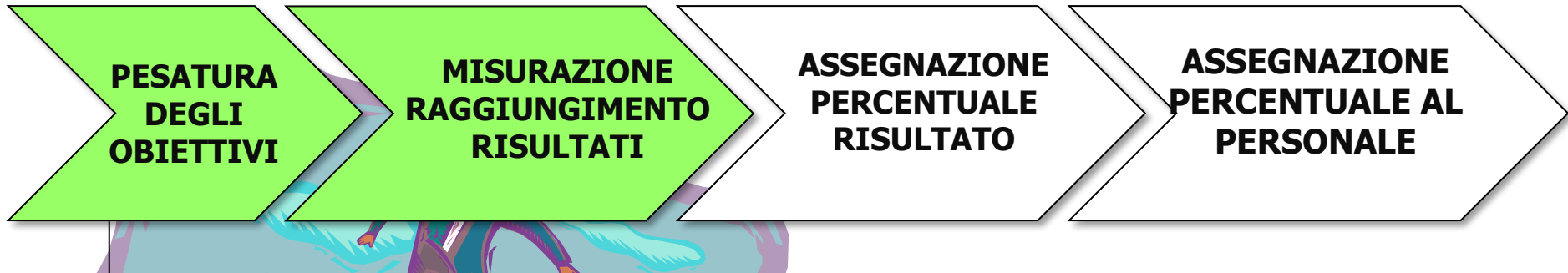
Relativamente al comportamento organizzativo, ogni persona può avere un massimo di 60 punti

E' il rapporto tra la valutazione teorica e la valutazione effettiva dei comportamenti organizzativi agiti

I punti sono effettivamente assegnati al Responsabile in proporzione alla percentuale indicata nella colonna 'percentuale valutazione ottenuta'

# LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MADONE

## 2) valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi specifici e dei risultati dei processi



✓ In considerazione del ruolo e della natura degli obiettivi, delle professionalità necessarie per il loro conseguimento nonché delle opportunità di crescita dei collaboratori, ciascun Responsabile in sede di programmazione assegna loro uno o più obiettivi legati al PEG/Piano della Performance. Il grado di equità e di correttezza con cui i Responsabili assegnano ai collaboratori gli obiettivi è oggetto di valutazione degli stessi Responsabili da parte dell'OIV.

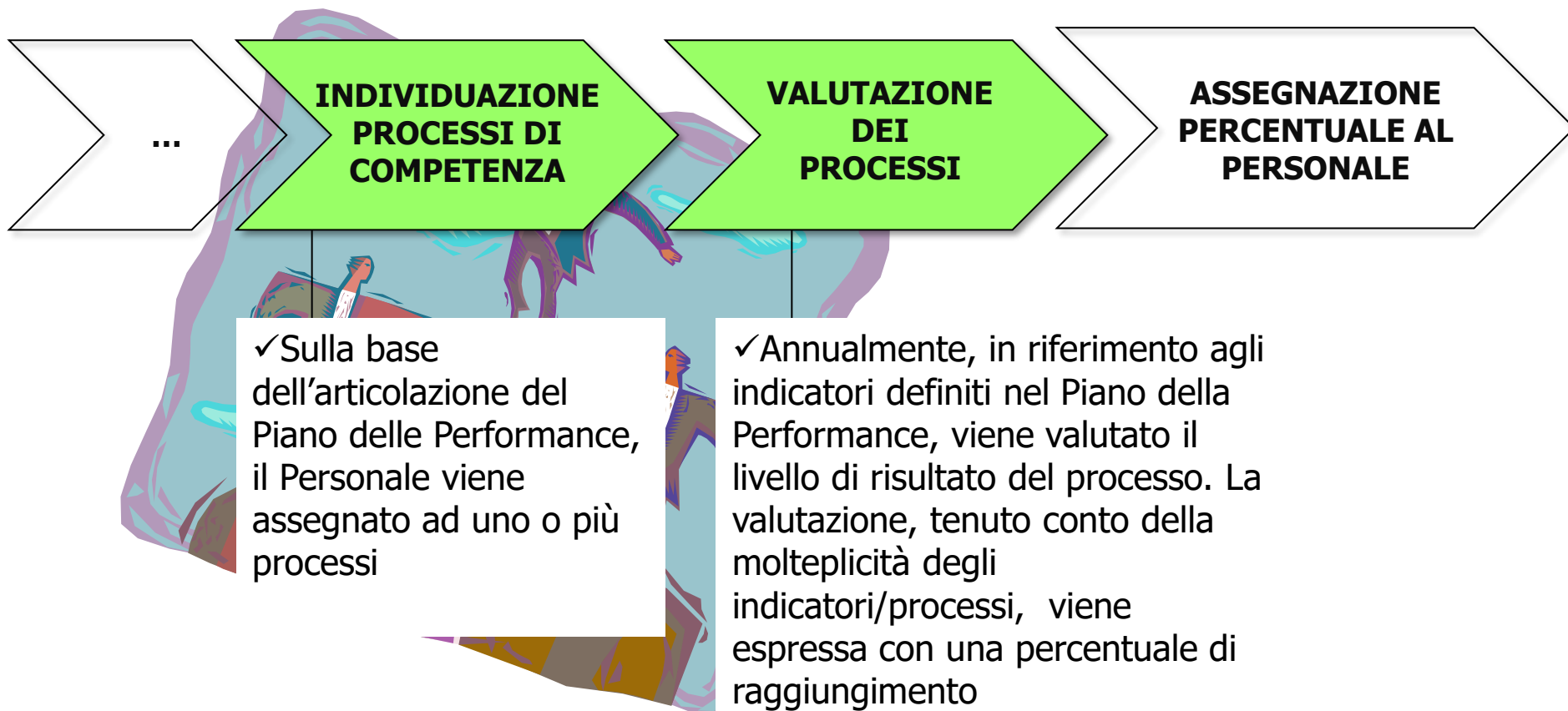
✓ Nel caso in cui non vi sia la possibilità concreta di coinvolgerli negli obiettivi di PEG/Piano della Performance, i collaboratori saranno valutati solo sui processi operativi in cui sono coinvolti.

✓ Il peso degli obiettivi nonché la misurazione del raggiungimento dei risultati e dei processi è il medesimo utilizzato per la valutazione della performance dei Responsabili, ed stato già precedentemente descritto.

✓ La qualità del contributo e l'impegno effettivamente dato dal lavoratore per la realizzazione dell'obiettivo viene considerata all'interno della la SCHEDA VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI del PERSONALE.

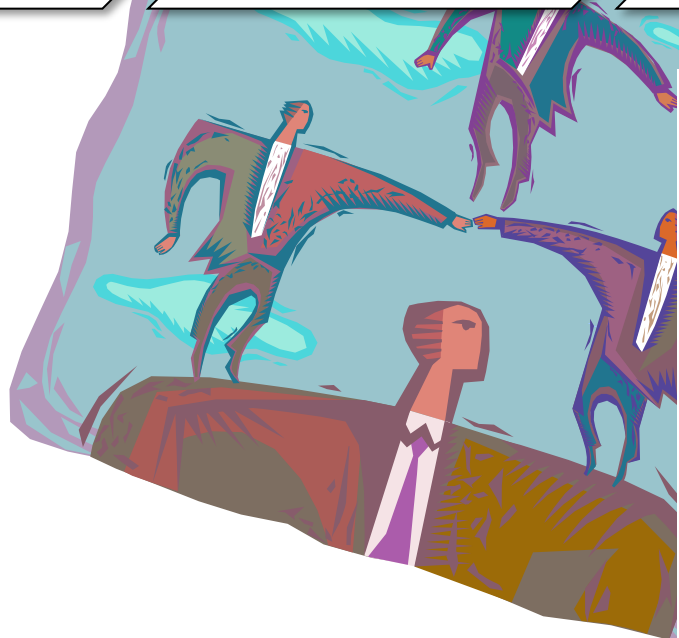
# LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MADONE

## 2) valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi specifici e dei risultati dei processi



# LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MADONE

## 2) valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi specifici e dei risultati dei processi



- ✓ Rispetto a TUTTI gli obiettivi assegnati, per ogni persona viene calcolato il punteggio teorico ottenibile e quello effettivamente ottenuto e viene individuata una percentuale di raggiungimento dei risultati.
- ✓ Per quanto riguarda i processi, ad ogni persona viene associata una percentuale che è data dalla media dei risultati dei processi cui opera.
- ✓ Ogni persona ha 40 punti max in riferimento al raggiungimento dei risultati specifici EVENTUALMENTE assegnati e/o alle performance dei processi cui opera
- ✓ **I punti** sono assegnati al Personale in proporzione alla percentuale data dalla media tra i risultati degli obiettivi specifici e quella dei processi

# LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MADONE

**esempio**

PERSONALE	Obiettivi specifici	SATURAZIONE DEGLI OBIETTIVI		MISURAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI E PERFORMANCE DEI PROCESSI				ASSEGNAZIONE PUNTI AL PROGETTO		ASSEGNAZIONE PERCENTUALE AL PERSONALE								
		peso del progetto	valutazione max te	valutazione ponderata teorica	valutazione ponderata	valutazione ponderata effettiva	percentuale valutazione ottenuta	Processo di competenza	Grado Performance	Media % risultati ob. specifici e processi	monte punti procapite	punti assegnati						
corti	obiettivo a	7	5	35	5	35	95%	Processo A	100%	95%	40	38,08						
	obiettivo b	6	5	30	4,5	27		Processo B	90%									
pedrini	obiettivo c	8	5	40	3	24	60%	Processo A	100%	100%	40	32,00						
				40		24			70%									
schionato	obiettivo d	6	5	30	5	30	100%	Processo B	90%	90%	40	36,00						
				30		30		Processo N	70%									
saini							#DIV/0!	Processo A	100%	83%	40	33,33						
								Processo B	90%									
								Processo D	60%									
tanzi							#DIV/0!	Processo M	60%	68%	40	27,00						
								Processo P	75%									
agazzi	obiettivo d	6	5	30	5	30		Processo B	90%	77%								
								obiettivo h	7				5	35	3	21	Processo D	60%
																	Processo P	75%

E' il rapporto tra la valutazione ponderata teorica e la valutazione ponderata effettiva

Esempio di persone che non hanno avuto obiettivi specifici e sono valutate solo in base ai risultati dei processi sui quali operano


Ad ogni persona viene associata una percentuale che è data dalla media dei risultati degli obiettivi specifici assegnati e dei processi cui opera

Ogni persona ha 40 punti max in riferimento al raggiungimento dei risultati specifici EVENTUALMENTE assegnati e/o alle performance dei processi cui opera

I punti sono assegnati al Personale in proporzione alla percentuale indicata nella colonna 'Media % risultati specifici e processi'

# LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MADONE

## 3) valutazione complessiva del personale



**VALUTAZIONE  
COMPLESSIVA DELLA  
PERFORMANCE  
INDIVIDUALE**

**EROGAZIONE  
DEI  
PREMI**

✓ La valutazione complessiva della performance individuale del personale viene fatta sommando i punti ottenuti in base al comportamento organizzativo agito e ai risultati degli obiettivi eventualmente assegnati e ai processi di competenza.

# LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MADONE

**esempio**

**VALUTAZIONE  
COMPLESSIVA DELLA  
PERFORMANCE  
INDIVIDUALE**

**EROGAZIONE  
DEI  
PREMI**

**Tabella TOTALE PUNTI**

<b>PERSONALE</b>	<b>punti assegnati COMPORAMENTO</b>	<b>punti assegnati OBIETTIVI E PROCESSI</b>	<b>TOTALE punti assegnati</b>
corti	60,00	38,08	<b>98,08</b>
pedrini	50,40	32	<b>82,40</b>
schionato	45,60	36	<b>81,60</b>
saini	48,00	33,33	<b>81,33</b>
tanzi	48,00	27	<b>75,00</b>
agazzi	57,60	30,69	<b>88,29</b>
...	...		...

# LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MADONE

## 3) valutazione complessiva del personale



✓Viene predisposta una graduatoria del Personale dei livelli per ordine decrescente in base al totale dei punti ottenuti.

✓L' assegnazione del premio avviene assegnando il premio in modo proporzionale ai punti ottenuti, su 5 fasce di merito: FASCIA DI MERITO MOLTO ALTA, FASCIA DI MERITO ALTA, FASCIA DI MERITO MEDIA, FASCIA DI MERITO SUFFICIENTE e FASCIA DI MERITO INSUFFICIENTE.

Nella **FASCIA DI MERITO ECCELLENTE** sono ricomprese le persone che hanno un punteggio superiore al 90.

Nella **FASCIA DI MERITO ALTA** sono ricomprese le persone che hanno un punteggio superiore a 80 fino a 90.

Nella **FASCIA DI MERITO MEDIA** sono ricomprese le persone che hanno un punteggio superiore a 70 fino a 80.

Nella **FASCIA DI MERITO SUFFICIENTE** sono ricomprese le persone che hanno un punteggio superiore a 60 fino a 70.

Nella **FASCIA DI MERITO INSUFFICIENTE** sono ricomprese le persone che nella valutazione del comportamento organizzativo hanno ottenuto meno di 60 punti.