

Performance Posizioni Organizzative

Per quanto riguarda il personale titolare di posizione organizzativa, al fine di garantire l'attribuzione selettiva delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, con riferimento a queste posizioni si procede con l'erogazione della retribuzione variabile con le seguenti modalità:

1. Valutazione minima di 60/100;
2. Frequenza lavorativa di almeno quattro mesi nell'anno di riferimento;
3. Rapporto tra retribuzione di risultato teorica e punteggio di valutazione conseguito.

Valutazione	Indennità di risultato commisurata sull'Indennità di posizione
Valutazione minima 60/100	10%
Valutazione da 61 a 75/100	15%
Valutazione da 76 a 89/100	20%
Valutazione da 90 a 100/100	25%

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE
TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

COGNOME:	NOME:
AREA/SETTORE:	SERVIZIO:
CATEGORIA:	POSIZIONE ECONOMICA:
PROFILO PROFESSIONALE:	

ELEMENTI DI VALUTAZIONE		Punteggio assegnato
Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio settore o alla propria Area (su certificazione O.C.V.)	Max 40 punti:	
Valutazione da parte del Segretario Comunale	Max 50 punti:	
Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre in formalismi, promuovendo la qualità del servizio	da 0 a 5	
Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze	da 0 a 5	
Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente	da 0 a 7	
Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro	da 0 a 3	
Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi "di sistema" dell'ente	da 0 a 5	
Arricchimento professionale ed aggiornamento	da 0 a 3	
Attitudine all'analisi ed all'individuazione – implementazione delle soluzioni ai problemi operativi	da 0 a 7	
Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro	da 0 a 7	
Capacità di ottimizzare la microrganizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori	da 0 a 5	
Orientamento all'utenza	da 0 a 3	
Performance organizzativa	Max 10 punti	
TOTALE	Max 100 punti	

Santo Stefano Lodigiano,

Il Segretario Comunale	
Il Titolare di Posizione Organizzativa	

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della r.s.u. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali.

IL DIPENDENTE per autorizzazione	
----------------------------------	--

Valutazione da parte del Segretario Comunale (Max 50 punti):

Per ogni criterio di valutazione si possono indicare solo numeri interi.

	punteggio
Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre in formalismi, promuovendo la qualità del servizio: Si valuta la struttura del sistema di relazioni organizzative impostato, la sua finalizzazione al risultato, la presenza di momenti di partecipazione del personale alle fasi di definizione dei programmi di lavoro ed alla verifica del grado di conseguimento degli obiettivi	da 0 a 5
Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze: Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate dall'Amministrazione sia in condizioni di assoluta normalità sia in quelle di emergenza, garantendo il raggiungimento degli obiettivi assegnati ed il rispetto dei tempi di programma	da 0 a 5
Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente	da 0 a 7
Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro	da 0 a 3
Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi "di sistema" dell'ente	da 0 a 5
Arricchimento professionale ed aggiornamento: Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali	da 0 a 3
Attitudine all'analisi ed all'individuazione - implementazione delle soluzioni ai problemi operativi Si valuta la capacità di individuare soluzioni innovative e migliorative ai problemi e di verificare puntualmente il grado di coerenza delle soluzioni ai problemi con le coordinate del contesto	da 0 a 7
Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro: Si valuta la capacità di dirigere gruppi di lavoro; in particolare si deve verificare l'impiego di tecniche di negoziazione e mediazione all'interno del gruppo al fine di minimizzare i conflitti interpersonali e ad ottenere una maggiore condivisione degli obiettivi e una maggiore disponibilità e partecipazione al lavoro	da 0 a 7
Capacità di ottimizzare la microrganizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori: Si valuta la capacità di coinvolgere nelle fasi di progettazione e realizzazione delle iniziative i propri collaborati, distribuendo compiti e responsabilità utilizzando modelli di divisione del lavoro che consentano la responsabilizzazione dei collaboratori, introducendo un sistema articolato di controllo della gestione delle attività sviluppate	da 0 a 5
Orientamento all'utenza: Si valuta la capacità di assicurare all'utenza o ai propri interlocutori esterni all'amministrazione una risposta adeguata, nel quadro dell'espletamento ordinario dell'attività di servizio, introducendo sistemi di analisi del grado di soddisfacimento esterno dei propri servizi in grado di orientare lo sviluppo e l'implementazione del servizio	da 0 a 3

Performance organizzativa (Max 10 punti):

	punti
Il giudizio dei valutatori è gravemente insufficiente (soddisfazione <= 30%)	0
Il giudizio dei valutatori è insufficiente (soddisfazione >= 30% e <= 59%)	2
Il giudizio dei valutatori è sufficiente (soddisfazione >= 59% e <= 69%)	6
Il giudizio dei valutatori è discreto (soddisfazione >= 69% e <= 79%)	7
Il giudizio dei valutatori è buono (soddisfazione >= 79% e <= 89%)	8
Il giudizio dei valutatori è ottimo (soddisfazione >= 89%)	10