

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI, DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DEL PERSONALE DEL COMUNE DI GALLIPOLI

Indice

Introduzione

1. Riferimenti normativi
2. Principi generali

La valutazione dei dirigenti

1. Ambiti di valutazione
2. Soggetti della valutazione
3. Fasi e tempi della valutazione
4. Procedure di conciliazione
5. L'obbligo di trasparenza
allegata scheda di valutazione della performance individuale dei dirigenti

La valutazione degli incaricati di posizione organizzativa

1. Ambiti di valutazione
2. Soggetti della valutazione
3. Fasi e tempi della valutazione
4. Procedure di conciliazione
5. L'obbligo di trasparenza
allegata scheda di valutazione della performance individuale degli incaricati di posizione organizzativa

La valutazione del personale

1. Ambiti di valutazione
2. Soggetti della valutazione
3. Fasi e tempi della valutazione
4. Procedure di conciliazione
5. L'obbligo di trasparenza
allegata scheda di valutazione della performance individuale del personale

INTRODUZIONE

ATTI NORMATIVI

Un sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale deriva dalla necessità di corrispondere a specifiche normative in materia in attuazione del disposto del decreto legislativo n. 150/2009.

Si devono tenere conto nei propri ordinamenti di alcuni articoli del decreto che riguardano anche la valutazione della performance individuale del personale, come stabilito dagli articoli 16 e 31 del medesimo decreto.

Il decreto legislativo n. 150/2009 contempla infatti un'organica disciplina dei controlli interni, ridisegnandone contenuti e competenze e prevedendo un sistema nel quale si collocano la valutazione dei dirigenti e del restante personale nonché il controllo strategico e il controllo di gestione.

Per quanto concerne nello specifico i sistemi di valutazione, gli Enti locali devono considerare nei propri ordinamenti i principi contenuti nei seguenti articoli (come stabilito negli articoli 16, 31 e 74 commi 1 e 2):

- o 3 principi generali
- o 4 ciclo di gestione della performance
- o 5 comma 2 obiettivi ed indicatori
- o 7 sistema di misurazione e valutazione della performance
- o 9 ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

Valutazione

La valutazione deve riguardare tre livelli (art. 3 comma 2):

la valutazione della struttura organizzativa nel suo complesso;

la valutazione delle singole unità organizzative;

la valutazione individuale dei dirigenti e del restante personale.

Per quanto riguarda il riferimento alla valutazione, sia individuale che organizzativa, devono essere adottati criteri connessi al soddisfacimento dei destinatari dei servizi e della qualità (art. 3 comma 4).

Per quanto riguarda i livelli di valutazione l'ente deve garantire la massima trasparenza delle informazioni concernenti la misurazione e la valutazione della performance (art. 11 comma 1). “La trasparenza è intesa, come necessario, come lo strumento della pubblicazione in siti

capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

ce che

zione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e

raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi".

GENERALI

in attuazione dei sistemi di valutazione alle norme sopra richiamate, il Comune di Gallipoli adotta un Sistema di misurazione e valutazione della performance con le seguenti finalità:

• garantire il conseguimento degli obiettivi;

• pianificare e guidare i processi decisionali;

• utilizzare in maniera più efficace sia le risorse che i processi organizzativi;

• promuovere il miglioramento della qualità dei servizi offerti;

• favorire la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative;

• basare le performance in base anche a criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi;

• garantire la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance, mediante l'utilizzo di idonei strumenti di comunicazione;

• operare sulla base di un sistema incentivante per premiare il merito, l'impegno e la produttività di ciascun dipendente;

• avvicinare gli obiettivi dell'Amministrazione con il personale, promuovendo strumenti di interazione e dialogo tra i dipendenti e la dirigenza.

LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

VALUTAZIONE

La valutazione della performance individuale dei dirigenti riguarda sia l'area del "risultato ottenuto" in relazione agli obiettivi assegnati, sia l'area delle competenze dimostrate.

Il personale responsabile di settori in posizione di autonomia e responsabilità, vengono infatti valutati con riferimento ai seguenti ambiti:

• Risultati di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

• Raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

• Contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate;

• Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Valutazione della performance della u.o.(settore) di diretta responsabilità

La colonna della scheda riporta la valutazione della performance del settore, inteso come unità organizzativa di riferimento anche in relazione agli strumenti di valutazione dell'ente (Piano esecutivo di gestione e Piano dettagliato degli obiettivi).

La valutazione delle performance dei settori dell'ente coincide con la verifica da parte dell' Organismo Indipendente di Valutazione (in seguito OIV) dello stato di raggiungimento annuale degli obiettivi e delle attività compreso nel PEG e nel PDO dichiarato nelle rendicontazioni di ogni dirigente di settore; la validazione da parte dell'Organismo dello stato di avanzamento degli obiettivi del PEG viene approvata con apposita deliberazione dalla Giunta comunale.

La valutazione della performance del settore viene tradotta in una scala di giudizio articolata su cinque gradi, a cui corrispondono altrettanti punteggi (0-40). Ogni grado di giudizio riporta l'intervallo in percentuale in cui è compreso il grado medio di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG e delle attività contenute nel PDO.

Il valore del grado medio complessivo di raggiungimento dei risultati, al grado medio di raggiungimento degli obiettivi di PEG viene attribuito un peso percentuale relativo pari all' 80% e al grado medio di raggiungimento dell'insieme delle attività contenute nel PDO viene attribuito un peso percentuale relativo pari al 20%.

Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100%	valutazione A	punti 40
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 70% e 84%	valutazione B	punti 30
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 69%	valutazione C	punti 20

Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente

La valutazione della scheda riguarda il contributo individuale che ogni dirigente di settore apporta alla performance di tutto l'ente; tale ambito rimanda al primo livello di valutazione organizzativa, quella appunto riferita all'ente nel suo complesso (Si tratta della valutazione della performance organizzativa di tutto l'ente, con la definizione di indicatori e standard di qualità che riguardano l'organizzazione nel suo complesso).

La valutazione della performance organizzativa concerne nello specifico alcuni ambiti, tra cui:

la valutazione complessiva dei piani e programmi contenuti nel PEG e nel PDO, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti;

la valutazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;

il rapporto qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi;

l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi.

Si precisa che occorre fare riferimento nella valutazione del contributo individuale del dirigente.

La scala di valutazione utilizzata è articolata sulla base della graduazione dell'ampiezza del contributo apportato, la quale è determinata anche dalla posizione e dal ruolo del dirigente valutato.

In ogni caso la scala di valutazione associata prevede un punteggio che varia da 0 a 40 punti, articolato su cinque gradi di giudizio.

il contributo individuale è stato molto rilevante anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	valutazione A	punti 40
il contributo individuale è stato rilevante anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	valutazione B	punti 30
il contributo individuale è stato soddisfacente anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	valutazione C	punti 20
il contributo individuale è stato limitato anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	valutazione D	punti 10
il contributo individuale è stato non significativo	valutazione E	punti 0

Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi

La valutazione nell'ambito della scheda per la valutazione dei dirigenti riguarda i fattori connessi alle competenze professionali e manageriali dimostrate con

Scala di valutazione

è un punto di eccellenza	valutazione A	punti 40
è un punto di forza	valutazione B	punti 30
soddisfa i requisiti	valutazione C	punti 20
necessita di miglioramento	valutazione D	punti 10
è un punto di debolezza	valutazione E	punti 0

Il punteggio complessivo ottenuto deve essere calcolato come media dei singoli punteggi ottenuti.

elenco delle competenze	valutazione assegnata	punteggio parziale
di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale		
costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alla definizione delle politiche dell'Amministrazione		
di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente		
di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili di struttura		
e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze dell'Amministrazione		
di pianificare e programmare l'attività dell'unità organizzativa affidata, compresa la capacità di controllare (assumendone la responsabilità) i risultati dei collaboratori sotto il profilo qualitativo e quantitativo		
ed orientamento all'innovazione, finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati		
di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna		
di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore/servizio, favorendo il miglioramento del clima organizzativo		
di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti attorno ad essi, promuovendo il miglioramento della produttività		
di valutazione differenziata dei collaboratori		

DELLA VALUTAZIONE

della performance individuale dei dirigenti di settore spetta alla Giunta, su proposta dell' Organismo Indipendente di Valutazione.

ra il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance e quindi esercita una funzione di verifica sulla coerenza tutte le singole valutazioni. Può, a tal fine, avvalersi di personale interno all'ente, come supporto al processo istruttorio.

valutazione della performance individuale dei dirigenti di settore vengono approvati con deliberazione della Giunta comunale.

PI DELLA DI VALUTAZIONE

lla performance del settore

cerne la valutazione della prima parte della scheda di valutazione, inerente la valutazione della performance del settore, le tempistiche coincidono con programmazione:

o esecutivo di gestione, documento di programmazione triennale, è approvato dalla Giunta comunale, entro 30 giorni dal termine stabilito per ovazione del Bilancio di Previsione. Entro o stesso termine viene approvato il Piano dettagliato degli obiettivi.

mente vengono svolte due verifiche dello stato di avanzamento degli obiettivi del PEG e delle attività del PDO (al 31 agosto e al 31 dicembre)

dell'OIV dello stato di avanzamento al 31.12 confluisce nella prima parte della scheda di valutazione.

l contributo individuale e delle prestazioni

del contributo individuale e delle competenze professionali deve essere svolta annualmente entro il mese di aprile successivo all'anno oggetto di ti salvi eventi straordinari o non prevedibili.

processo di misurazione e valutazione della performance individuale, la scheda di valutazione nella sua completezza deve essere consegnata ai i.

E DI CONCILIAZIONE

lutazione è possibile produrre un'istanza con la richiesta di revisione, rivolta ai soggetti che hanno effettuato la valutazione.

DI TRASPARENZA

etica di valutazione della performance individuale rappresenta la parte da rendere accessibile ai fini delle norme sulla trasparenza degli esiti della

etica finale, in cui confluiscono le singole valutazioni dando luogo ad un unico punteggio, costituisce quindi la documentazione sugli esiti del processo e valutazione della performance individuale ed è resa accessibile a richiesta di chiunque.

Scheda di sintesi della valutazione della performance individuale

Dimensioni di valutazione	Variatione punteggi	Punteggi parziali
Valutazione della performance del settore di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore	da 0 a 40	
Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente	da 0 a 40	
Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi	da 0 a 40	
Punteggio totale		

ALLEGATA SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI

DIRIGENTI

cognome e nome	
anno di riferimento	

VALUTAZIONE ISTRUTTORIA

Valutazione della performance del settore di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore

Il grado medio complessivo di raggiungimento il Peg ha un peso percentuale relativo pari all' 80% e il Pdo ha un peso percentuale relativo pari al 20%

Scala di valutazione	Valutazione corrispondente	Punteggio corrispondente	Punteggio attribuito
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100%	valutazione A	punti 40	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 70% e 84%	valutazione B	punti 30	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 69%	valutazione C	punti 20	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 30% e 49%	valutazione D	punti 10	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 30%	valutazione E	punti 0	
<i>punteggio area 1 (da 0 a 40)</i>			

zione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente

Scala di valutazione	Valutazione corrispondente	Punteggio corrispondente	Punteggio attribuito
contributo individuale è stato molto rilevante anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	valutazione A	punti 40	
contributo individuale è stato rilevante anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	valutazione B	punti 30	
contributo individuale è stato soddisfacente anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	valutazione C	punti 20	
contributo individuale è stato limitato anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	valutazione D	punti 10	
contributo individuale è stato non significativo	valutazione E	punti 0	
<i>punteggio area 2 (da 0 a 40)</i>			

zione delle competenze e dei comportamenti organizzativi

Utilizzare per ciascun fattore la seguente scala di valutazione:

E' un punto di eccellenza	valutazione A	punti 40
E' un punto di forza	valutazione B	punti 30
Soddisfa i requisiti	valutazione C	punti 20
Necessita di miglioramento	valutazione D	punti 10
E' un punto di debolezza	valutazione E	punti 0

Elenco fattori	Valutazione assegnata	Punteggio parziale corrispondente
capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale		
contributo costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alla definizione delle politiche dell'Amministrazione		
capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente		
capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili di struttura		
impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze dell'Amministrazione		
capacità di pianificare e programmare l'attività dell'unità organizzativa affidata, compresa la capacità di controllare (assumendone integralmente la responsabilità) i risultati dei collaboratori sotto il profilo qualitativo e quantitativo		
capacità ed orientamento all'innovazione, finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati		
capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna		
capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore/ servizio, favorendo il miglioramento del clima organizzativo		
capacità di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti attorno ad essi, promuovendo il miglioramento della produttività		
capacità di valutazione differenziata dei collaboratori		
	media punteggi	
	<i>punteggio area 3 (da 0 a 40)</i>	

SCHEDA DI SINTESI DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Dimensioni di valutazione	Variazione punteggi	Punteggi parziali
Valutazione della performance del settore di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore	da 0 a 40	
Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente	da 0 a 40	

LA VALUTAZIONE DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

VALUTAZIONE

La valutazione della performance individuale degli incaricati di posizione organizzativa riguarda sia l'area del "risultato ottenuto" in relazione agli obiettivi sia l'area delle competenze professionali espresse.

Le performance di posizione organizzativa vengono infatti valutate con riferimento ai seguenti ambiti:

• Valori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

• Raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

• Contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate;

Valutazione della performance della u.o. (settore) di diretta responsabilità

La valutazione della performance del settore, inteso come unità organizzativa di riferimento anche in relazione agli strumenti di lavoro dell'ente (Piano esecutivo di gestione e Piano dettagliato degli obiettivi);

La valutazione delle performance del settore dell'ente coincide con la verifica da parte dell'OIV dello stato di avanzamento annuale degli obiettivi e delle attività contenute nel PEG e nel PDO dichiarato nelle rendicontazioni di ogni dirigente di settore; la validazione da parte dell'OIV dello stato di avanzamento degli obiettivi viene approvata con apposita deliberazione dalla Giunta comunale, mentre quella relativa alle attività del Piano degli obiettivi, con riferimento alle attività, viene approvata con determinazione del dirigente del relativo settore.

La valutazione della performance del settore viene tradotta in una scala di giudizio articolata su cinque gradi, a cui corrispondono altrettanti punteggi (0-40). Ogni grado di giudizio riporta l'intervallo in percentuale in cui è compreso il grado medio di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG e delle attività contenute nel PDO.

Il peso del grado medio complessivo di raggiungimento dei risultati, al grado medio di raggiungimento degli obiettivi di PEG viene attribuito un peso percentuale relativo pari al 70% e al grado medio di raggiungimento dell'insieme delle attività contenute nel PDO viene attribuito un peso percentuale relativo pari al

Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100%	valutazione A	punti 40
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 70% e 84%	valutazione B	punti 30

Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente

La valutazione della scheda riguarda il contributo individuale che ogni incaricato di posizione organizzativa apporta alla performance di tutto l'ente; tale ambito di valutazione è il più alto livello della valutazione organizzativa, quella appunto riferita all'ente nel suo complesso.

La valutazione della performance organizzativa concerne nello specifico alcuni ambiti, tra cui:

- l'attuazione complessiva dei piani e programmi contenuti nel PEG e nel PDO, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti;

- la valutazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;

- l'aspetto qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi;

- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi.

Si precisa che occorre fare riferimento nella valutazione del contributo individuale dell'incaricato di posizione organizzativa

alla valutazione utilizzata è articolata sulla base della graduazione dell'ampiezza del contributo apportato, la quale è determinata anche dalla posizione e dal ruolo del valutato.

In ogni caso la scala di valutazione associata prevede un punteggio che varia da 0 a 40 punti, articolato su cinque gradi di giudizio.

il contributo individuale è stato molto rilevante anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	valutazione A	punti 40
il contributo individuale è stato rilevante anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	valutazione B	punti 30
il contributo individuale è stato soddisfacente anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	valutazione C	punti 20
il contributo individuale è stato limitato anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	valutazione D	punti 10
il contributo individuale è stato non significativo	valutazione E	punti 0

Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi

La valutazione della scheda per la valutazione degli incaricati di posizione organizzativa riguarda i fattori connessi alle competenze professionali e manageriali

come gli incaricati di posizione organizzativa i singoli fattori di valutazione sono differenti in relazione all'area professionale di appartenenza.

Scala di valutazione

è un punto di eccellenza	valutazione A	punti 40
è un punto di forza	valutazione B	punti 30
soddisfa i requisiti	valutazione C	punti 20
necessita di miglioramento	valutazione D	punti 10
è un punto di debolezza	valutazione E	punti 0

È necessario moltiplicare il giudizio numerico attribuito (0-10-20-30-40) per il peso percentuale predefinito ed ottenere così il punteggio parziale. La somma dei singoli punteggi parziali ponderati definisce il punteggio complessivo, che può variare da 0 a 40 punti.

Esempio di scheda per funzionario / istruttore direttivo amministrativo

Elenco fattori	Peso % relativo dei fattori	Valutazione	Punteggio parziale
amministrativa: conoscenza dell'ordinamento delle autonomie locali, elementi di diritto amministrativo	12%		
ativa: conoscenza di elementi di organizzazione del lavoro e di gestione del personale	12%		
ca: conoscenze relative alla formazione e gestione del bilancio, elementi fondamentali di legislazione finanziaria degli enti locali	12%		
ale: elementi di informatica e tecniche di procedure automatizzate	4%		
tà/comportamenti/atteggiamenti			
ovvero disponibilità ed interesse per il lavoro e l'aggiornamento e motivazione	6%		
za tecnica: capacità di applicare correttamente le conoscenze plurispecialistiche all'analisi e intervento sui casi concreti	9%		

capacità decisionale/operativa e capacità progettuale: capacità di elaborare soluzioni autonome e di operare in modo autonomo; capacità di organizzare, coordinare e monitorare i progetti connessi allo svolgimento di attività specifiche e di essere propositivi nella soluzione dei problemi	12%		
capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e strutturali	6%		
capacità delle relazioni: capacità di intrattenere adeguati rapporti con colleghi, superiori, altri soggetti anche esterni	12%		
	100%		

DELLA VALUTAZIONE

La valutazione della performance individuale degli incaricati di posizione organizzativa spetta ai dirigenti responsabili di settore. Se nel corso dell'anno di valutazione un funzionario incaricato di posizione organizzativa cambia settore o dirigente responsabile, l'attuale responsabile deve acquisire il parere del nuovo responsabile.

Il funzionario che verifica il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione e della performance e quindi esercita una funzione di verifica sulla coerenza di tutte le singole valutazioni. Può, a tal fine, avvalersi di personale interno all'ente, come supporto al processo istruttorio.

Le valutazioni della performance individuale degli incaricati di posizione organizzativa vengono approvati con deliberazione della Giunta comunale.

PI DELLA VALUTAZIONE

La performance del settore

Per quanto concerne la valutazione della prima parte della scheda di valutazione, inerente la valutazione della performance del settore, le tempistiche coincidono con la programmazione:

Il Piano esecutivo di gestione, documento di programmazione triennale, è approvato dalla Giunta comunale, entro 30 giorni dal termine stabilito per l'approvazione del Bilancio di Previsione. Entro lo stesso termine viene approvato il Piano dettagliato degli obiettivi.

Le verifiche vengono svolte due volte all'anno: due verifiche dello stato di avanzamento degli obiettivi del PEG e delle attività del PDO (al 31 agosto e al 31 dicembre)

Lo stato di avanzamento dell'OIV dello stato di avanzamento al 31.12 confluisce nella prima parte della scheda di valutazione.

Il contributo individuale e delle prestazioni

E DI CONCILIAZIONE

La valutazione è possibile produrre un'istanza con la richiesta di revisione, rivolta ai soggetti che hanno effettuato la valutazione, coinvolgendo il Segretario delegato purché sia garantita la terzietà.

DI TRASPARENZA

La valutazione degli incaricati di posizione organizzativa è articolata in due parti:

la prima, precedentemente illustrata, costituisce la valutazione istruttoria (schede area 1, area 2 ed area 3).

La seconda parte, di sintesi, riporta per ogni area di valutazione il punteggio numerico ottenuto. La somma dei singoli tre punteggi definisce il punteggio complessivo ottenuto, che può quindi variare da 0 a 120 punti (scheda di sintesi che segue).

La scheda di sintesi della valutazione della performance individuale rappresenta la parte da rendere accessibile ai fini delle norme sulla trasparenza degli esiti della

valutazione finale, in cui confluiscono le singole valutazioni dando luogo ad un unico punteggio, costituisce quindi la documentazione sugli esiti del processo di valutazione della performance individuale ed è resa accessibile a richiesta di chiunque.

Scheda di sintesi della valutazione della performance individuale

Dimensioni di valutazione	Variazione punteggi	Punteggi parziali
Valutazione della performance del settore di appartenenza con riferimento al PEG e al PDO del settore	da 0 a 40	
Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente	da 0 a 40	
Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi	da 0 a 40	

**ALLEGATA SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEGLI
 INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (FUNZIONARI E/O ISTRUTTORI DIRETTIVI)**

cognome e nome	
categoria giuridica	
profilo giuridico	
posizione di lavoro	
posizione organizzativa	
settore di appartenenza	
anno di valutazione	

VALUTAZIONE ISTRUTTORIA

zione della performance del settore di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore

grado medio complessivo di raggiungimento il Peg ha un peso percentuale relativo pari all' 70% e il Pdo ha un peso percentuale relativo pari al 30%

Scala di valutazione	Valutazione corrispondente	Punteggio corrispondente	Punteggio attribuito
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100%	valutazione A	punti 40	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 70% e 84%	valutazione B	punti 30	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 69%	valutazione C	punti 20	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 30% e 49%	valutazione D	punti 10	

zione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente

Scala di valutazione	Valutazione corrispondente	Punteggio corrispondente	Punteggio attribuito
Il contributo individuale è stato molto rilevante anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	valutazione A	punti 40	
Il contributo individuale è stato rilevante anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	valutazione B	punti 30	
Il contributo individuale è stato soddisfacente anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	valutazione C	punti 20	
Il contributo individuale è stato limitato anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	valutazione D	punti 10	
Il contributo individuale è stato non significativo	valutazione E	punti 0	
<i>punteggio area 2 (da 0 a 40)</i>			

zione delle competenze e dei comportamenti organizzativi

Utilizzare per ciascun fattore la seguente scala di valutazione:

E' un punto di eccellenza	valutazione A	punti 40
E' un punto di forza	valutazione B	punti 30
Soddisfa i requisiti	valutazione C	punti 20
Necessita di miglioramento	valutazione D	punti 10
E' un punto di debolezza	valutazione E	punti 0

struttore direttivo informatico

Elenco fattori	Peso % relativo dei fattori	Valutazione	Punteggio parziale
Conoscenze			
informatica: conoscenze specialistiche sui sistemi informativi e tecniche di progettazione del s.i.	20%		
organizzativa: elementi di organizzazione del lavoro e di gestione del personale	10%		
giuridico-amministrativa, delle norme e delle regole entro cui svolgere la propria attività	10%		
Qualità/abilità/comportamenti/atteggiamenti			
impegno, ovvero disponibilità ed interesse per il lavoro e l'aggiornamento motivazione	6%		
competenza tecnica: capacità di applicare correttamente le conoscenze plurispecialistiche e tecniche alla risoluzione concreta dei problemi	12%		
organizzazione efficace del lavoro e coordinamento: capacità di adattare, orientare, organizzare e coordinare risorse umane, finanziarie e temporali ai risultati attesi	12%		
affidabilità lavorativa: puntualità e precisione dimostrata nello svolgimento delle attività; riservatezza e serietà sul lavoro	6%		
autonomia decisionale/operativa e capacità progettuale: capacità di elaborare soluzioni autonome e di operare in modo autonomo; capacità di elaborare, coordinare e monitorare i progetti connessi allo svolgimento di attività specifiche e di essere propositivi nella soluzione dei problemi	9%		
flexibilità: adattamento ai cambiamenti organizzativi e strutturali	6%		
qualità delle relazioni: capacità di intrattenere adeguati rapporti con colleghi, superiori, altri soggetti anche esterni	9%		
	100%		
punteggio area 3 (da 0 a 40)			

istruttore direttivo tecnico: comprende le posizioni di lavoro di funzionario tecnico (ingegnere e/o architetto); istruttore direttivo tecnico; istruttore ambientale

Elenco fattori	Peso % relativo dei fattori	Valutazione	Punteggio parziale
Conoscenze			
conoscenza tecnico/specialistica: conoscenze fortemente approfondite nell'ambito del settore tecnico di appartenenza	16%		
organizzativa: conoscenza di elementi di organizzazione del lavoro e di gestione del personale	12%		
conoscenza giuridico-amministrativa: conoscenze approfondite nell'ambito legislativo di competenza	12%		
Capacità/abilità/comportamenti/atteggiamenti			
impegno, ovvero disponibilità ed interesse per il lavoro e l'aggiornamento e motivazione	6%		
competenza tecnica: capacità di applicare correttamente le conoscenze plurispecialistiche all'analisi e intervento sui casi concreti	12%		
organizzazione efficace del lavoro e coordinamento: capacità di adattare, orientare, organizzare e coordinare risorse umane, finanziarie e temporali ai risultati attesi	12%		
affidabilità lavorativa: puntualità e precisione dimostrata nello svolgimento delle attività; riservatezza e serietà sul lavoro	3%		
autonomia decisionale/operativa e capacità progettuale: capacità di elaborare soluzioni autonome e di operare in modo autonomo; capacità di elaborare, coordinare e monitorare i progetti connessi allo svolgimento di attività specifiche e di essere propositivi nella soluzione dei problemi	12%		
flessibilità: adattamento ai cambiamenti organizzativi e strutturali	6%		
qualità delle relazioni: capacità di intrattenere adeguati rapporti con colleghi, superiori, altri soggetti anche esterni	9%		
	100%		
punteggio area 3 (da 0 a 40)			

Istruttore direttivo culturale: comprende le posizioni di lavoro di Funzionario / istruttore direttivo responsabile biblioteca / contenitori culturali / museo / spettacolo

Elenco fattori	Peso % relativo dei fattori	Valutazione	Punteggio parziale
<i>Conoscenze</i>			
Conoscenze tecniche: conoscenze nell'ambito delle arti, della musica, dello spettacolo, dell'archivistica, della museografia, della conservazione dei beni culturali, della catalogazione e classificazione dei testi	20%		
Organizzativa: conoscenza di elementi di organizzazione del lavoro e di gestione del personale	12%		
Conoscenza giuridico-amministrativa: conoscenza approfondita degli elementi della legislazione di competenza	8%		
<i>Capacità/abilità/comportamenti/atteggiamenti</i>			
Impegno, ovvero disponibilità ed interesse per il lavoro e l'aggiornamento e motivazione	6%		
Competenza tecnica: capacità di applicare correttamente le conoscenze plurispecialistiche all'analisi e intervento sui casi concreti	9%		
Organizzazione efficace del lavoro e coordinamento: capacità di adattare, orientare, organizzare e coordinare risorse umane, finanziarie e temporali ai risultati attesi	12%		
Affidabilità lavorativa: puntualità e precisione dimostrata nello svolgimento delle attività; riservatezza e serietà sul lavoro	3%		
Autonomia decisionale/operativa e capacità progettuale: capacità di elaborare soluzioni autonome e di operare in modo autonomo; capacità di elaborare, coordinare e monitorare i progetti connessi allo svolgimento di attività specifiche e di essere propositivi nella soluzione dei problemi	12%		
Flexibilità: adattamento ai cambiamenti organizzativi e strutturali	6%		
Qualità delle relazioni: capacità di intrattenere adeguati rapporti con colleghi, superiori, altri soggetti anche esterni	12%		
	100%		
punteggio area 3 (da 0 a 40)			

struttore direttivo sociale: (con particolare riferimento alla responsabilità della gestione dell'Ambito di Zona)

Elenco fattori	Peso % relativo dei fattori	Valutazione	Punteggio parziale
Conoscenze			
sociologica e psicologica: conoscenza relativa alle problematiche sociali e psicologiche nonché alle metodologie di ricerca	12%		
organizzativa: conoscenza di elementi di organizzazione del lavoro e di gestione del personale ed informatica	12%		
tecnica: conoscenza di tecniche e metodi di intervento operativo in risposta ai bisogni socio-assistenziali	12%		
giuridico-normativa: legislazione nazionale, regionale e locale in materia sociale e delle norme e delle regole entro cui svolgere la propria attività	4%		
Qualità/abilità/comportamenti/atteggiamenti			
impegno, ovvero disponibilità ed interesse per il lavoro e l'aggiornamento e motivazione	6%		
competenza tecnica: capacità di applicare correttamente le conoscenze plurispecialistiche all'analisi e intervento sui casi concreti	9%		
organizzazione efficace del lavoro e coordinamento: capacità di adattare, orientare, organizzare e coordinare risorse umane, finanziarie e temporali ai risultati attesi	12%		
affidabilità lavorativa: puntualità e precisione dimostrata nello svolgimento delle attività; riservatezza e serietà sul lavoro	3%		
autonomia decisionale/operativa e capacità progettuale: capacità di elaborare soluzioni autonome e di operare in modo autonomo; capacità di elaborare, coordinare e monitorare i progetti connessi allo svolgimento di attività specifiche e di essere propositivi nella soluzione dei problemi	12%		
flessibilità: adattamento ai cambiamenti organizzativi e strutturali	6%		
qualità delle relazioni: capacità di intrattenere adeguati rapporti con colleghi, superiori, altri soggetti anche esterni	12%		
	100%		

struttore direttivo di P.M.

Elenco fattori	Peso % relativo dei fattori	Valutazione	Punteggio parziale
Conoscenze			
organizzativa: conoscenza di elementi di organizzazione del lavoro e di gestione del personale	12%		
normativa/giuridica: conoscenza delle nozioni di diritto e procedure penale, procedura civile, codice delle strade	16%		
amministrativa: deve dimostrare di conoscere le norme amministrative per predisporre atti e regolamenti e le nozioni sull'ordinamento, competenze, normative dell'ente	12%		
Capacità/abilità/comportamenti/atteggiamenti			
impegno, ovvero disponibilità ed interesse per il lavoro e l'aggiornamento e motivazione	6%		
competenza tecnica: capacità di applicare correttamente le conoscenze plurispecialistiche all'intervento sui casi concreti	12%		
organizzazione efficace del lavoro e coordinamento: capacità di adattare, orientare, organizzare e coordinare risorse umane, finanziarie e temporali ai risultati attesi	12%		
affidabilità lavorativa: puntualità e precisione dimostrata nello svolgimento delle attività; riservatezza e serietà sul lavoro	9%		
autonomia decisionale/operativa e capacità progettuale: capacità di operare in modo autonomo, con responsabilità giuridico-amministrativa	9%		
flessibilità: adattamento ai cambiamenti organizzativi e strutturali	6%		
qualità delle relazioni: capacità di intrattenere adeguati rapporti con colleghi, superiori, altri soggetti anche esterni	6%		
	100%		
punteggio area 3 (da 0 a 40)			

SCHEDA DI SINTESI DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Dimensioni di valutazione	Variazione punteggi	Punteggi parziali
Valutazione della performance del settore di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore	da 0 a 40	
Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente	da 0 a 40	
Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi	da 0 a 40	
Punteggio totale (può variare da un minimo di 0 a un massimo di 120)		

LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

VALUTAZIONE

La valutazione del personale riguarda:

il raggiungimento di obiettivi di gruppo o individuali

il contributo dato alla performance della unità organizzativa di appartenenza

le competenze professionali ed i comportamenti organizzativi

La valutazione della performance individuale dei dipendenti riguarda quindi sia l'area del "risultato ottenuto" in relazione agli obiettivi assegnati, sia l'area delle competenze professionali espresse.

Infatti, per quanto riguarda la parte concernente gli obiettivi la valutazione è articolata in due ambiti: il raggiungimento di obiettivi di gruppo o individuali e il contributo dato ai risultati del settore di appartenenza. L'area delle competenze professionali espresse rappresenta invece il terzo ambito di valutazione.

Valutazione della performance del settore di appartenenza

La valutazione è riferita agli obiettivi di gruppo ovvero agli obiettivi del settore di appartenenza, come articolati nei documenti di programmazione: il Piano esecutivo di gestione e il Piano dettagliato degli obiettivi.

Per i dirigenti e gli incaricati di posizione organizzativa, in questa parte della scheda viene riportata la valutazione della performance del settore, inteso come settore di riferimento anche in relazione agli strumenti di Programmazione dell'ente (Piano esecutivo di gestione e Piano dettagliato degli obiettivi).

La valutazione delle performance dei settori dell'ente coincide con la verifica da parte dell'Organismo Indipendente di valutazione dello stato di avanzamento degli obiettivi e delle attività compreso nel PEG e nel PDO dichiarato nelle rendicontazioni di ogni dirigente di settore; la validazione da parte dell'OIV dell'avanzamento degli obiettivi del PEG viene approvata con apposita deliberazione dalla Giunta comunale, mentre quella relativa alle attività del PDO viene approvata con determinazione del Dirigente del Settore.

La valutazione della performance del settore viene tradotta in una scala di giudizio articolata su cinque gradi, a cui corrispondono altrettanti punteggi (0-4). Ogni grado di giudizio riporta l'intervallo in percentuale in cui è compreso il grado medio di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG e delle attività contenute nel PDO.

Il peso del grado medio complessivo di raggiungimento dei risultati, al grado medio di raggiungimento degli obiettivi di PEG viene attribuito un peso percentuale pari al 50% e al grado medio di raggiungimento dell'insieme delle attività contenute nel PDO viene attribuito un peso percentuale relativo pari al

Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100%	valutazione A	punti 40
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 70% e 84%	valutazione B	punti 30
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 69%	valutazione C	punti 20
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 30% e 49%	valutazione D	punti 10
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 30%	valutazione E	punti 0

Valutazione del contributo individuale ai risultati della u.o. di appartenenza (settore)

La valutazione della scheda di valutazione riguarda il contributo individuale che ogni dipendente apporta alla performance della unità organizzativa di cui è intesa come il settore.

Il contributo individuale è quello dato da ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG e/o alle attività definite nel PDO del settore e viene valutato in base alla complessità/rilevanza degli obiettivi/attività in cui si è coinvolti, al grado di partecipazione individuale al raggiungimento degli stessi, all'ambito del settore.

il contributo individuale è stato molto rilevante	valutazione A	punti 40
il contributo individuale è stato rilevante	valutazione B	punti 30
il contributo individuale è stato soddisfacente	valutazione C	punti 20
il contributo individuale è stato limitato	valutazione D	punti 10
il contributo individuale è stato non significativo	valutazione E	punti 0

La valutazione utilizzata è articolata quindi sulla base della graduazione dell'ampiezza del contributo apportato; anche in questo caso la scala di valutazione prevede un punteggio che varia da 0 a 40 punti, articolato su cinque gradi di giudizio.

ate infatti in relazione alla "prestazione attesa" che caratterizza ogni categoria giuridica e profilo professionale e quindi ogni ruolo all'interno
ione; impegno, disponibilità, qualità delle relazioni, autonomia organizzativa, competenza tecnica, flessibilità, rappresentano fattori tipici di quest'area
ne; la scala di giudizio articolata su cinque gradi valuta il grado di scostamento verso l'alto o verso il basso dell'insieme delle prestazioni erogate
e attese che corrispondono alla valutazione C;

ve esprimere un giudizio in relazione alla seguente scala di valutazione. In maniera analoga alle precedenti scale di giudizio, anche questa scala è
nque gradi di giudizio, a cui corrispondono i punteggi che variano da 0 a 40 punti.

L'insieme delle conoscenze, capacità, abilità, comportamenti, atteggiamenti messi in campo ha complessivamente rappresentato dei punti di forza rispetto alle prestazioni attese	valutazione A	punti 40
L'insieme delle conoscenze, capacità, abilità, comportamenti, atteggiamenti messi in campo è stato complessivamente ampiamente soddisfacente rispetto alle prestazioni attese	valutazione B	punti 30
L'insieme delle conoscenze, capacità, abilità, comportamenti, atteggiamenti messi in campo soddisfa complessivamente i requisiti rispetto alle prestazioni attese	valutazione C	punti 20
L'insieme delle conoscenze, capacità, abilità, comportamenti, atteggiamenti messi in campo necessita complessivamente di miglioramento rispetto alle prestazioni attese	valutazione D	punti 10
L'insieme delle conoscenze, capacità, abilità, comportamenti, atteggiamenti messi in campo ha complessivamente mostrato diversi punti di debolezza rispetto alle prestazioni attese	valutazione E	punti 0

formulare la sua valutazione può giudicare l'eventuale effettiva incidenza delle assenze in corso d'anno sulla valutazione del contributo individuale al
o degli obiettivi (area 2 della scheda di valutazione), senza tradurre tale valutazione in un computo matematico; lo stesso dicasi per gli operatori con
lavoro a tempo parziale, per i quali la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi (area 3 della scheda di valutazione) prescinde
io.

Valutazione ai fini delle progressioni orizzontali

ai fini dell'erogazione delle progressioni orizzontali, la parte terza della scheda di valutazione, afferente le competenze, viene sostituita con una scheda
a cui i singoli fattori di valutazione sono differenti in relazione all'area professionale di appartenenza ed alla categoria giuridica (differenziazione
verticale).

ostostante sono riportati, **a titolo esemplificativo**, i fattori di valutazione che riguardano il profilo professionale di "istruttore amministrativo" categoria

Scala di valutazione

è un punto di eccellenza	valutazione A	punti 40
è un punto di forza	valutazione B	punti 30
soddisfa i requisiti	valutazione C	punti 20
necessita di miglioramento	valutazione D	punti 10
è un punto di debolezza	valutazione E	punti 0

Scheda di valutazione ai fini delle progressioni orizzontali (es. Istruttore Amministrativo cat. C)

elenco delle competenze	valutazione assegnata	punteggio parziale corrispondente	peso % dei singoli fattori	punteggio parziale ponderato
<i>ze</i>				
mentale: deve dimostrare di conoscere le regole per l'utilizzo degli strumenti anche informatici per la gestione di procedure integrate			12	
idico-amministrativa e contabile: deve dimostrare di conoscere le norme amministrative per predisporre atti e pareri e le nozioni sull'ordinamento, competenze, normative dell'ente nonché gli elementi di contabilità necessari all'espletamento delle attività (elementi di gestione del bilancio)			15	
rganizzativa: elementi di organizzazione del lavoro e di gestione del personale			3	
abilità/comportamenti /atteggiamenti				
pegno ovvero disponibilità ed interesse per il lavoro ed affidabilità (riservatezza, serietà)			10,5	
fficiosa operativa: puntualità nello svolgimento dei compiti, precisione dimostrata nello svolgimento delle attività			14	
abilità delle relazioni: capacità di intrattenere adeguati rapporti con l'utenza, i colleghi e i superiori e di coordinare le attività di operatori appartenenti a categorie inferiori			10,5	
competenza tecnica: capacità di applicare correttamente le conoscenze specialistiche all'analisi di casi concreti			24,5	

È necessario moltiplicare il giudizio numerico attribuito (0-10-20-30-40) per il peso percentuale predefinito ed ottenere così il punteggio parziale. La somma dei singoli punteggi parziali ponderati definisce il punteggio complessivo che può variare da 0 a 40 punti.

DELLA VALUTAZIONE

Il personale compete ai dirigenti di settore che si avvalgono, nel formulare i giudizi, del parere dei responsabili diretti dei valutati.

Se nell'anno di riferimento un dipendente ha cambiato settore o dirigente di riferimento, l'attuale responsabile deve acquisire il parere del precedente

PI DELLA VALUTAZIONE

La performance del settore

Per quanto concerne la valutazione della prima parte della scheda di valutazione, inerente la valutazione della performance del settore, le tempistiche coincidono con la programmazione:

Il Piano di gestione, documento di programmazione triennale, è approvato dalla Giunta comunale entro 30 giorni dal termine stabilito per l'approvazione del Piano di Previsione. Entro lo stesso termine viene approvato il Piano dettagliato degli obiettivi.

Le attività devono essere presentati a tutto il personale.

Si svolgono due verifiche dello stato di avanzamento degli obiettivi del PEG e delle attività del PDO (al 31 agosto e al 31 dicembre)

Il risultato del Nucleo dello stato di avanzamento al 31.12 confluisce nella prima parte della scheda di valutazione.

Il contributo individuale e delle prestazioni

La valutazione del contributo individuale e delle competenze professionali deve essere svolta annualmente entro il mese di giugno successivo all'anno oggetto di valutazione, salvo eventi straordinari o non prevedibili.

Per tutto l'anno devono essere monitorati anche gli andamenti relativi alle prestazioni individuali.

Le unità organizzative possono promuovere incontri con il personale correlati al monitoraggio dell'andamento degli obiettivi, delle attività e delle prestazioni individuali, volti ad approfondire le cause degli scostamenti e le modalità degli interventi correttivi da adottare.

Al termine del processo di misurazione e valutazione della performance individuale, la scheda di valutazione nella sua completezza deve essere consegnata ai

E DI CONCILIAZIONE

possono presentare ricorso scritto al dirigente di settore e per conoscenza al Segretario Generale entro 15 giorni dal ricevimento della scheda di

ricorso deve pervenire al dipendente entro 15 giorni dalla ricezione della stessa.

DI TRASPARENZA

Valutazione del personale è articolata in due parti:

la prima parte, precedentemente illustrata, costituisce la valutazione istruttoria.

La seconda parte, di sintesi, riporta per ogni area di valutazione il punteggio numerico ottenuto. La somma dei singoli tre punteggi definisce il punteggio complessivo ottenuto, che può quindi variare da 0 a 120 punti.

La tabella di sintesi della valutazione della performance individuale rappresenta la parte da rendere accessibile ai fini delle norme sulla trasparenza degli esiti della

Scheda di sintesi della valutazione della performance individuale

Dimensioni di valutazione	Variazione punteggi	Punteggi parziali
Valutazione della performance per il settore di appartenenza con riferimento al PEG e al PDO del settore, intesi come obiettivi di gruppo	da 0 a 40	
Valutazione del contributo individuale ai risultati del settore di appartenenza	da 0 a 40	
Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi	da 0 a 40	
Punteggio totale		

**ALLEGATA SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL
PERSONALE**

cognome e nome	
categoria giuridica	
profilo professionale	
posizione di lavoro	
settore di appartenenza	
anno di valutazione	

VALUTAZIONE ISTRUTTORIA

zione della performance del settore di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore

grado medio complessivo di raggiungimento il Peg ha un peso percentuale relativo pari al 50% e il Pdo ha un peso percentuale relativo pari al 50%

Scala di valutazione	Valutazione corrispondente	Punteggio corrispondente	Punteggio attribuito
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100%	valutazione A	punti 40	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 70% e 84%	valutazione B	punti 30	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 69%	valutazione C	punti 20	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 30% e 49%	valutazione D	punti 10	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 30%	valutazione E	punti 0	
<i>punteggio area 1 (da 0 a 40)</i>			

Scala di valutazione	Valutazione corrispondente	Punteggio corrispondente	Punteggio attribuito
Il contributo individuale è stato molto	valutazione A	punti 40	
Il contributo individuale è stato rilevante	valutazione B	punti 30	
Il contributo individuale è stato soddisfacente	valutazione C	punti 20	
Il contributo individuale è stato limitato	valutazione D	punti 10	
Il contributo individuale è stato non significativo	valutazione E	punti 0	
<i>punteggio area 2 (da 0 a 40)</i>			

Valutazione competenze /comportamenti organizzativi

La valutazione delle competenze professionali fa riferimento all'insieme delle conoscenze, capacità, abilità, comportamenti, atteggiamenti che ogni dipendente ha messo in campo nel lavoro, richiesti dal profilo professionale e dalla posizione lavorativa a cui il dipendente appartiene; l'insieme di tali competenze vengono valutate infatti in relazione al "livello di performance attesa" che caratterizza ogni categoria giuridica e profilo professionale e quindi ogni ruolo all'interno dell'organizzazione; impegno, disponibilità, qualità delle prestazioni, competenza organizzativa, competenza tecnica, flessibilità, rappresentano fattori tipici di quest'area della valutazione; la scala di giudizio articolata su cinque gradi valuta il livello di performance verso l'alto o verso il basso dell'insieme delle prestazioni erogate rispetto a quelle attese che corrispondono alla valutazione C.

Scala di valutazione	Valutazione corrispondente	Punteggio corrispondente	Punteggio attribuito
Il livello di performance delle conoscenze, capacità, abilità, comportamenti, atteggiamenti messi in campo ha complessivamente superato di molto i punti di forza rispetto alle prestazioni attese	valutazione A	punti 40	
Il livello di performance delle conoscenze, capacità, abilità, comportamenti, atteggiamenti messi in campo è stato complessivamente soddisfacente rispetto alle prestazioni attese	valutazione B	punti 30	
Il livello di performance delle conoscenze, capacità, abilità, comportamenti, atteggiamenti messi in campo soddisfa complessivamente i requisiti rispetto alle prestazioni attese	valutazione C	punti 20	
Il livello di performance delle conoscenze, capacità, abilità, comportamenti, atteggiamenti messi in campo necessita complessivamente di miglioramento rispetto alle prestazioni attese	valutazione D	punti 10	
Il livello di performance delle conoscenze, capacità, abilità, comportamenti, atteggiamenti messi in campo ha complessivamente mostrato un livello di performance insufficiente rispetto alle prestazioni attese	valutazione E	punti 0	

SCHEDA DI SINTESI DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Dimensioni di valutazione	Variatione punteggi	Punteggi parziali
Valutazione della performance del settore di appartenenza con riferimento al PEG e al PDO del settore, intesi come obiettivi di gruppo	da 0 a 40	
Valutazione del contributo individuale ai risultati del settore di appartenenza	da 0 a 40	
Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi	da 0 a 40	
Punteggio totale (può variare da un minimo di 0 a un massimo di 120)		