

AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Gli ambiti

L'articolo 4, comma 2, Lettera e), sub 1), della Legge 4 marzo 2009, n. 15, ha previsto la valutazione per tutto il personale delle pubbliche amministrazioni.

L'articolo 9 del Decreto 150/2009 ha introdotto gli indicatori ai quali collegare la misurazione e la valutazione della performance individuale, determinando:

1. per il personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità:
 - gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
2. per il personale con qualifica non dirigenziale:
 - il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali e organizzativi.

Il sistema di misurazione e valutazione individuale del Comune

IL sistema di misurazione e valutazione della performance individuale adottato dal Comune si caratterizza:

- per aver posto un collegamento strettissimo fra la performance organizzativa e la performance individuale. La valutazione di ciascuna unità organizzativa è posta alla base della valutazione individuale del personale che vi lavora, della posizione organizzativa che la dirige e del segretario comunale;
- per essere il frutto di una proposta condivisa dall'amministrazione e dal personale;
- per la compattezza ed omogeneità, in quanto tutto il personale è valutato con gli stessi meccanismi;

Orientativamente entro il mese febbraio il livello di rendimento dei Responsabili e non è determinato compilando la "Scheda di valutazione" correlata.

In apposite sessioni di colloquio con il Nucleo di Valutazione e/o ciascun titolare di posizione organizzativa sono analizzati l'andamento dell'attività, i risultati conseguiti e le ragioni addotte per l'eventuale mancato raggiungimento degli obiettivi.

Il lavoratore entro 5 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione può proporre al Segretario Comunale le proprie osservazioni in forma scritta; sulle osservazioni decide il Nucleo di Valutazione, sempre in forma scritta, entro i successivi 5 giorni.

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE NON TITOLARE DI P.O.
 AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO
 PERFORMANCE INDIVIDUALE
 - CATEGORIE "A" E "B" -
 ANNO 20-- (DAL 1.01 AL 31.10.20--)**

DIPENDENTE

CAT.
 ANNO DI ASSUNZIONE
 TITOLO DI STUDIO
 AREA

A. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI: PROGETTI PEG E GESTIONALI ASSEGNATI - Risultato aggiuntivo rispetto alla normale prestazione lavorativa -

PESO PONDERALE ASSEGNATO	40/100			
	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO INADEGUATO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO INSUFFICIENTE	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO SUFFICIENTE	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DISCRETO
PUNTEGGIO MAX OBIETTIVO PEG ASSEGNATO	0	1	2	3

PUNTEGGIO MEDIO OBIETTIVI:

B. VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI:

PESO PONDERALE ASSEGNATO	60/100						
	PRESTAZIONE	PRESTAZIONE	PRESTAZIONE	PRESTAZIONE	PRESTAZIONE	PRESTAZIONE	PUNTEGGIO CONSEGUITO
	INADEGUATA	INSUFFICIENTE	CONFORME	DISCRETA	BUONA	SUPERIORE	
PUNTEGGIO MAX	0	1	2	3	4	5	
QUALITA' LAVORATIVA							
GESTIONE RAPPORTO CON L'UTENZA							
CAPACITA' PROPOSITIVA							
ARRICCHIMENTO PERSONALE FORMATIVO							
CAPACITA' DI LAVORARE IN GRUPPO E RELAZIONALE							
CAPACITA' COLLABORATIVA VERSO I COLLEGHI DELLE ALTRE AREE							
SENSO DI APPARTENENZA ALL'ORGANIZZAZIONE							
IMPEGNO PERSONALE							
						PUNTEGGIO TOTALE	

PUNTEGGIO MEDIO COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI:

PUNTEGGIO COMPLESSIVO:

VALUTAZIONE GENERALE

Elementi di miglioramento: _____

DATA **FIRMA RESPONSABILE DELL'AREA**

OSSERVAZIONI DA PARTE DEL VALUTATO: _____

DATA _____ **FIRMA DEL VALUTATO** _____

1. Nota esplicativa:

A: OBIETTIVI: contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'area con il PEG e/o con altri provvedimenti.

B. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI:

1. **QUALITA' LAVORATIVA:** precisione, puntualità, diligenza, rispetto indicazioni ricevute dal responsabile;
2. **GESTIONE RAPPORTO CON L'UTENZA:** rispetto, educazione, spirito di servizio;
3. **CAPACITA' PROPOSITIVA:** capacità di proporre soluzioni migliorative nel l'operatività propria e dei colleghi;
4. **ARRICCHIMENTO PERSONALE FORMATIVO:** ricorso alla formazione ed all'autoformazione. Crescita della professionalità attraverso la formazione;
5. **CAPACITA' DI LAVORARE IN GRUPPO E RELAZIONALE:** capacità di lavorare con gli altri, consapevolezza delle dinamiche esistenti in un gruppo di lavoro, rispetto delle persone;
6. **CAPACITA' COLLABORATIVA VERSO I COLLEGHI DELLE ALTRE AREE:** consapevolezza di essere all'interno della medesima organizzazione, del fatto che il lavoro di un'area si riverbera su quello delle altre, spirito di collaborazione;
7. **SENSO DI APPARTENENZA ALL'ORGANIZZAZIONE:** consapevolezza di essere parte di un'unica organizzazione che opera a servizio dell'utenza, senso di appartenenza verso la medesima;
8. **IMPEGNO PERSONALE:** impegno nel lavoro.

2. Nota punteggio:

A: OBIETTIVI: la sommatoria dei punteggi viene divisa per il numero degli obiettivi al fine di ottenere il punteggio medio/obiettivo.

Detto punteggio medio/obiettivo, a sua volta, va diviso per 100 (cento) e moltiplicato per 40 (quaranta). In questo modo si ottiene il punteggio medio/obiettivo (troncato al terzo numero decimale dopo la virgola) rettificato in ragione del peso dato al fattore raggiungimento degli obiettivi PEG.

B. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI: la sommatoria dei punteggi relativa viene divisa per il numero dei comportamenti oggetto di valutazione al fine di ottenere il punteggio medio/singolo comportamento organizzativo.

Detto punteggio medio/singolo comportamento organizzativo, a sua volta, va diviso per 100 (cento) e moltiplicato per 60 (sessanta). In questo modo si ottiene il punteggio medio/ singolo comportamento organizzativo (troncato al terzo numero decimale dopo la virgola) rettificato in ragione del peso dato al fattore comportamenti organizzativi.

C. PUNTEGGIO COMPLESSIVO: i due punteggi, come sopra determinati, vengono sommati tra loro, moltiplicati per 2 (due) e poi per 10 (dieci) al fine di ottenere il punteggio complessivo in centesimi.

3. Nota erogazione:

L'attribuzione di un punteggio complessivo inferiore a 51/100 (quarantacinque centesimi) determina la non erogazione della quota cd. di produttività.

L'attribuzione di un punteggio compreso tra i 51/100 (quarantasei centesimi) ed i 60/100 (sessanta centesimi) comporta l'erogazione della percentuale del 60% (sessanta per cento) della quota destinata a produttività.

L'attribuzione di un punteggio compreso tra i 61/100 (sessantuno centesimi) ed i 80/100 (ottanta centesimi) comporta l'erogazione della percentuale del 80% (ottanta per cento) della quota destinata a produttività.

L'attribuzione di un punteggio compreso tra i 81/100 (ottantuno centesimi) ed i 90/100 (novanta centesimi) comporta l'erogazione della percentuale del 90% (novanta per cento) della quota destinata a produttività.

L'attribuzione di un punteggio compreso tra i 91/100 (novantuno centesimi) ed i 100/100 (cento centesimi) comporta l'erogazione della percentuale del 100% (ottanta per cento) della quota destinata a produttività.

L'intera quota destinata, nel fondo, alla performance individuale viene distribuita; la quota che residua dalla attribuzione dei punteggi, viene attribuita al miglior punteggio di ciascuna area funzionale, nel limite massimo di due persone per area. In caso di pari merito tra più di due persone per area funzionale si redige un'ulteriore graduatoria sommando ai punteggi ottenuti nell'anno di riferimento quelli dell'anno precedente e, se necessario, quelli dei due anni precedenti.

La distribuzione viene effettuata direttamente dall'ufficio gestione risorse umane.

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE NON TITOLARE DI P.O. AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DEL SALARIO
ACCESSORIO PERFORMANCE INDIVIDUALE
- CATEGORIE "B3" "C"-
ANNO 20-- (DAL 1.01 AL 31.10.20--)**

DIPENDENTE
CAT.
ANNO DI ASSUNZIONE
TITOLO DI STUDIO
AREA

A. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI: PROGETTI PEG E GESTIONALI ASSEGNATI - Risultato aggiuntivo rispetto alla normale prestazione lavorativa -

PESO PONDERALE ASSEGNATO	45/100			
	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO INADEGUATO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO INSUFFICIENTE	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO SUFFICIENTE	GRADO DI RAGGIUNGIMENT DISCRETO
PUNTEGGIO MAX OBIETTIVO PEG ASSEGNATO	0	1	2	3

PUNTEGGIO MEDIO OBIETTIVI:

B. VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI:

PESO PONDERALE ASSEGNATO	55/100						
	PRESTAZIONE	PRESTAZIONE	PRESTAZIONE	PRESTAZIONE	PRESTAZIONE	PRESTAZIONE	PUNTEGGIO CONSEGUITO
	INADEGUATA	INSUFFICIENTE	CONFORME	DISCRETA	BUONA	SUPERIORE	
PUNTEGGIO MAX	0	1	2	3	4	5	
QUALITA' LAVORATIVA							
GESTIONE RAPPORTO CON L'UTENZA							
CAPACITA' PROPOSITIVA							
ARRICCHIMENTO PERSONALE FORMATIVO							
CAPACITA' DI LAVORARE IN GRUPPO E RELAZIONALE							
CAPACITA' COLLABORATIVA VERSO I COLLEGHI DELLE ALTRE AREE							
SENSO DI APPARTENENZA ALL'ORGANIZZAZIONE							
IMPEGNO PERSONALE							
						PUNTEGGIO TOTALE	

PUNTEGGIO MEDIO COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI:

PUNTEGGIO COMPLESSIVO:

VALUTAZIONE GENERALE _____

Elementi di miglioramento: _____

DATA FIRMA RESPONSABILE DELL'AREA

OSSERVAZIONI DA PARTE DEL VALUTATO: _____

DATA _____ **FIRMA DEL VALUTATO** _____

1. Nota esplicativa:

A: OBIETTIVI: contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'area con il PEG e/o con altri provvedimenti.

B. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI:

1. QUALITA' LAVORATIVA: precisione, puntualità, diligenza, rispetto indicazioni ricevute dal responsabile;
2. GESTIONE RAPPORTO CON L'UTENZA: rispetto, educazione, spirito di servizio;
3. CAPACITA' PROPOSITIVA: capacità di proporre soluzioni migliorative nel l'operatività propria e dei colleghi;
4. ARRICCHIMENTO PERSONALE FORMATIVO: ricorso alla formazione ed all'autoformazione. Crescita della professionalità attraverso la formazione;
5. CAPACITA' DI LAVORARE IN GRUPPO E RELAZIONALE: capacità di lavorare con gli altri, consapevolezza delle dinamiche esistenti in un gruppo di lavoro, rispetto delle persone;
6. CAPACITA' COLLABORATIVA VERSO I COLLEGHI DELLE ALTRE AREE: consapevolezza di essere all'interno della medesima organizzazione, del fatto che il lavoro di un'area si riverbera su quello delle altre, spirito di collaborazione;
7. SENSO DI APPARTENENZA ALL'ORGANIZZAZIONE: consapevolezza di essere parte di un'unica organizzazione che opera a servizio dell'utenza, senso di appartenenza verso la medesima;
8. IMPEGNO PERSONALE: impegno nel lavoro.

2. Nota punteggio:

A: OBIETTIVI: la sommatoria dei punteggi viene divisa per il numero degli obiettivi al fine di ottenere il punteggio medio/obiettivo.

Detto punteggio medio/obiettivo, a sua volta, va diviso per 100 (cento) e moltiplicato per 45 (quarantacinque). In questo modo si ottiene il punteggio medio/obiettivo (troncato al terzo numero decimale dopo la virgola) rettificato in ragione del peso dato al fattore raggiungimento degli obiettivi PEG.

B. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI: la sommatoria dei punteggi viene divisa per il numero degli obiettivi al fine di ottenere il punteggio medio/singolo comportamento organizzativo.

Detto punteggio medio/singolo comportamento organizzativo, a sua volta, va diviso per 100 (cento) e moltiplicato per 55 (cinquantacinque). In questo modo si ottiene il punteggio medio/ singolo comportamento organizzativo (troncato al terzo numero decimale dopo la virgola) rettificato in ragione del peso dato al fattore comportamenti organizzativi.

C. PUNTEGGIO COMPLESSIVO: i due punteggi, come sopra determinati, vengono sommati tra loro, moltiplicati per 2 (due) e poi per 10 (dieci) al fine di ottenere il punteggio complessivo in centesimi.

3. Nota erogazione:

L'attribuzione di un punteggio complessivo inferiore a 51/100 (quarantacinque centesimi) determina la non erogazione della quota cd. di produttività.

L'attribuzione di un punteggio compreso tra i 51/100 (quarantasei centesimi) ed i 60/100 (sessanta centesimi) comporta l'erogazione della percentuale del 60% (sessanta per cento) della quota destinata a produttività.

L'attribuzione di un punteggio compreso tra i 61/100 (sessantuno centesimi) ed i 80/100 (ottanta centesimi) comporta l'erogazione della percentuale del 80% (ottanta per cento) della quota destinata a produttività.

L'attribuzione di un punteggio compreso tra i 81/100 (ottantuno centesimi) ed i 90/100 (novanta centesimi) comporta l'erogazione della percentuale del 90% (novanta per cento) della quota destinata a produttività.

L'attribuzione di un punteggio compreso tra i 91/100 (novantuno centesimi) ed i 100/100 (cento centesimi) comporta l'erogazione della percentuale del 100% (ottanta per cento) della quota destinata a produttività.

L'intera quota destinata, nel fondo, alla performance individuale viene distribuita; la quota che residua dalla attribuzione dei punteggi, viene attribuita al miglior punteggio di ciascuna area funzionale, nel limite massimo di due persone per area. In caso di pari merito tra più di due persone per area funzionale si redige un'ulteriore graduatoria sommando ai punteggi ottenuti nell'anno di riferimento quelli dell'anno precedente e, se necessario, quelli dei due anni precedenti.

La distribuzione viene effettuata direttamente dall'ufficio gestione risorse umane.

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE NON TITOLARE DI P.O. AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DEL SALARIO
ACCESSORIO PERFORMANCE INDIVIDUALE
- CATEGORIE "D" "D3"-
ANNO 20-- (DAL 1.01 AL 31.10.20--)**

DIPENDENTE
CAT.
ANNO DI ASSUNZIONE
TITOLO DI STUDIO
AREA

A. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI: PROGETTI PEG E GESTIONALI ASSEGNATI - Risultato aggiuntivo rispetto alla normale prestazione lavorativa -

PESO PONDERALE ASSEGNATO	50/100			
	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO INADEGUATO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO INSUFFICIENTE	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO SUFFICIENTE	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DISCRETO
PUNTEGGIO MAX OBIETTIVO PEG ASSEGNATO	0	1	2	3

PUNTEGGIO MEDIO OBIETTIVI:

B. VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI:

PESO PONDERALE ASSEGNATO	50/100						
	PRESTAZIONE	PRESTAZIONE	PRESTAZIONE	PRESTAZIONE	PRESTAZIONE	PRESTAZIONE	PUNTEGGIO CONSEGUITO
	INADEGUATA	INSUFFICIENTE	CONFORME	DISCRETA	BUONA	SUPERIORE	
PUNTEGGIO MAX	0	1	2	3	4	5	
QUALITA' LAVORATIVA							
GESTIONE RAPPORTO CON L'UTENZA							
CAPACITA' PROPOSITIVA							
ARRICCHIMENTO PERSONALE FORMATIVO							
CAPACITA' DI LAVORARE IN GRUPPO E RELAZIONALE							
CAPACITA' COLLABORATIVA VERSO I COLLEGHI DELLE ALTRE AREE							
SENSO DI APPARTENENZA ALL'ORGANIZZAZIONE							
IMPEGNO PERSONALE							
						PUNTEGGIO TOTALE	

PUNTEGGIO MEDIO COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI:

PUNTEGGIO COMPLESSIVO:

VALUTAZIONE GENERALE _____

Elementi di miglioramento: _____

DATA FIRMA RESPONSABILE DELL'AREA

OSSERVAZIONI DA PARTE DEL VALUTATO: _____

DATA _____ **FIRMA DEL VALUTATO** _____

1. Nota esplicativa:

A: OBIETTIVI: contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'area con il PEG e/o con altri provvedimenti.

B. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI:

1. QUALITA' LAVORATIVA: precisione, puntualità, diligenza, rispetto indicazioni ricevute dal responsabile;
2. GESTIONE RAPPORTO CON L'UTENZA: rispetto, educazione, spirito di servizio;
3. CAPACITA' PROPOSITIVA: capacità di proporre soluzioni migliorative nel l'operatività propria e dei colleghi;
4. ARRICCHIMENTO PERSONALE FORMATIVO: ricorso alla formazione ed all'autoformazione. Crescita della professionalità attraverso la formazione;
5. CAPACITA' DI LAVORARE IN GRUPPO E RELAZIONALE: capacità di lavorare con gli altri, consapevolezza delle dinamiche esistenti in un gruppo di lavoro, rispetto delle persone;
6. CAPACITA' COLLABORATIVA VERSO I COLLEGHI DELLE ALTRE AREE: consapevolezza di essere all'interno della medesima organizzazione, del fatto che il lavoro di un'area si riverbera su quello delle altre, spirito di collaborazione;
7. SENSO DI APPARTENENZA ALL'ORGANIZZAZIONE: consapevolezza di essere parte di un'unica organizzazione che opera a servizio dell'utenza, senso di appartenenza verso la medesima;
8. IMPEGNO PERSONALE: impegno nel lavoro.

2. Nota punteggio:

A: OBIETTIVI: la sommatoria dei punteggi viene divisa per il numero degli obiettivi al fine di ottenere il punteggio medio/obiettivo.

Detto punteggio medio/obiettivo, a sua volta, va diviso per 100 (cento) e moltiplicato per 50 (cinquanta). In questo modo si ottiene il punteggio medio/obiettivo (troncato al terzo numero decimale dopo la virgola) rettificato in ragione del peso dato al fattore raggiungimento degli obiettivi PEG.

B. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI: la sommatoria dei punteggi viene divisa per il numero degli obiettivi al fine di ottenere il punteggio medio/singolo comportamento organizzativo.

Detto punteggio medio/singolo comportamento organizzativo, a sua volta, va diviso per 100 (cento) e moltiplicato per 50 (cinquanta). In questo modo si ottiene il punteggio medio/ singolo comportamento organizzativo (troncato al terzo numero decimale dopo la virgola) rettificato in ragione del peso dato al fattore comportamenti organizzativi.

C. PUNTEGGIO COMPLESSIVO: i due punteggi, come sopra determinati, vengono sommati tra loro, moltiplicati per 2 (due) e poi per 10 (dieci) al fine di ottenere il punteggio complessivo in centesimi.

3. Nota erogazione:

L'attribuzione di un punteggio complessivo inferiore a 51/100 (quarantacinque centesimi) determina la non erogazione della quota cd. di produttività.

L'attribuzione di un punteggio compreso tra i 51/100 (quarantasei centesimi) ed i 60/100 (sessanta centesimi) comporta l'erogazione della percentuale del 60% (sessanta per cento) della quota destinata a produttività.

L'attribuzione di un punteggio compreso tra i 61/100 (sessantuno centesimi) ed i 80/100 (ottanta centesimi) comporta l'erogazione della percentuale del 80% (ottanta per cento) della quota destinata a produttività.

L'attribuzione di un punteggio compreso tra i 81/100 (ottantuno centesimi) ed i 90/100 (novanta centesimi) comporta l'erogazione della percentuale del 90% (novanta per cento) della quota destinata a produttività.

L'attribuzione di un punteggio compreso tra i 91/100 (novantuno centesimi) ed i 100/100 (cento centesimi) comporta l'erogazione della percentuale del 100% (ottanta per cento) della quota destinata a produttività.

L'intera quota destinata, nel fondo, alla performance individuale viene distribuita; la quota che residua dalla attribuzione dei punteggi, viene attribuita al miglior punteggio di ciascuna area funzionale, nel limite massimo di due persone per area. In caso di pari merito tra più di due persone per area funzionale si redige un'ulteriore graduatoria sommando ai punteggi ottenuti nell'anno di riferimento quelli dell'anno precedente e, se necessario, quelli dei due anni precedenti.

La distribuzione viene effettuata direttamente dall'ufficio gestione risorse umane.

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE NON TITOLARE DI P.O. AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DEL SALARIO
ACCESSORIO
SPECIFICHE RESPONSABILITA' - ANNO 20__ (DAL 1.01 AL 31.10.20__)**

DIPENDENTE

CAT.
ANNO DI ASSUNZIONE
TITOLO DI STUDIO
AREA

SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 17 COMMA 2 LETT. F) CCNL 1.04.1999

PUNTEGGIO	1	2	3	4	5	6
	inadeguato	insufficiente	sufficiente	discreto	buono	ottimo
				X		

Elementi di miglioramento:

DATA _____ **FIRMA RESPONSABILE DELL'AREA**

OSSERVAZIONI DA PARTE DEL VALUTATO: _____

DATA _____ **FIRMA DEL VALUTATO** _____

Nota 1:

- una valutazione inferiore a discreto (punteggio pari a 4) comporta che, dall'anno seguente, il valutato non potrà essere oggetto di attribuzione di specifiche responsabilità ex art. 17 comma 2 lett. F) CCNL 1.04.1999.