



COMUNE DI OSSI

(Provincia di Sassari)

Allegato "D" al regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e servizi e per l'accesso agli impieghi

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: (FINO A N.20 PUNTI)

Fermo restando il punteggio totale che deve essere sempre di n.20 punti, il Sindaco, anche su proposta del NdV, ha facoltà di riparametrare annualmente il punteggio da attribuire ai singoli fattori di valutazione a,b,c,d ovvero di escluderne motivatamente qualcuno a vantaggio di un altro (Es. Non valutare un fattore a vantaggio degli altri). Nel caso in cui il Sindaco non si avvalga della anzidetta facoltà si applica l'ultima riparametrazione dei fattori valutativi approvata.

- a) ANDAMENTO INDICATORI SULLA CONDIZIONE DELL'ENTE: (fino a N.7 punti)
(Rif. indicatori economico-finanziari più importanti e di deficitarietà strutturale)
- b) RISPETTO DEI PRINCIPALI VINCOLI E OBBLIGHI LEGISLATIVI: (fino a N.3 punti)
(Rif. vincoli di finanza pubblica, sulla spesa di personale, obblighi trasparenza e anticorruzione)
- c) GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE: (fino a N.7 punti)
(Rif. obiettivi strategici/operativi previsti nel DUP)
- d) VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: (fino a N.3 punti)
(Rif. esiti indagini di customer satisfaction)

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE: (FINO A N.40 PUNTI)

Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio (Grado di valutazione)	Punteggio complessivo
OB. 1	Vedi PDO	Vedi PDO	Vedi PDO	Es. 50%, 80%, 90%,100%	
					MAX 40 PUNTI

Il punteggio complessivo sarà assegnato sulla base del seguente giudizio:

	GRADO DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI	PUNTEGGIO
A	OBIETTIVO NON RAGGIUNTO	fino al 50% del punteggio max attribuibile in base al peso ponderale
B	OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO(senza la presenza di attenuanti e/o criticità oggettive)	Dal 51% al 75% del punteggio max attribuibile in base al peso ponderale
C (*)	OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO (a causa della presenza di attenuanti e/o criticità oggettive)	Dal 76% al 95% del punteggio max attribuibile in base al peso ponderale
D	OBIETTIVO RAGGIUNTO COME CONCORDATO	Dal 96% al 100% del punteggio max attribuibile in base al peso ponderale

(*) – Costituiscono attenuanti e/o criticità oggettive, le circostanze e i fattori, interni ed esterni all'ente, che non dipendono dalla volontà del valutato o a cui lo stesso abbia concorso che, di fatto, impediscono la completa realizzazione dell'obiettivo (modifiche legislative, priorità autorizzate dall'ente, mancanza di risorse disponibili etc)

3) VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (Max n.20 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Impegno Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura			20 40 60 80 100	
2	Qualità Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività			20 40 60 80 100	
3	Autonomia Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze			20 40 60 80 100	
4	Attenzione all'utenza Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza			20 40 60 80 100	
5	Lavoro di gruppo Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi			20 40 60 80 100	
			20		MAX 20 PUNTI

4) VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI (Max n.10 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali			20 40 60 80 100	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie			20 40 60 80 100	
			10		MAX 10 PUNTI

5) VALUTAZIONE FINALE ASSEGNATA ALLA POSIZIONE DI EQ, SULLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E SU QUELLA INDIVIDUALE (Max n.10 punti): Questa componente di valutazione deriva da quella del titolare di incarico di EQ, alla quale è intimamente collegata nel senso che la valutazione di quest'ultimo incide su quella del dipendente e viceversa. La valutazione sarà fatta in rapporto direttamente proporzionale all'esito della stessa ed assumendo a riferimento il punteggio conseguito dall'incaricato di EQ sulla Parte I e II della corrispondente scheda.

TABELLA RIASSUNTIVA

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Max 20 Punti)	
VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE (Max 40 Punti)	
VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (Max 20 punti)	
VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI (Max 10 punti)	
VALUTAZIONE FINALE ASSEGNATA ALLA POSIZIONE DI EQ (Max 10 punti)	
TOTALE (Max 100 punti)	

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

(Metodologia approvata con deliberazione Giunta comunale n. ____ del ____)

Il Responsabile del competente Settore, incaricato di EQ, valuta la performance dei dipendenti inseriti nella propria organizzazione sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

a) **nella misura del 20%** per la valutazione della performance organizzativa generale dell'ente e della struttura in cui il dipendente è inserito (PARTE I);

b) **nella misura del 40%** per la valutazione della performance individuale intesa come apporto individuale agli obiettivi settoriali raggiunti ovvero come risultati ottenuti rispetto agli obiettivi esecutivo-gestionali individuali assegnati. (PARTE II);

c) **nella misura del 20 %** per i comportamenti organizzativi (PARTE III);

d) **nella misura del 10 %** per le competenze professionali dimostrate (PARTE IV);

e) **nella misura del 10%** per la valutazione finale assegnata alla posizione di lavoro di EQ cui fa capo il dipendente ed in particolare sulla performance organizzativa ed individuale (PARTE V).

(PARTE I) – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA GENERALE DELL'ENTE E DELLA STRUTTURA DI APPARTENENZA (max 20 punti)

La valutazione della performance organizzativa è presa in considerazione nella valutazione del dipendente al fine di misurare il suo contributo alla realizzazione dei risultati dell'amministrazione nel suo complesso (inter-settoriali e trasversali) ovvero dei risultati conseguiti dalla struttura (settore) di appartenenza.

Sarà cura e responsabilità del dirigente valutare quale sia stato l'apporto individuale del dipendente interessato rispetto ai risultati di gruppo ottenuti e dovrà farlo quando, durante la fase di predisposizione della relazione settoriale sugli obiettivi annuali di PDO (*Piano Dettagliato Obiettivi*) inseriti nel PIAO, propedeutica all'approvazione della relazione finale sulla performance, dovrà dare conto dell'apporto dei dipendenti inseriti nell'obiettivo e certificare se questo sia stato o meno in linea con le attese. Eventuali scostamenti rispetto alle attese influiranno necessariamente su questo specifico elemento di valutazione.

(PARTE II) – VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI – RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI (Max 40%)

La valutazione della performance individuale è presa in considerazione nella valutazione del dipendente al fine di misurare il suo contributo alla realizzazione degli obiettivi esecutivo - gestionali previsti nel PDO conseguiti dalla unità organizzativa (Servizio / Ufficio) di diretta appartenenza, e dunque anche della struttura sovraordinata (settore) ovvero per la valutazione dei risultati specificatamente assegnati alla sua diretta responsabilità.

Anche nella valutazione della performance individuale si applica la metodologia esplicitata nella scheda, basata sul grado di realizzazione dell'obiettivo (colonna 5) e sul peso che allo stesso è attribuito nell'insieme degli obiettivi assegnati al dipendente. Il punteggio finale è rappresentato dalla somma dei punti riportati per singolo obiettivo (**Max 40 punti**).

Nella valutazione costituiscono attenuanti e/o criticità oggettive, le circostanze e i fattori, interni ed esterni all'ente, che non dipendono dalla volontà del valutato o a cui lo stesso abbia concorso che, di fatto, impediscono la completa realizzazione dell'obiettivo (modifiche legislative, priorità autorizzate dall'ente, mancanza di risorse disponibili etc)

(PARTE III) – VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (Max 20%)

Per comportamenti professionali ed organizzativi, si intende il modo concretamente posto in essere dal dipendente nello svolgere le funzioni e le attività di propria spettanza. Essa si misura non mediante astratte "capacità" e "idoneità", bensì avendo riguardo a concreti atti e funzioni, alle attitudini e capacità particolari che il soggetto valutato possiede che, esemplificativamente, sono state tradotte in n.5 fattori di valutazione a cui si fa rinvio per l'analisi di dettaglio. Ciascun fattore avrà una pesatura, tale che la somma di essi dia sempre come totale il punteggio massimo consentito per questa parte della valutazione (**Max 20 punti**).

La valutazione dei comportamenti organizzativi si articola secondo i fattori di valutazione, pesature e grado della valutazione indicati nella scheda, dove le percentuali stanno a significare che:

- 20% sono stati manifestati comportamenti organizzativi insufficienti;
- 40% non sono stati manifestati comportamenti organizzativi in misura significativa;
- 60% sono stati manifestati comportamenti organizzativi in misura significativa;
- 80% sono stati ampiamente manifestati comportamenti organizzativi adeguati al ruolo ricoperto;
- 100% sono stati manifestati comportamenti organizzativi in maniera ottimale.

(PARTE IV) - VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI (Max 10%)

Per competenze professionali dimostrate si intende il grado di corrispondenza tra le competenze professionali possedute, attestate dal curriculum, dai risultati conseguiti in precedenza con relativa valutazione e le competenze, effettivamente mostrate, nell'attività lavorativa dell'anno. Trattandosi di competenze professionali "mostrate", non sono coerenti valutazioni astratte, occorrendo connettere la valutazione ad elementi di fatto che il soggetto valutato possiede che, esemplificativamente, sono state tradotte in n.2 fattori di valutazione a cui si fa rinvio per l'analisi di dettaglio.

La valutazione delle competenze professionali mostrate spetta al titolare di incarico di EQ, che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.

La valutazione delle competenze professionali si articola secondo i fattori di valutazione, pesature e grado della valutazione indicati nella scheda, dove le percentuali stanno a significare che:

- 20% sono state manifestate competenze professionali insufficienti;
- 40% non sono state manifestate competenze professionali in misura significativa;
- 60% sono state manifestate competenze professionali in misura significativa;
- 80% sono state ampiamente manifestate competenze professionali adeguate al ruolo ricoperto;
- 100% sono state manifestate competenze professionali in maniera ottimale.

Il Responsabile di settore, incaricato di EQ, individua gli indicatori e i pesi ponderali. La media dei gradi di valutazione delle competenze professionali ottenute verrà valutata fino al massimo punteggio (**Max punti 10**).

(PARTE V) - VALUTAZIONE FINALE ASSEGNATA ALLA POSIZIONE di EQ, SULLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E SU QUELLA INDIVIDUALE (Max 10%)

Questa componente di valutazione deriva da quella del titolare di incarico di EQ, alla quale è intimamente collegata nel senso che la valutazione di quest'ultimo incide su quella del dipendente e viceversa. Tale risultato verrà valutato fino ad un massimo di n.10 punti, in rapporto direttamente proporzionale all'esito della stessa ed assumendo a riferimento il punteggio conseguito dall'incaricato di EQ sulla Parte I e II della corrispondente scheda.

CORRESPONSIONE E MISURA DEL PREMIO DI PERFORMANCE

Il premio di performance, organizzativa ed individuale, e l'eventuale maggiorazione, è commisurata al punteggio ottenuto dal dipendente in sede di valutazione finale e spetta nella misura stabilita dalle norme regolamentari e/o contrattuali vigenti presso l'ente ed alle quali si fa espresso rinvio.