

CRITERI DI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE

Tratto dalla Deliberazione di Giunta n. 36 del 10/04/2019

Art. 13 – Performance individuale - Valutazione della performance della u. o. di diretta responsabilità
Livello di valutazione lettera b) art. 11 - Area di valutazione 2.

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale della performance della u.o. di diretta responsabilità è svolta annualmente con riferimento a: 1) Titolari di posizioni organizzative, Responsabili di Settore /dirigenti.
2. La performance dei titolari di Posizione Organizzativa è misurata e valutata in relazione:
 - al raggiungimento di obiettivi gestionali.

Gli obiettivi di cui sopra ed ai sensi del precedente art. 4, vengono concretizzati tramite lo stesso Piano Esecutivo di Gestione, posto che il Piano della performance è organicamente unificato con il PEG e lo stesso Piano performance corrisponde alle previsioni e alle variazioni del PEG, per quanto contenuto agli artt. 1, 4 e 6.

La valutazione delle performance dei settori dell'ente coincide con la verifica da parte del Nucleo di valutazione dello stato di avanzamento annuale degli obiettivi e delle attività compresi nel PEG per come dichiarati nelle rendicontazioni di ogni dirigente/responsabile di settore.

Nella scheda che segue la valutazione della performance del settore viene tradotta in una scala di giudizio articolata su cinque gradi, a cui corrispondono altrettanti punteggi (0-10-20-30-40): 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 relative attività nello stesso comprese.

Nella valutazione sul grado di giudizio secondo la stessa scheda che segue, il Nucleo dovrà tenere conto anche della relazione sull'attività di controllo di regolarità amministrativa nella fase successiva ai sensi dell'art. 147 bis, comma. 2 del TUEL, trasmessa al Nucleo di Valutazione ai sensi del successivo comma 3 del citato articolo.

Scala di Valutazione grado medio di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG (v. art.13)	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	

Art. 14 - Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi

Livello di valutazione lettera c) art. 11 - Area di valutazione 3.

1. La valutazione dei dirigenti /responsabili di settore riguarda i fattori connessi alle competenze professionali e manageriali dimostrate, con riferimento anche alla capacità di valutazione differenziata dei collaboratori.
2. La valutazione ha qui l'obiettivo di confrontare i comportamenti organizzativi attesi dalle unità di personale rispetto a quelli effettivamente realizzati.

Nella tabella seguente sono riportati i fattori di valutazione. Per ogni fattore il valutatore deve esprimere un giudizio in relazione alla seguente scala di valutazione. In maniera analoga alle precedenti scale di giudizio, anche questa scala è articolata su cinque gradi di valutazione, a cui corrispondono punteggi che variano da 0 a 40 punti.

Scala di valutazione - Utilizzare per ciascun fattore la seguente 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.

Fattori: elenco delle competenze con riferimento anche alla capacità di valutazione differenziata dei collaboratori.	Valutazione Assegnata	Punteggio Parziale
Capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale		
Apporto 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 direttamente 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		

Media dei punteggi ottenuti = punteggio totale / numero dei fattori

Nella scheda che segue tale valutazione della performance viene tradotta in una scala di giudizio articolata su cinque gradi, a cui corrispondono altrettanti punteggi (0-10-20-30-40): ogni grado di giudizio riporta l'intervallo in percentuale in cui è compreso il grado medio di raggiungimento da parte dei Responsabili di Settore degli obiettivi connessi all'attuazione del PTPC e della Trasparenza (intesa anche come accessibilità totale, ai sensi di legge ed art. 2 ut supra) ed attuazione di tutti gli adempimenti ai quali gli stessi Responsabili tenuti in materia ai sensi di legge ed artt. 8 e 2 (Sezione Trasparenza) dello stesso PTPC.

Scala di Valutazione grado medio di raggiungimento obiettivi connessi al PTPC e Trasparenza (v. art. 15)	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	

Art. 16 – Definizione del risultato complessivo ottenuto.

1. A seguito delle valutazioni di cui agli artt. 12, 13, 14 e 15 la formula per la definizione del punteggio complessivo finale è la seguente: Area 1, art. 11 lett. a) + Area 2, art. 11 lett. b) + Area 3, art.11 lett. c) + Area 4, art.11, lett. d), come racchiusi nella da scheda di sintesi che segue.

SCHEDA DI SINTESI DELLA VALUTAZIONE PERFORMANCE

Dimensione di Valutazione	Variazione Punteggi	Punteggi Parziali
Valutazione del contributo assicurativo alla performance di tutto l'ente (v. art. 12)	Da 0 a 40	
Valutazione della performance della u.o. di diretta responsabilità con riferimento al PEG (v. art. 13)	Da 0 a 40	
Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi (v. art. 14)	Da 0 a 40	
Valutazione e collegamento con la Performance in materia di prevenzione della corruzione. Verifica degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. (v. art. 15)	Da 0 a 40	
PUNTEGGIO TOTALE		

Il punteggio complessivo può variare da un minimo di 0 a un massimo di 160.

In allegato A) al presente regolamento la scheda di sintesi di valutazione finale della performance dei Responsabili/dirigenti.

2. L'erogazione del compenso di risultato verrà effettuata in funzione di fasce determinate dal punteggio complessivo finale nella valutazione, ai sensi del comma 1, come risulta dalla seguente tabella:

FASCIA DEL PUNTEGGIO	% COMPENSO EROGATO
≤ 110	0
≥ 111 e ≤ 120	60%
≥ 121 e ≤ 130	70%
≥ 131 e ≤ 140	80%
≥ 141 e ≤ 150	90%
≥ 151 e ≤ 160	100%

3. Tempi della di valutazione.

La valutazione della performance secondo gli ambiti e livelli e aree di valutazione di cui agli artt.11 e successivi viene effettuata dal Nucleo di valutazione entro il mese di giugno successivo all'anno oggetto di valutazione, fatti salvi eventi straordinari o non prevedibili. Al termine del processo di misurazione e valutazione della performance individuale, la scheda di valutazione nella sua completezza deve essere consegnata ai soggetti valutati.

Art. 17 – La valutazione della performance organizzativa e di quella individuale del personale assegnato al proprio settore.

1. Spetta ai Responsabili di settore /dirigenti la valutazione del personale assegnato al proprio settore, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. c).
2. Tale valutazione può avvenire facendo diretto riferimento al sistema di valutazione utilizzato per la valutazione dei Responsabili di Settore/ Dirigenti, in relazione ai propri ruoli, compiti e funzioni assegnati nel settore ai fini della performance nell'ambito dei livelli e ambiti di valutazione ai sensi dell'art. 11 e successivi artt. 12, 13, 14, 15.