



3) Valore Pubblico: 3.1 Performance

PERFORMANCE

Approvato con delibera di Giunta Comunale N. 63 del 5 agosto 2024

Si Assegnano nuovamente ai Responsabili Apicali di Settore (equiparati ai Dirigenti, ai sensi del comma 2 dell'articolo 109 del decreto legislativo N. 267 del 18 agosto 2000 e successive modifiche, nei Comuni che ne sono privi), riapprovando contestualmente le 2 Schede di Valutazione-l'una sugli Obiettivi raggiunti (Risultati) e l'altra sul Comportamento Organizzativo posto in essere- oltre ad un'autonoma scheda riproposta per il personale non apicale, 2 MACROBIETTIVI GESTIONALI (d'identico peso) da raggiungere nel periodo di riferimento:

- 1) Razionalizzazione di tutte le fasi procedurali, dall'avvio al termine di ogni procedimento di competenza, con predisposizione della relativa modulistica cartacea ed informatica;
- 2) Ricognizione e riordino, con tendenza all'azzeramento ove possibile e/o alla definizione temporale, di ogni procedimento in corso.

Scheda 1: Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo tra obiettivi di analogo peso.

N.B. : Risultati e Comportamenti, di peso al 50% per ciascuna categoria singola (ensemble all'interno di ogni categoria d'obiettivi: Risultati e Comportamenti), quali obiettivi.

MIN			MAX	
1	2	3	4	5

- 1: Indennità non spettante;
- 2: Indennità spettante al 10%;
- 3: Indennità spettante al 15%;
- 4: Indennità spettante al 20%;
- 5: Indennità spettante al 25%.

METODOLOGIA DI CALCOLO.

Si attribuisce uno dei suddetti punteggi a ciascun obiettivo, si sommano i punteggi ottenuti dividendo il risultato che ne deriva (con calcolatrice impostata su due decimali) per il numero degli obiettivi e si moltiplica il tutto per 5: ne deriva la percentuale d'indennità di risultato attribuibile.

1° Esempio: Tre obiettivi d'analogo peso, valutazione **3** al 1°, **2** al 2° e **4** al 3°: **9** è la somma (del punteggio valutativo attribuito a ciascun obiettivo) da dividere per **3** (numero degli obiettivi): **3** è il quoziente da moltiplicare per **5** (coefficiente fisso): **15%** è la percentuale d'indennità di risultato attribuibile che ne deriva.

2° Esempio: Tre obiettivi d'analogo peso, valutazione **4** al 1°, **3** al 2° e **4** al 3°: **11** è la somma (del punteggio valutativo attribuito a ciascun obiettivo) da dividere per **3** (numero degli obiettivi): **3,67** è il quoziente da moltiplicare per **5** (coefficiente fisso): **18,35%** è la percentuale d'indennità di risultato attribuibile che ne deriva.

Scheda 1: Valutazione dei risultati

Obiettivo 1

<i>Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento</i>	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)				
	MIN				MAX
	1	2	3	4	5

Obiettivo 2

<i>Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento</i>	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)				
	MIN				MAX
	1	2	3	4	5

Obiettivo 3

<i>Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento</i>	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)				
	MIN				MAX
	1	2	3	4	5

Punteggio complessivo _____

Per punteggio complessivo fino a 3 punti: valutazione complessiva A

Per punteggio complessivo da 4 a 6 punti: valutazione complessiva B

Per punteggio complessivo da 7 a 9 punti: valutazione complessiva C

Per punteggio complessivo da 10 a 12 punti: valutazione complessiva D

Per punteggio complessivo da 13 a 15 punti: valutazione complessiva E

Valutazione complessiva:

(*) Nota: 1-non raggiunto; 2-parzialmente raggiunto; 3-raggiunto come concordato; 4-raggiunto e superato; 5-superato significativamente.

Scheda 2: Valutazione del comportamento organizzativo

N	Fattori di valutazione	Valutazione (*)				
1	Competenza tecnica Capacità di acquisire, mantenere aggiornate nel tempo ed applicare l'insieme delle conoscenze specifiche richieste	1	2	3	4	5
2	Propositività Capacità di proporre idee, progetti ed attività motivandone la validità ed i vantaggi	1	2	3	4	5
3	Persuasività Capacità di portare le risorse umane assegnate a condividere ed a far propri obiettivi, progetti e mete, nonché valori e comportamenti	1	2	3	4	5
4	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	1	2	3	4	5
5	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	1	2	3	4	5
6	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse prima di essere spinto dagli altri o dagli avvenimenti, individuando in autonomia le soluzioni migliori	1	2	3	4	5
7	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza	1	2	3	4	5
8	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato	1	2	3	4	5
9	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro allo scopo di rendere coerenti attività e servizi con gli obiettivi	1	2	3	4	5
10	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	1	2	3	4	5
11	Innovazione Capacità di approccio ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare-mettere in atto soluzioni innovative	1	2	3	4	5

Punteggio complessivo _____

Per punteggio complessivo fino a 11 punti: valutazione complessiva A

Per punteggio complessivo da 12 a 22 punti: valutazione complessiva B

Per punteggio complessivo da 23 a 33 punti: valutazione complessiva C

Per punteggio complessivo da 34 a 44 punti: valutazione complessiva D

Per punteggio complessivo da 45 a 55 punti: valutazione complessiva E

(*) Nota: 1-non ha espresso il comportamento;

2-ha parzialmente espresso il comportamento;

3-ha espresso il comportamento adeguatamente;

4-ha ampiamente espresso il comportamento;

5-ha espresso il comportamento in maniera ottimale

Valutazione complessiva:

Guida per la valutazione complessiva finale

Il giudizio valutativo finale scaturisce dalla comparazione tra la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e quella del comportamento organizzativo. Al fine di operare un corretto bilanciamento tra le due valutazioni, nel rispetto del valore preponderante assegnato al raggiungimento dei risultati, il valutatore dovrà attenersi alla seguente griglia di valutazione complessiva finale.

Nelle colonne: Il risultato della valutazione del comportamento organizzativo

Nelle righe: Il risultato del grado di raggiungimento degli obiettivi

Nelle celle: La valutazione complessiva predeterminata derivante dalla comparazione tra conseguimento degli obiettivi e conseguimento del comportamento organizzativo

Comportamento organizzativo Risultato	A (non espresso)	B (parzialmente espresso)	C (espresso)	D (ampiamente espresso)	E (espresso in maniera ottimale)
A (non raggiunto)	Nulla	Nulla	Nulla	Nulla	Nulla
B (parzialmente raggiunto)	Nulla	Nulla	Nulla	Insufficiente	Insufficiente
C (raggiunto come concordato)	Nulla	Insufficiente	Sufficiente	Sufficiente	Buona
D (raggiunto e superato)	Insufficiente	Sufficiente	Buona	Buona	Buona
E (superato significativamente)	Insufficiente	Buona	Buona	Eccellente	Eccellente

Scheda di valutazione delle prestazioni lavorative, al fine della corresponsione di una parte della retribuzione accessoria, dei dipendenti comunali.
(N.B.: Minimo 60 punti, per aver diritto alla retribuzione accessoria, e verifiche periodiche formali con l'interessato.)

Elementi di valutazione e punteggio attribuibile al relativo grado di raggiungimento:

1) Assiduità nello svolgimento delle prestazioni lavorative.

(VMa: punti 10)

Assenze dal lavoro per qualsiasi causa eccettuato il congedo ordinario.

Minimo: punti 3

(da ventuno giorni di assenza ad anno solare)

Rilevante: punti 6

(da undici a venti giorni di assenza ad anno solare)

Elevato: punti 10

(da uno a dieci giorni di assenza ad anno solare)

2) Impegno profuso

(VMa: punti 10)

Impegno espresso nell'assolvimento di compiti e funzioni.

Minimo: punti 3

Rilevante: punti 6

Elevato: punti 10

3) Capacità d'interrelazione e d'interazione interna ed esterna.

(VMa: punti 20)

Modo di espletare compiti e funzioni interagendo dentro e fuori dal Comune.

Minimo: punti 4

Rilevante: punti 8

Elevato: punti 20

4) Risultati conseguiti.

(VMa: punti 30)

Livello di conseguimento, nello svolgimento di compiti e funzioni, di produzioni oggettivamente apprezzabili con valutazioni basate essenzialmente sulla scorta dei seguenti elementi:

- diligenza impiegata nello svolgimento di compiti e funzioni;
- polivalenza funzionale;
- fronteggiamento di situazioni critiche.

Minimo: punti 10

Rilevante: punti 20

Elevato: punti 30

5) Qualità delle prestazioni individualmente rese.

(VMa: punti 30)

Livello qualitativo delle prestazioni rese, con valutazioni basate essenzialmente sulla scorta dei seguenti elementi:

- puntualità, precisione ed adattamento operativo;
- autonomia funzionale;
- propositività innovativa ed organizzativa.

Minimo: punti 10

Rilevante: punti 20

Elevato: punti 30