

ALLEGATO A)

al

“Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance” (SMiVaP)

Contenente

Sub 1) – Regole di dettaglio

Sub 2) – Fac – simili delle schede di valutazione

COMUNE DI CRESPADORO
(Provincia di Vicenza)

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DEL PERSONALE

informato ai principi di cui all'art. 9 cc. 1 e 2 D.Lgs. n. 150/2009 adeguato al D.Lgs. n. 141/2011 e al D.L. 95 convertito dalla L. n. 135/2012

Sistema di valutazione di performance individuale delle P.O

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE
1a Performance organizzativa del Settore/Servizio Operativo	25
1b Obiettivi individuali	20
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	15
3 Competenze dimostrate	10
4 Contributo alla performance generale	10
5 Comportamenti professionali e organizzativi: 5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno 5.2 Puntualità e precisione delle prestazioni 5.3 Problem solving	20
Totale	100

Sistema di Valutazione di performance individuale del personale inquadrato nelle fasce A/B, C e D

FATTORE DI VALUTAZIONE	PESO PER FASCIA D senza resp. di servizio	PESO PER FASCIA C	PESO PER FASCIA A/B
1a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	20	10	10
1b Obiettivi individuali*	10	10	10
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-	-	-
3 Competenze dimostrate	10	10	10
4 Contributo alla performance del settore	25	20	15
5 Comportamenti professionali e organizzativi	15	10	20
5.1 Orientamento al Cittadino e/o Cliente interno	-	20	20
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	5	10	10
5.3 Problem solving	15	10	5
Totale	100	100	100

*qualora non siano stati assegnati obiettivi individuali, i punti di cui al fattore 1b si intendono da sommarsi al fattore 1a performance organizzativa. Il peso di quest'ultimo fattore verrà quindi a corrispondere alla sommatoria dei due fattori di valutazione 1a e 1b.

Leggenda:

1. 1a) Per “Performance organizzativa” si intende l’insieme degli elementi di cui all’art. 8 D.Lgs. n. 150/2009, riferiti a significativi aspetti quali-quantitativi dell’attività svolta nel periodo valutato. Detti elementi possono essere contenuti nel Piano della performance dell’Ente, debbono essere rendicontati annualmente nella Relazione sulla performance, possono avere diverso peso ed essere correlati ad indicatori e target monitorabili e verificabili.
1b) Per “obiettivi individuali” si intende quanto all’art. 5 D.Lgs. n. 150/2009. Trattasi di specifici obiettivi individualmente assegnati e formalmente attribuiti. Detti obiettivi sono attribuiti alle figure apicali mediante il Piano delle performance o il PEG/PDO e dalle figure apicali al personale mediante appositi provvedimenti. Gli obiettivi devono rispettare quanto all’art. 5 D.Lgs. n. 150/2009 ed essere corredati da specifici indicatori/target che li rendano inequivocabilmente misurabili e verificabili. Qualora non siano presenti obiettivi individuali, i punti di cui al fattore 1b) si intendono da sommarsi al fattore 1a) performance organizzativa. Il peso di quest’ultimo fattore verrà quindi a corrispondere alla sommatoria dei due fattori di valutazione 1a) e 1b)
2. Il presente fattore rappresenta la capacità di motivare i collaboratori, comunicando e orientando i comportamenti degli stessi al risultato e al miglioramento continuo, e di valutare i collaboratori anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance individuale dei propri collaboratori.
3. Il presente fattore rappresenta per le figure apicali il livello delle competenze manageriali o professionali espresso nell’arco del periodo e per il personale il livello delle competenze tecnico-professionali.
4. Il presente fattore rappresenta il livello della collaborazione e della flessibilità del valutato a favore dei risultati complessivi dell’Ente (per le figure apicali) o del Settore di appartenenza (per il restante personale). Il fattore tiene in considerazione quanto non “strettamente” di competenza del valutato, e in particolare la collaboratività nei confronti di quanto richiesto dall’Ente o dalle strutture di appartenenza.
5. Il presente fattore rappresenta quegli aspetti di natura comportamentale su cui l’Ente ritiene prioritario richiamare l’attenzione del personale. Detti aspetti sono ritenuti necessario prerequisito per le Posizioni Organizzative (per queste figure è valutato il solo problem solving).
 - a) Il sotto fattore 5.1 significa che a tutti i livelli l’Ente si attende un costante orientamento al Cittadino, o comunque al destinatario del nostro servizio
 - b) Il sotto fattore 5.2 significa che a tutti i livelli l’Ente si attende una prestazione accurata e puntuale
 - c) Il sotto fattore 5.3 significa che a tutti i livelli l’Ente si attende la massima cura per una autonoma soluzione dei problemi, in coerenza con le responsabilità attribuite, attuata in forma individuale o di gruppo, senza rinviare i problemi stessi ad altro soggetto sovraordinato (segretario, vice segretario, responsabile di P.O.).

Modalità di attribuzione del punteggio centesimale

La prestazione, in relazione ai singoli fattori di valutazione, viene valutata rispetto a uno standard o ad attese, coincidenti con la prestazione normalmente attesa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti. La valutazione consiste nell'assegnare, per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello di prestazione che meglio esprime la prestazione espressa:

Grado1 INADEGUATO Punteggio correlato: non superiore al 50%	Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
Grado 2 MIGLIORABILE Punteggio correlato: dal 51 al 60%	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi e lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.
Grado 3 ADEGUATO Punteggio correlato: dal 61 al 80%	Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.
Grado 4 BUONO Punteggio correlato: dal 81 al 90%	Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.
Grado 5 ADEGUATO Punteggio correlato: dal 91 al 100%	Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.

PREMIALITA'

PUNTEGGIO – SOGLIA

Si individua un punteggio – soglia sotto il quale non decorre alcuna forma di premialità e di retribuzione di risultato:

- Per le figure apicali detto punteggio – soglia decorre da 81 centesimi e richiede una valutazione superiore ai 70 centesimi su ogni singolo fattore di valutazione, con un unico fattore ammesso sotto soglia, perché superiore a 60 centesimi.
- Per il personale detto punteggio – soglia decorre da 61 centesimi e richiede una valutazione con un unico fattore ammesso sotto soglia, perché superiore a 50 centesimi.

CORRELAZIONE PUNTEGGIO PREMIO

Superato il valore soglia, la correlazione con la premialità può essere centesimale o per livelli premiali.

Premialità centesimale

Al crescere di ogni punto centesimale oltre il valore-soglia cresce centesimalmente il premio conseguito.

Premialità per livelli

Sulla base dei punteggi attribuiti, sono annualmente individuati quattro livelli di premialità

- | | | | |
|---|-------|---|---------|
| • primo livello di premialità (o dell'eccellenza) | da 91 | a | 100/100 |
| • secondo livello di premialità (o della distinzione) | da 81 | a | 90/100 |
| • terzo livello di premialità (o dell'adeguatezza) | da 61 | a | 80/100 |
| • quarto livello di premialità (o della prestazione inadeguata) | da 0 | a | 60/100 |

Detti livelli sono oggetto di eventuale premio secondo quanto definito alla precedente voce "Punteggio – soglia".

Nel caso di premialità per livelli, la correlazione punteggio/retribuzione potrà seguire uno dei tre seguenti criteri, via a via più selettivi:

CRITERIO 1

Il premio per il personale in primo livello dovrà essere superiore del 50% a quello del secondo livello di premialità. Quest'ultimo a sua volta dovrà essere superiore del 25% a quello del terzo livello di premialità. Al quarto livello di premialità non è corrisposto alcun premio.

- | | |
|--|-------|
| • Nessun premio | |
| Quarto livello di premialità | 0 |
| • Premio base | |
| Terzo livello di premialità | 1 |
| • Premio base +25% | |
| Secondo livello di premialità | 1,25 |
| • (Premio base +25%) + premio base + 25% | 1,875 |

CRITERIO 2

- | | |
|---|---|
| • Nessun premio
Quarto livello di premialità | 0 |
| • Premio base
Terzo livello di premialità • | 1 |
| • Premio base doppio
Secondo livello di premialità • | 2 |
| • Premio base triplo
Primo livello di premialità | 3 |

CRITERIO 3

- | | |
|---|---|
| • Nessun premio
Quarto livello di premialità | 0 |
| • Premio base
Terzo livello di premialità • | 1 |
| • Premio base doppio
Secondo livello di premialità • | 2 |
| • Premio base triplo
Primo livello di premialità | 4 |

COMUNE DI CRESPADORO
(Provincia di Vicenza)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – ANNO 2__

Fascia A e B

Cognome _____ Nome _____

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1a Performance organizzativa	10		
1b Obiettivi individuali	10		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	20		
5 Comportamenti professionali e organizzativi	20		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	20		
5.2 Puntualità e precisione delle prestazioni	10		
5.3 Problem solving	5		
Totale	100		Posizione nel livello di premialità _____

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data, _____

COMUNE DI CRESPADORO

(Provincia di Vicenza)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – ANNO 2____

Fascia C

Cognome _____ Nome _____

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1a Performance organizzativa	10		
1b Obiettivi individuali	10		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	20		
5 Comportamenti professionali e organizzativi	10		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	20		
5.2 Puntualità e precisione delle prestazioni	10		
5.3 Problem solving	10		
Totale	100		Posizione nel livello di premialità _____

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data, _____

COMUNE DI CRESPADORO

(Provincia di Vicenza)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – ANNO 2____

Fascia D

Cognome _____ Nome _____

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1a Performance organizzativa	20		
1b Obiettivi individuali	10		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	25		
5 Comportamenti professionali e organizzativi	15		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	-		
5.2 Puntualità e precisione delle prestazioni	5		
5.3 Problem solving	15		
Totale	100		Posizione nel livello di premialità _____

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data, _____

COMUNE DI CRESPADORO

(Provincia di Vicenza)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – ANNO 2____

Fascia D con incarico di P.O.

Cognome _____ Nome _____

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1a Performance organizzativa	25		
1b Obiettivi individuali	25		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	20		
5 Comportamenti professionali e organizzativi	-		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	-		
5.2 Puntualità e precisione delle prestazioni	-		
5.3 Problem solving	10		
Totale	100		Posizione nel livello di premialità _____

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data, _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL RISULTATO DEL SEGRETARIO GENERALE

ART. 42 CCNL SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI

Cognome	e	nome		nato	il

Periodo di Valutazione _____ data di compilazione _____					
Responsabile della valutazione _____					

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PESO	SCALA DI VALUTAZIONE		
		LIVELLO	PUNTI	PUNTEGGIO ASSEGNATO
a) Attività di coordinamento e sovrintendenza dei dirigenti e/o responsabili di servizio	20%	Scarso Insoddisfacente Adeguito Più che adeguato Ottimo	8 12 16 20 24	_____
b) Collaborazione e assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico-amministrativa, alle leggi, allo statuto, ai regolamenti	25%	Scarso Insoddisfacente Adeguito Più che adeguato Ottimo	10 15 20 25 30	_____
c) Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio, della Giunta, delle Conferenze dei capigruppo, delle Commissioni ecc	15%	Scarso Insoddisfacente Adeguito Più che adeguato Ottimo	4 8 12 16 20	_____
d) Rogito di tutti i contratti e atti unilaterali nei quali l'Ente è parte	5%	Scarso Insoddisfacente Adeguito Più che adeguato Ottimo	0 2 4 6 8	_____
e) Altre funzioni attribuitegli dallo statuto, dai regolamenti o conferitegli dal Sindaco	35%	Scarso Insoddisfacente Adeguito Più che adeguato Ottimo	20 24 28 32 36	_____
PUNTEGGIO TOTALE	100%			

COMUNE DI CRESPADORO

(Provincia di Vicenza)

Scheda di valutazione performance individuale

SEGRETARIO GENERALE

PERIODO DI VALUTAZIONE: ANNO _____

COGNOME:

NOME:

RUOLO:

BREVE RELAZIONE

Data_____

Firma del Sindaco_____