



COMUNE DI ROTZO

PROVINCIA DI VICENZA

Via Roma n. 49 – 36010 ROTZO (VI)

Tel. 0424 691003 – Fax 0424 691276

P.IVA: 00572760247 - C.F. 84001030240

mail: info@comune.rotzo.vi.it

PEC: servizidemografici.comune.rotzo.vi@pecveneto.it

Sito internet: <http://www.comune.rotzo.vi.it/>

PIANO DELLA PERFORMANCE TRIENNIO 2024 - 2026 (D.Lgs. n. 150/2009)

Criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio

Dal 2021 il Piano della Performance è confluito nel **Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)**, introdotto dall'articolo 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113).

La performance è definita come il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita.

In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

Il Comune di Rotzo misura e valuta la performance con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il Comune di Rotzo è tenuto a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti.

L'ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

Il sistema di valutazione conterrà le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa (ai sensi degli artt. 7 e 9 del D.Lgs. n. 150/2009).

Il sistema di valutazione si fonda su due valori:

- a) quello espresso dalla scheda di valutazione della prestazione individuale (quale espressione meritocratica della qualità complessiva della prestazione resa dal dipendente);
- b) quello espresso dal grado di coinvolgimento del dipendente nella realizzazione degli obiettivi attribuiti al proprio Servizio (quale espressione di impegno individuale);

Il premio di risultato viene corrisposto:

- a) per il 40% sulla base del valore di cui al comma 3, lettera a) (scheda di valutazione);

A ciascuno dei seguenti indicatori di valutazione della scheda di valutazione è attribuito un punteggio da 1 a 3, laddove: 1 = al di sotto delle attese; 2 = pari alle attese; 3 = superiore alle attese.

- a. grado di integrazione
- b. flessibilità operativa e capacità propositiva
- c. rapporto con l'utenza
- d. autonomia e responsabilità
- e. precisione e impegno

- b) per il 60% sulla base del valore di cui al comma 3, lettera b) (grado di raggiungimento degli obiettivi).

La valutazione del personale titolare di Elevata Qualifica viene effettuata tenendo conto dei seguenti fattori:

Punti 70 in base al raggiungimento degli obiettivi gestionali individuati nel Piano delle Performance 2024/2026;

Punti 30 valutati in base ai comportamenti tenuti in merito a:

- **PRESTAZIONE INDIVIDUALE:** precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni (punteggio da 1 a 5);
- **CAPACITÀ ORGANIZZATIVA:** attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale e organizzativa - capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento (punteggio da 1 a 5);
- **CAPACITÀ RELAZIONALE:** orientamento all'utenza, anche interna all'ente (amministratori) - disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi (punteggio da 1 a 5);
- **PROBLEM SOLVING:** soluzione dei problemi e situazioni critiche - capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti – capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento (punteggio da 1 a 5);
- **INNOVAZIONE:** - propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro - ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo (punteggio da 1 a 5).