

Art. 8 Metodologia di valutazione per la posizione organizzativa

1. La metodologia di valutazione per il personale che è incaricato dalla posizione organizzativa si articola nei seguenti due momenti:

- performance organizzativa: valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi del Piano esecutivo di gestione e/o del Piano degli obiettivi del settore di competenza;
- performance individuale: valuta l'apporto individuale reso dal responsabile di posizione organizzativa per il raggiungimento degli obiettivi dell'azione amministrativa.

2. Alla performance organizzativa si attribuisce un peso pari a 70 punti, mentre alla performance individuale si attribuisce un peso di 30 punti.

3. Per la performance organizzativa:

- sulla base del punteggio assegnato agli obiettivi, si effettua il collocamento della posizione organizzativa nella fascia di valutazione di performance organizzativa secondo le tabelle 1 e 2 di seguito impostate:

TAB. 1

Esempio obiettivi assegnati	Verifica realizzazione obiettivi	Punteggio
Obiettivo A - valore 30	Realizzazione al 100%	30
Obiettivo B – valore 10	Realizzazione al 80%	8
Obiettivo C – valore 40	Realizzazione al 100%	40
Obiettivo D – valore 20	Realizzazione al 50%	10
	TOTALE	88

TAB. 2

Grado di realizzazione obiettivi assegnati	Punteggio di performance organizzativa spettante
Da 0 a 50 %	30
Da 51 a 60 %	50
Da 61 a 90 %	60
Da 91 a 100%	70

La valutazione della performance individuale viene effettuata mediante l'allegata scheda 1.

In apposita scheda 1a, allegata alla presente, verrà riepilogato il punteggio complessivamente attribuito per la performance organizzativa e per la performance individuale. Tale punteggio complessivo costituirà la base per la valutazione da operare avvalendosi dell'allegata scheda 1b, al fine dell'assegnazione della retribuzione di risultato secondo la griglia di cui all'allegata scheda 1c.

UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SOSIO

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

SETTORE	
SIG/ SIG:RA	

PARAMETRI		SCALA DI VALUTAZIONE			
		0	1	2	3
1) LEADERSHIP	Si valuta la capacità di essere protagonista e centro focale di gruppo, nonché la capacità di esercitare influenza direzionale, con particolare riferimento al grado di coinvolgimento dei collaboratori e alla condivisione degli obiettivi				
2) GESTIONE DEL PERSONALE	Si valuta la capacità di utilizzare il personale assegnato garantendone il miglior impiego secondo criteri di produttività e flessibilità e valorizzando le attitudini e le capacità personali e professionali, nonché la capacità di operare una valutazione della performance individuale dei collaboratori anche mediante differenza				
3) SOLUZIONE DEI PROBLEMI	Si valuta la capacità di affrontare la risoluzione di problemi quotidiani e le criticità in genere, seguendo metodi di organizzazione del lavoro basati sull'analisi di soluzioni alternative utili per la scelta della proposta finale				
4) AFFIDABILITÀ E QUALITÀ	Si valutano le competenze maturate, l'interesse a migliorare la propria professionalità, l'auto aggiornamento professionale nonché la capacità di assicurare risultati in modo affidabile e con standard di qualità				

5) RELAZIONI INTERSETTORIALI	Si valuta il livello della capacità ad una flessibilità a favore dei risultati complessivi dell'Ente, al di là di quelle che sono le strette competenze del valutato				
6) RISPETTO DELLE SCADENZE	Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate da leggi e regolamenti, nonché quelle fissate dall'Amministrazione sia in condizione di assoluta normalità, sia in condizione di emergenza, con particolare riferimento al controllo del rispetto dei tempi di programma in relazione agli obiettivi assegnati				
PARZIALI					
TOTALE					

CLASSI DI PUNTEGGIO	PUNTI
Inferiore o uguale a 6	0
Da 7 a 8	10
Da 9 a 11	15
Da 12 a 14	20
Da 15 a 18	30

Indicazione per il miglioramento della prestazione

Il Nucleo di valutazione

Scheda 1a

SCHEDA FINALE
PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO COMPLESSIVO

PERFORMANCE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Organizzativa (come da tab.1 art. 8 Regolamento)	
Individuale (come da scheda 1)	
Performance organizzativa + performance individuale	

Data.....

Il Nucleo di Valutazione

.....
.....
.....

Scheda 1b

VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE**(Performance individuale + performance organizzativa)**

Sulla base del punteggio complessivo ottenuto, si colloca la prestazione resa in una griglia che esprime il grado della Performance raggiunta, secondo il prospetto che segue:

Grado 1 INSUFFICIENTE Punteggio correlato: da 0 a 49	Prestazione non rispondente agli standard ed 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 SUFFICIENTE Punteggio correlato: da 50 a 59 punti	Prestazione sufficientemente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati corrispondenti ai requisiti della posizione.
Grado 3 ADEGUATO Punteggio correlato: da 60 a 89 punti	Prestazione in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.
Grado 4 TENDENTE ALL'ECCELLENZA Punteggio correlato: da 90 a 100 punti	Prestazione tendente a superare gli standard e le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati più che soddisfacenti per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento

Scheda 1 c**MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI**

Sulla base del punteggio attribuito e pertanto del grado di misurazione delle performance organizzativa ed individuale che consegue alla precedente tabella, si procede alla collocazione del dipendente nella seguente fascia di retribuzione di risultato

Punteggio assegnato	Fascia di retribuzione di risultato
Da 90 a 100	25 %
Da 60 a 89	20%
Da 50 a 59	10 %
Da 0 a 49	0