



COMUNE DI GARDONE RIVIERA

Provincia di Brescia

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 71/18-06-2015

OGGETTO: APPROVAZIONE NUOVE LINEE GUIDA PER LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE PERMANENTE A SUPPORTO DELL'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI PRODUTTIVITA' E DELL'INDENNITA' DI RISULTATO.

L'anno duemilaquindici addì diciotto del mese di giugno alle ore 18:00 nella sala delle adunanze si è riunita la Giunta Comunale. All'appello risultano presenti:

CIPANI	rag.	ANDREA	P
SERESINA	ing.	GIANPIETRO	P
SCOLARI	dott.	GIAN PIETRO	P

Presiede il SINDACO CIPANI rag. ANDREA

Assiste l'infrascritto Segretario Comunale dott.ssa MATTIA MANGANARO

Publicata all'albo pretorio on-line sul sito web istituzionale del Comune per 15 giorni consecutivi il <u>23-06-2015</u> Comunicata ai capigruppo consiliari il <u>23-06-2015</u> Segretario Comunale f.to dott.ssa MATTIA MANGANARO	Esecutiva a sensi art. 134 D.Lgs. 267/2000. in data <u>19-07-2015</u> Segretario Comunale f.to dott.ssa MANGANARO MATTIA
Copia conforme all'originale per uso amministrativo li _____ Segretario Comunale dott.ssa MATTIA MANGANARO	

N. 71 /G.C. del 18-06-2015

OGGETTO: APPROVAZIONE NUOVE LINEE GUIDA PER LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE PERMANENTE A SUPPORTO DELL'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI PRODUTTIVITA' E DELL'INDENNITA' DI RISULTATO.

LA GIUNTA COMUNALE

Visti:

- ⇒ il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con il Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- ⇒ il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- ⇒ il Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- ⇒ l'art. 3 del Dlgs 150/2009 il quale stabilisce che ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità i cui si articola e ai singoli dipendenti, ed è tenuta ad adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- ⇒ l'art.7, comma 1, del D.lgs.150/2009 che testualmente prevede “Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tal fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni”;
- ⇒ l'art. 30, comma 3, che attribuisce all'OIV la definizione del sistema di valutazione di cui all'art. 7 sopra richiamato.

richiamata la deliberazione della giunta comunale n. 187 del 19 dicembre 2012, divenuta esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata approvata la “metodologia di valutazione della performance del comune di Gardone Riviera”;

premesso che il D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009, in attuazione della delega conferita con legge 4 marzo 2009 n. 15, introduce nell'ordinamento, in maniera organica, un sistema di valutazione e monitoraggio della performance organizzativa dell'ente in generale ed individuale, con i seguenti obiettivi fondamentali, contenuti nel titolo II del decreto:

- ⇒ miglioramento degli standard qualitativi ed economici dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, che passa attraverso la valutazione sia delle strutture sia dei dipendenti;
- ⇒ misurazione e valutazione, da parte di ogni amministrazione, della propria performance prodotta, di quella delle sue strutture operative e dei singoli dipendenti, garantendo altresì la totale trasparenza delle informazioni risultanti da tali procedimenti;
- ⇒ collegamento funzionale inscindibile del ciclo di gestione della performance con la programmazione finanziaria e di bilancio, annuale e pluriennale e la definizione degli obiettivi programmatici;
- ⇒ monitoraggio della performance da parte degli organi di indirizzo politico amministrativo, con interventi correttivi in corso di esercizio. Ogni amministrazione deve redigere un piano annuale della performance ed una relazione a consuntivo sui risultati raggiunti;

- ⇒ definizione degli obiettivi, indicatori ed ambiti di misurazione e valutazione della performance, sia organizzativa sia individuale;
- ⇒ ogni amministrazione affida tutto il sistema di misurazione e valutazione della performance ad un Organismo Indipendente, nominato dall'organo di indirizzo politico amministrativo per un periodo di tre anni;

considerato che ormai da molti anni sono stati introdotti presso l'ente sistemi di valutazione della qualità della prestazione individuale del personale dirigenziale e non dirigenziale a cui è collegato il riconoscimento di una parte di retribuzione accessoria (retribuzione di risultato per dirigenti e posizioni organizzative, produttività per il personale non dirigenziale), come previsto dai rispettivi CCNL;

atteso che a breve dovrà essere elaborato il sistema della programmazione, inteso come individuazione di obiettivi e di verifica del loro raggiungimento, che risulti fortemente in linea con le vigenti disposizioni sul tema e pienamente rispondente alle esigenze dell'Amministrazione;

ravvisata l'opportunità di implementare il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, e collegare tale sistema alla premialità del personale secondo principi di valorizzazione del merito e incentivazione alla performance, procedendo quindi alla adozione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" come previsto agli artt. 7 e 18 del decreto, a cui gli enti territoriali sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti rispettivamente ai sensi dell'art. 16, comma 2, e dell'art. 31;

richiamato, altresì, l'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 01.08.2011, n. 141 a modifica ed integrazione del D. Lgs. 150/2009;

esaminata la proposta di "Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni" elaborata dall'O.I.V. con il supporto degli uffici interni competenti;

ritenuto che tale documento sia conforme non solo alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009 e delle collegate deliberazioni del CIVIT ma anche alle finalità e ai principi che questa Amministrazione sostiene in tema di qualità di servizi e prestazioni, valorizzazione e crescita delle competenze professionali e trasparenza dei risultati, ritenendo altresì che il Sistema potrà essere oggetto di revisione periodica in modo tale da garantire nel tempo un adeguato livello di funzionalità.

ritenuto essenziale presentare dei criteri generali per la contrattazione decentrata al fine di ottenere la maggiore condivisione possibile di tali semplici assunti mirando nel contempo ad una maggiore oggettivazione della misurazione delle prestazioni;

ritenuto di mantenere i seguenti criteri rispondenti alle esigenze della Pubblica Amministrazione:

- a) migliorare l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dell'organizzazione;
- b) elevare la motivazione e la crescita professionale del personale;
- c) stabilire un legame stretto fra l'incentivazione economica e la valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti e dai gruppi di lavoro nei quali sono inseriti;
- d) ottimizzare l'utilizzo delle risorse umane attraverso ragionevoli criteri di flessibilità;

rilevato che la parte pubblica attribuisce una notevole importanza:

- a) alla condivisione degli obiettivi e acquisizione del consenso;
- b) al confronto sereno e costruttivo per limitare la conflittualità interna;
- c) alla verifica dei risultati secondo criteri oggettivi predeterminati e condivisi;
- d) al riconoscimento, sia in termini economici che di progressione di carriera, del merito e dell'impegno personale;
- e) in particolare, la parte pubblica ritiene che gli aspetti economici, pure importanti, non rappresentino l'elemento più qualificante del contratto collettivo decentrato integrativo. Si dichiara, infatti, particolarmente interessata ed attenta a tutti quegli istituti contrattuali che attengono al miglioramento dell'organizzazione e delle prestazioni, e quindi dei servizi, ed alla crescita professionale del personale;

ravvisata l'opportunità di procedere all'approvazione del nuovo sistema di valutazione;

precisato che i pesi ed i parametri riportati nella metodologia allegata potranno essere modificati ed aggiornati sulla base delle strategie operative che l'Amministrazione intende attuare; essi restano comunque in vigore fino a successiva modifica;

visto il parere favorevole di regolarità tecnica dell'atto reso dal competente responsabile di area ai sensi dell'art. 49 – comma 1 – del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000;

visto il parere favorevole di “conformità” del Segretario comunale espresso ai sensi dell'art. 70 – comma quarto – dello statuto comunale;

con voti unanimi favorevoli espressi nei modi di legge

DELIBERA

1. di approvare i richiami, le premesse e l'intera narrativa quali parti integranti e sostanziali del dispositivo;
2. di approvare e adottare, ai sensi dell'art.7, comma 1, del D.Lgs.150/2009, il “ Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni” del Comune di Gardone Riviera, predisposto dall'O.I.V e allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;
3. di dare atto che il presente Sistema si applica a decorrere dalle valutazioni riferite all'anno 2014;
4. di dare atto che con l'approvazione del nuovo Sistema di valutazione si intendono disapplicare le parti del contratto decentrato integrativo vigente incompatibili;
5. di disporre che del presente Sistema venga data ampia informazione e che venga pubblicato sul sito web del Comune nell'apposita sezione Trasparenza Valutazione e Merito ai sensi delle vigenti disposizioni in materia di trasparenza;
6. di precisare che i pesi ed i parametri riportati nella metodologia allegata potranno essere modificati ed aggiornati sulla base delle strategie operative che

- l'Amministrazione intende attuare; essi restano comunque in vigore fino a successiva modifica;
7. di dare atto che il presente documento sostituisce quello precedentemente approvato con propria deliberazione n. 187 del 19 dicembre 2012;
 8. di non prevedere, per ovvie ragioni, la forma scritta per tutte le altre indicazioni e per gli ulteriori criteri da comunicare alla medesima delegazione trattante di parte pubblica;
 9. di comunicare la presente deliberazione alla Rappresentanza Sindacale unitaria ed alle rappresentanze sindacali territoriali in sede di contrattazione decentrata;
 10. di dare atto che, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 24/1990, qualunque soggetto ritenga il presente atto amministrativo illegittimo e venga dallo stesso direttamente leso può proporre ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale – sezione distaccata di Brescia – al quale è possibile presentare i propri rilievi in ordine alla legittimità del presente atto entro e non oltre 60 giorni dall'ultimo di pubblicazione all'Albo Pretorio o, in alternativa, entro 120 giorni al Capo dello Stato ai sensi dell'art. 9 del D.P.R. 24 novembre 1971, n. 1199.

Successivamente,

Attesa necessità di procedere in tempi brevi alla predisposizione degli atti, al fine di consentire agli uffici incaricati di dare pronta attuazione alle disposizioni sin qui citate e al fine di garantire il regolare funzionamento degli uffici;

Ritenuto, quindi, di dichiarare l'immediata eseguibilità del presente provvedimento, così da consentire all'ufficio interessato di procedere senza indugio nella predisposizione dei relativi atti;

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo, ai sensi dell' art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 267/2000.

IL SINDACO
f.to ANDREA CIPANI

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to dott.ssa MATTIA MANGANARO



COMUNE DI GARDONE RIVIERA

Provincia di Brescia

***METODOLOGIA PERMANENTE
DI VALUTAZIONE
DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI***

Allegato alla deliberazione della Giunta comunale n. 71 del 18 giugno 2015

IL SEGRETARIO COMUNALE

(dott.ssa Mattia Manganaro)

QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI IN TERMINI DI COMPORTAMENTO E CAPACITÀ DEL PERSONALE DIPENDENTE – TABELLA DI COMPARAZIONE TRA CATEGORIE

a) Ambito: comportamenti organizzativi

<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>			
A / B	C / D	PO	DIR
1. Adattabilità, flessibilità e disponibilità	1. Adattabilità, flessibilità e disponibilità	1. Autonomia	1. Comunicazione, coinvolgimento e integrazione
2. Autonoma gestione del tempo nello ambito degli obiettivi del centro di responsabilità	2. Autonomia operativa e gestione del tempo	2. Comunicazione, coinvolgimento e integrazione	2. Delega
3. Soluzione dei problemi, autonomia operativa e rendimento	3. Soluzione dei problemi e rendimento	3. Delega	3. Orientamento alla domanda
4. Condivisione degli obiettivi di gruppo e superamento dei conflitti	4. Rapporti interni ed esterni	4. Orientamento alla domanda	4. Valorizzazione delle risorse umane
5. Rapporti interni ed esterni	5. Integrazione e gestione dei conflitti	5. Valorizzazione delle risorse umane	

b) Ambito: qualità delle prestazioni

<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>			
A / B	C / D	PO	DIR
1. Orientamento alla qualità	1. Orientamento alla qualità	1. Negoziazione e gestione dei conflitti	1. Negoziazione e gestione dei conflitti
2. Affidabilità e conoscenza delle procedure	2. Conoscenza dei processi	2. Programmazione e controllo	2. Soluzione dei problemi
3. Esecuzione nei tempi previsti dei compiti assegnati	3. Esecuzione nei tempi previsti dei compiti assegnati e sensibilità economica ed orientamento al risultato	3. Rapporti esterni e contrattuali	3. Capacità progettuali
4. Professionalità applicata, sviluppo ed aggiornamento professionale	4. Sviluppo ed aggiornamento professionale, professionalità applicata	4. Soluzione dei problemi, adattabilità e flessibilità	4. Programmazione e controllo
		5. Conoscenza dei processi e professionalità applicata	
		6. Sviluppo professionale	

c) Ambito: valutazione dei risultati

<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>			
A / B	C / D	PO	DIR
1. Risultati individuali	1. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di PEG	1. Conoscenza dei processi e professionalità applicata	1. Raggiungimento degli obiettivi di PEG

SCHEDE DI VALUTAZIONE

Schede di valutazione e di auto-valutazione DIPENDENTI CATEGORIA "C" e
"D" (non titolari di posizione organizzativa)

Anno _____

Nome _____ Cognome _____
cat. ____ pos. economica _____

data di nascita _____
residenza _____

DIPENDENTI CATEGORIA "C" E "D" (non titolari di p.o.)

a) Ambito: comportamenti organizzativi

Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio
	1	2	3	4	5	6		
1. Adattabilità, flessibilità e disponibilità Capacità d'adattamento e disponibilità ad operare con la flessibilità necessaria a fronteggiare situazioni straordinarie, impreviste o in genere contingenti al fine di realizzare i compiti assegnati; disponibilità al cambiamento, capacità d'iniziativa e propensione ad individuare e suggerire nuove soluzioni alternative ed innovative							5	
2. Autonomia operativa e gestione del tempo Capacità di gestire il tempo lavorativo ed esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo dimostrando al contempo orientamento al risultato; capacità di finalizzare la propria attività agli obiettivi del centro di responsabilità; capacità di gestire le risorse disponibili; partecipazione alla definizione degli obiettivi del centro di responsabilità ed alla verifica del perseguimento							5	

DIPENDENTI CATEGORIA "C" E "D" (non titolari di p.o.)

a) Ambito: comportamenti organizzativi

3. Soluzione dei problemi e rendimento Grado d'autonomia nella gestione di situazioni critiche e nell'adozione di soluzioni alle stesse; capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed imprevisti attivando le risorse controllate; capacità di sviluppare la propria attività secondo efficacia ed efficienza e di verificare autonomamente il rendimento dell'attività lavorativa svolta	1	2	3	4	5	6	5	
4. Rapporti interni ed esterni Capacità di instaurare rapporti costruttivi con interlocutori interni ed esterni, con collaboratori, colleghi, superiori, pubblico e l'utenza esterna in genere, contribuendo alla qualificazione dell'immagine dell'ente	1	2	3	4	5	6	5	
5. Integrazione e gestione dei conflitti Capacità prevenire l'insorgere dei conflitti e di risolvere quelli in corso favorendo l'integrazione all'interno del proprio gruppo di lavoro e fra questo ed il resto dell'organizzazione (orientamento all'utente interno) anche attraverso la circolazione di informazioni qualificate	1	2	3	4	5	6	5	
Somma punteggi							25	

b) Ambito: qualità delle prestazioni

<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>
1. Orientamento alla qualità Capacità di ottimizzare l'attività al fine di massimizzare la qualità avvertita del servizio reso (interno/esterno); disponibilità alla comprensione e alla soluzione dei problemi degli utenti interni ed esterni finalizzata a migliorare l'impatto sulla struttura e sull'utenza	1	2	3	4	5	6	5	
2. Conoscenza dei processi Conoscenza delle procedure operative dell'ente; capacità d'adeguamento della propria attività alle medesime; affidabilità e corretta interpretazione degli incarichi; capacità d'analisi, di razionalizzazione e di semplificazione dei processi di lavoro	1	2	3	4	5	6	5	

b) Ambito: qualità delle prestazioni

<p>3. Esecuzione nei tempi previsti dei compiti assegnati e sensibilità economica ed orientamento al risultato</p> <p>Esecuzione nei tempi previsti dei compiti assegnati mostrando costante attenzione agli aspetti economici connessi all'attività di competenza (costi/benefici; efficienza/qualità; risorse/risultati); coinvolgimento nei processi di lavoro e sviluppo di favorevoli fattori di clima e motivazione</p>	1	2	3	4	5	6	5	
<p>4. Sviluppo ed aggiornamento professionale, professionalità applicata</p> <p>Attitudine ed impegno per l'approfondimento e l'aggiornamento delle proprie conoscenze tecnico-professionali, degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla posizione ricoperta; capacità di impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi di carattere tecnico e gestionale; capacità di tradurre in comportamenti operativi gli apprendimenti acquisiti con la partecipazione alle seguenti azioni formative:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	1	2	3	4	5	6	10	
Somma punteggi							25	

c) Ambito: valutazione dei risultati								
Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio
1. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di PEG Grado di raggiungimento degli obiettivi correlati ai programmi/progetti di gruppo cui il dipendente partecipa	1	2	3	4	5	6	30	
2. Risultati individuali Grado di raggiungimento dei risultati attesi in relazione agli obiettivi individuali assegnati	1	2	3	4	5	6	20	
Somma punteggi							50	

IL RESPONSABILE

SCHEDE DI VALUTAZIONE

Schede di valutazione e di auto-valutazione DIPENDENTI CATEGORIA "A" e "B"

Anno _____

Nome _____ Cognome _____

data di nascita _____

residenza _____

cat. _____ pos. economica _____

DIPENDENTI CATEGORIA "A" E "B"

a) Ambito: comportamenti organizzativi

Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio
1. Adattabilità, flessibilità e disponibilità Capacità d'adattamento e disponibilità ad operare con la flessibilità necessaria a fronteggiare situazioni straordinarie, impreviste o in genere contingenti al fine di realizzare i compiti assegnati.	1	2	3	4	5	6	5	
2. Autonoma gestione del tempo nell'ambito degli obiettivi del centro di responsabilità Capacità di gestire il tempo lavorativo ed esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo negli ambiti imposti dai compiti assegnati	1	2	3	4	5	6	5	
3. Soluzione dei problemi, autonomia operativa e rendimento Capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed imprevisti e di sviluppare in autonomia la propria attività secondo efficacia ed efficienza e di verificare autonomamente il rendimento dell'attività lavorativa svolta nell'ambito dei compiti assegnati	1	2	3	4	5	6	5	
4. Condivisione degli obiettivi di gruppo e superamento dei conflitti Capacità d'integrarsi nel proprio gruppo di lavoro condividendone gli obiettivi e di gestire correttamente gli eventuali rapporti con gli utenti interni ed esterni al fine d'evitare l'insorgere di conflitti e di risolvere quelli in corso	1	2	3	4	5	6	5	
5. Rapporti interni ed esterni Capacità di instaurare rapporti costruttivi con interlocutori interni ed esterni (colleghi, superiori, pubblico e utenza esterna in genere) contribuendo alla qualificazione dell'immagine dell'ente	1	2	3	4	5	6	5	
Somma punteggi							25	

b) Ambito: qualità delle prestazioni									
Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio	
1. Orientamento alla qualità Capacità di orientare la propria attività verso la qualità reale e percepita del servizio reso; disponibilità alla comprensione e alla soluzione dei problemi degli utenti.	1	2	3	4	5	6	5		
2. Affidabilità e conoscenza delle procedure Affidabilità e corretta interpretazione degli incarichi, conoscenza delle procedure operative dell'ente e capacità d'adeguamento della propria attività alle medesime.	1	2	3	4	5	6	5		
3. Esecuzione nei tempi previsti dei compiti assegnati Capacità di ottimizzare l'attività da svolgere al fine di completare gli incarichi affidati nei tempi previsti, mantenendo al contempo un'attenzione alla qualità del servizio reso (interno/esterno) verificandone il risultato e gli aspetti economici connessi (costi/benefici; efficienza/qualità; risorse/risultati)	1	2	3	4	5	6	5		
4. Professionalità applicata, sviluppo ed aggiornamento professionale, Capacità d'impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi di carattere operativo; capacità di svolgere i compiti assegnati mostrando impegno per l'approfondimento e l'aggiornamento delle proprie conoscenze tecnico-professionali; traduzione in comportamenti operativi degli apprendimenti acquisiti con la partecipazione alle seguenti azioni formative: <hr/> <hr/>	1	2	3	4	5	6	10		
Somma punteggi							25		

c) Ambito: valutazione dei risultati									
Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio	
1. Risultati individuali Raggiungimento dei risultati attesi in relazione agli obiettivi individuali assegnati	1	2	3	4	5	6	20		

c) Ambito: valutazione dei risultati							
2. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi del P.E.G. Grado di raggiungimento degli obiettivi correlati ai programmi / progetti di gruppo ai quali il dipendente partecipa	1	2	3	4	5	6	30
	Somma punteggi						50

Totale punteggio

IL RESPONSABILE

SCHEDE DI VALUTAZIONE

Schede di valutazione e di auto-valutazione DIPENDENTI CATEGORIA "D"

Anno _____

Nome _____ Cognome _____

data di nascita _____

residenza _____

cat. ___ pos. economica _____

DIPENDENTI CATEGORIA "D" (titolari di p.o.)

a) Ambito: comportamenti organizzativi

Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio
1. Autonomia Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo dimostrando orientamento al risultato finalizzato agli obiettivi e responsabilità sulla organizzazione delle risorse	1	2	3	4	5	6	4	
2. Comunicazione, coinvolgimento e integrazione Attitudine a trasmettere e far comprendere gli obiettivi da raggiungere; capacità di favorire l'integrazione all'interno del proprio contesto e fra questo ed il resto dell'organizzazione (orientamento all'utente interno) anche attraverso la circolazione di informazioni qualificate	1	2	3	4	5	6	4	
3. Delega Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati	1	2	3	4	5	6	4	
4. Orientamento alla domanda Capacità di analisi della domanda e di anticipare nuovi bisogni dell'ente e delle sua utenza	1	2	3	4	5	6	4	
5. Valorizzazione delle risorse umane Capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli, valutandoli e curando lo sviluppo della loro professionalità	1	2	3	4	5	6	4	
Somma punteggi							20	

b) Ambito: qualità delle prestazioni

Ambiti/fattori di valutazione	valutazione	peso	punteggio

b) Ambito: qualità delle prestazioni

<p>1. Negoziazione e gestione dei conflitti Capacità di anticipare l'insorgere dei conflitti attraverso la negoziazione e di risolvere i conflitti in corso</p>	1	2	3	4	5	6	5	
<p>2. Programmazione e controllo Capacità di programmazione e coordinamento d'attività; capacità di controllo delle attività anche mediante l'elaborazione di criteri, parametri ed indicatori per la valutazione di efficacia ed efficienza. Attenzione agli aspetti economici connessi all'attività di competenza valutandone i riflessi immediati e prospettici in termini di costi/benefici, efficienza/qualità, risorse/risultati</p>	1	2	3	4	5	6	5	
<p>3. Rapporti esterni e contrattuali Capacità di rappresentare l'ente nei rapporti con l'esterno contribuendo alla qualificazione della sua immagine, di gestire rapporti costruttivi con interlocutori esterni, di gestire rapporti contrattuali attivati.</p>	1	2	3	4	5	6	5	
<p>4. Soluzione dei problemi, adattabilità e flessibilità Capacità di risolvere situazioni critiche e problemi imprevisti attivando le risorse controllate attraverso un'attenta lettura del contesto di riferimento e la predisposizione di adeguati piani di intervento; adattabilità al contesto operativo ed alle situazione di insufficienza di risorse</p>	1	2	3	4	5	6	5	
<p>5. Conoscenza dei processi e professionalità applicata Conoscenza delle procedure e dei processi interni all'ente e capacità d'analisi e riprogettazione degli stessi; capacità d'impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi ad elevata complessità tecnica</p>	1	2	3	4	5	6	5	
<p>6. Sviluppo professionale Attitudine ed impegno per l'approfondimento ed aggiornamento delle proprie conoscenze tecnico-professionali e traduzione in comportamenti operativi delle competenze acquisite con la partecipazione alle seguenti azioni formative: _____ _____ _____</p>	1	2	3	4	5	6	5	

b) Ambito: qualità delle prestazioni		
Somma punteggi	30	

C) Ambito: valutazione dei risultati									
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>	
1. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di PEG Grado di raggiungimento degli obiettivi correlati ai programmi/progetti di gruppo cui il dipendente partecipa	1	2	3	4	5	6	30		
2. Risultati individuali Grado di raggiungimento dei risultati attesi e degli obiettivi correlati ai programmi/progetti del proprio centro di responsabilità	1	2	3	4	5	6	20		
	Somma punteggi						50		

IL RESPONSABILE/NUCLEO DI VALUTAZIONE

Applicazione della metodologia per la definizione dell'indennità di risultato delle Posizioni Organizzative

L'Organismo Indipendente di Valutazione, sulla scorta della metodologia qui proposta, valuta le prestazioni rese dai Responsabili in Posizione Organizzativa "pesando" i parametri relativi agli ambiti (comportamenti organizzativi e risultati) espressi nella specifica scheda.

In particolare:

1. Assegna un indice d'intensità (si veda tabella sottostante) ad ognuno dei parametri dell'ambito "comportamenti organizzativi", tenendo conto del livello di prestazione raggiunto, moltiplica tale valore per il peso attribuito ai rispettivi ambiti;
2. Valuta, sempre attraverso l'utilizzo degli indici di intensità, il grado di raggiungimento di ogni singolo obiettivo di Peg e calcola un indice d'intensità medio degli stessi¹. da riportare nella scheda di valutazione e moltiplicare per il peso attribuito all'ambito "risultati";
3. Somma i valori ottenuti nei diversi ambiti (il punteggio sarà compreso tra i 100 e i 600 punti), colloca il valore ottenuto nella relativa fascia definita ai fini della quantificazione economica dell'indennità.

INDICI DI INTENSITÀ PER L'ASSEGNAZIONE DEI PUNTEGGI

INDICE	DESCRIZIONE	
1	Prestazione: assolutamente inadeguata	Risultato: gravemente insufficiente
2	Prestazione: inadeguata	Risultato: non completamente in linea con le attese
3	Prestazione: migliorabile	Risultato: in linea con le attese
4	Prestazione: buona	Risultato: discretamente raggiunto
5	Prestazione: molto buona	Risultato: pienamente raggiunto
6	Prestazione: eccellente	Risultato: superiore alle attese

Applicazione della metodologia per la definizione della produttività

Ai fini della definizione dell'incentivo di produttività i Responsabili in Posizione Organizzativa valutano i rispettivi collaboratori in categoria A, B, C e D.

In particolare il titolare della Posizione Organizzativa procede nel seguente modo:

1. "Pesa", con riferimento agli indici di intensità (si veda tabella sottostante), i parametri definiti in corrispondenza alla categoria di appartenenza, moltiplica tale valore per il peso attribuito ai rispettivi ambiti ("comportamenti organizzativi", "qualità delle prestazioni" e "risultati");
2. Somma i valori ottenuti nei diversi ambiti (il punteggio sarà compreso tra i 100 e i 600 punti), colloca il valore ottenuto nella relativa fascia definita ai fini della quantificazione economica

dell'indennità.

Le assenze sono valutate in autonomia dalle posizioni organizzative o dall'organismo indipendente di valutazione secondo criteri stabiliti che tengano conto della proporzionalità tra lavoro prestato e raggiungimento degli obiettivi

L'attribuzione delle indennità economiche

Sulla base della valutazione conseguita con l'attribuzione dei "pesi" ai parametri espressi nelle schede di riferimento, si opera la collocazione in una delle fasce rappresentate nella tabella sottostante.

Il riepilogo in fasce consente di abbinare le corrispondenti indennità economiche ad un *range* di valori abbastanza ampio, con il vantaggio di non operare insignificanti differenziazioni dell'indennità economica attribuita a ciascuno, e di compensare inevitabili imprecisioni o soggettivismi delle valutazioni.

Prestazioni finali			
Range Punti	Fasce	Produttività e Risultato.	Coeff. Progr. Orizzontale ^{Nb}
Tra 600 e 571 punti	As	100	10
Tra 570 e 491 punti	A	90	10
Tra 490 e 451 punti	B	80	9
Tra 450 e 401 punti	C	70	8
Tra 400 e 351 punti	D	60	6
Tra 350 e 301 punti	E	50	4
Tra 300 e 201 punti	F	40	2
Tra 200 a 101 punti	G	20	0
Tra 100 e 0 punti	H	0	0

Nella verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi che, secondo il contratto decentrato determina la conferma, la riduzione proporzionale o la non conferma della quota di fondo preventivamente assegnata a ciascuna area o gruppo lavoro, l'Organismo Indipendente di Valutazione opera su una scala parametrica da 1 a 100. La valutazione complessiva corrisponde al valore medio delle valutazioni.

^{Nb} Esclusi i dirigenti