

## Misurazione e valutazione della performance del servizio ed individuale dei dipendenti.

La misurazione e la valutazione sulla performance del servizio ed individuale sono collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance del Servizio/Ufficio di appartenenza, alle competenze dimostrate ad ai comportamenti professionali e organizzativi.

La valutazione si applica in relazione alla:

- prestazione individuale: sarà valutato il grado di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza. Vengono cioè valutate le capacità individuali ed i comportamenti organizzativi collegati all'attività lavorativa;
- prestazione organizzativa: sarà valutato il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza del dipendente.

La valutazione viene effettuata sulla base di apposite schede di valutazione, come appresso indicato, che verranno adeguata ai modelli che verranno definiti dal Dipartimento della funzione pubblica, ai sensi dell'art.8 comma 1bis del D.Lgs. 150/2009.

Mediante tali schede viene attribuito un punteggio a ciascuno degli indicatori disciplinati dal presente sistema di valutazione. Gli indicatori sono ponderati in funzione della rilevanza di ciascuno ai fini della misurazione della qualità delle prestazioni individuali e all'apporto di ciascun dipendente al miglioramento della performance e dell'efficienza dei processi lavorativi.

Gli indicatori e i rispettivi pesi sono i seguenti:

FATTORE	DESCRIZIONE	PESO
Impegno, puntualità e precisione nella prestazione svolta	Valuta la capacità di fare e dare il massimo nell'unità di tempo considerata; valorizza la puntualità, la continuità e l'assiduità con cui la prestazione è svolta anche mediante un utilizzo ottimale di tutti i mezzi disponibili. E' un fattore volto a rilevare anche la precisione, l'affidabilità del lavoratore in termini di qualità e di risultato.	10%
Flessibilità operativa	Valuta la capacità di adattamento ai programmi ed ai carichi di lavoro. Mette in evidenza la capacità di affrontare situazioni nuove e mutevoli utilizzando proficuamente il proprio vissuto lavorativo ed applicando con razionalità le conoscenze	5%
Orientamento al lavoro di gruppo	Valuta la capacità di lavorare insieme ad altri e di prestare il proprio apporto ad un lavoro comune. Misura il grado di partecipazione attiva nelle attività di gruppo e il livello di effettivo apporto del singolo al raggiungimento dell'obiettivo.	5%

FATTORE	DESCRIZIONE	PESO
Autonomia e capacità organizzativa	Valuta la capacità del singolo di autogestirsi, di saper programmare le attività a cui è preposto, di controllare le fasi di realizzazione ed i risultati ottenuti, di stabilire le priorità.	10%
Iniziativa	Valuta le capacità di prendere iniziative, nell'ambito delle disposizioni generali ricevute, per affrontare e risolvere problemi, criticità ed imprevisti e raggiungere i risultati attesi.	10%
Risultati	Valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati, ed il contributo che il dipendente apporta al raggiungimento degli obiettivi della propria unità organizzativa. Valuta inoltre, la capacità di perseguire obiettivi dell'Ente diversi da quelli formalmente assegnati.	60%

Per ogni sub-fattore di valutazione è previsto un punteggio da 1 a 5 punti (non sono ammessi i mezzi punti) con attribuito il seguente significato:

Insufficiente	Non si impegna nemmeno per lo stretto necessario, necessita di continui solleciti, impreciso e discontinuo.	0 punti
Scarso	Si impegna per lo stretto necessario, poco assiduo, commette molti errori, largamente migliorabile.	1 punto
Sufficiente	Si impegna ma richiede ulteriori miglioramenti, impegno discontinuo, commette errori, spesso in ritardo nella esecuzione delle mansioni affidate.	2 punti
Discreto	Si impegna con prestazioni di poco superiori alle proprie competenze, impegno continuo e puntuale.	3 punti
Buono	Si impegna con prestazioni in linea con le competenze della categoria di appartenenza e dal profilo professionale, senza elementi di eccellenza o di rilevante significatività	4 punti
Ottimo	Si impegna con continuità ed assiduità, ricerca continui miglioramenti, significativi gli spunti dell'accrescimento professionale; significativa la disponibilità, la precisione e la costanza delle prestazioni, assiduo e responsabile; si richiede il consolidamento senza ulteriori miglioramenti.	5 punti

La valutazione si conclude con l'attribuzione di un punteggio, che sarà determinato dall'applicazione del peso previsto per ciascun indicatore moltiplicato il punteggio riportato in ciascuno di essi ed infine riproporzionato su 80 punti.

**Valutazione complessiva del dipendente.**

Il salario accessorio sarà attribuito, in coerenza ai limiti stabiliti dalle disponibilità del fondo per le risorse decentrate, sulla base del punteggio conseguito nelle valutazioni di cui ai punti precedenti. In caso di valutazione negativa, non sarà corrisposto salario accessorio.