

Misurazione e valutazione della performance degli incaricati di posizione organizzative.

La misurazione e la valutazione della performance del personale titolare di P.O. è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva
- b) al raggiungimento dei specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (anche mediante formula statistico/finanziaria nel caso in cui il responsabile si avvalga di almeno due collaboratori).

La valutazione si applica quindi in relazione alla:

- prestazione individuale: sarà valutato il grado di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di responsabilità;
- prestazione organizzativa: sarà valutato il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dipendenti dell'unità organizzativa di cui il dipendente ha la responsabilità e complessivamente alla prestazione dell'Ente.

Nella misurazione e valutazione della performance individuale del personale titolare di posizione organizzativa si tiene conto quindi anche dei risultati della misurazione e valutazione della performance dell'unità organizzativa di diretta responsabilità, con un peso di 60 punti.

La valutazione della performance organizzativa generale dell'Ente potrà essere utilizzata anche quale fattore correttivo della performance organizzativa di ciascuna area.

La valutazione della performance individuale, per gli ulteriori 40 punti (20 per i comportamenti, 20 per gli obiettivi) viene effettuata sulla base di apposite schede di valutazione nelle quali sarà attribuito un punteggio a ciascuno degli indicatori, ponderati in funzione della qualità delle prestazioni individuali e dell'apporto di ciascun dipendente incaricato di posizione organizzativa al miglioramento della performance e dell'efficienza dei processi lavorativi.

La misurazione e valutazione della performance di tutto l'Ente avviene sulla base di quanto previsto per tutti i dipendenti.

Per gli ulteriori 40 punti (performance individuale, 20 per i comportamenti, 20 per gli obiettivi) 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.	10%
Orientamento all'utente e al lavoro di gruppo	Valuta le capacità di interpretare e soddisfare i bisogni degli utenti esterni ed interni. Valuta la capacità di lavorare insieme ad altri e di prestare il proprio apporto ad un lavoro comune. Misura la capacità di coordinare e motivare i dipendenti assegnati al proprio servizio.	15%

FATTORE	DESCRIZIONE	PESO
Autonomia e capacità organizzativa e iniziativa	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 assegnando i compiti ai collaboratori assegnati al proprio servizio, tenendo conto delle loro attitudini. Valuta la capacità propositiva al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa. Valuta la capacità di prendere iniziative, nell'ambito delle disposizioni generali ricevute, per affrontare e risolvere problemi, criticità ed imprevisti e raggiungere i risultati attesi.	15%
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.	50%

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
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 in linea alle proprie competenze, impegno continuo e puntuale.	3 punti
Buono	Si impegna con prestazioni di poco superiori alle 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, riproporzionato per i 40 punti disponibili (20 per i comportamenti, 20 per i risultati).

Le indennità di risultato saranno attribuite nel rispetto di quanto previsto dal CCNL Funzioni locali, in coerenza ai limiti stabiliti dalle disponibilità del fondo per le risorse decentrate, sulla base del punteggio conseguito e delle tabelle riportate per i compensi per le indennità di risultato. In caso di valutazione minore di 60, non sarà corrisposto salario accessorio.