

## Misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti – 40 punti.

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

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, e dunque ai risultati: 20 punti;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance del Servizio/Ufficio di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi, al “come” un’attività viene svolta da ciascuno all’interno dell’amministrazione: 20 punti.

La valutazione viene effettuata sulla base di apposite schede di valutazione.

Mediante tali schede viene attribuito un punteggio a ciascun indicatore ponderato in funzione della qualità delle prestazioni individuali e dell’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 |
|---|--|------|
| 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.  | 50%  |
| 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.   | 15%  |
| Flessibilità operativa e orientamento al lavoro di gruppo | Valuta la capacità di adattamento ai programmi ed ai carichi di lavoro, nonché al lavoro di gruppo. Mette in evidenza la capacità di affrontare situazioni nuove e mutevoli utilizzando proficuamente il proprio vissuto lavorativo ed applicando con razionalità le conoscenze. Misura il grado di partecipazione attiva nelle attività di gruppo e il livello di effettivo apporto del singolo al raggiungimento dell’obiettivo. | 15%  |

| FATTORE  | DESCRIZIONE  | PESO |
|--|--|------|
| Autonomia, capacità organizzativa e iniziativa | Valuta la capacità del singolo di autogestirsi, di prendere iniziative nell'ambito delle disposizioni generali ricevute, di saper programmare le attività a cui è preposto, di controllare le fasi di realizzazione ed i risultati ottenuti, di stabilire le priorità. | 20%  |

Per ogni indicatore 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 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 40 punti (20 per i comportamenti, 20 per i risultati).

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, secondo quanto previsto dal contratto decentrato. In caso di valutazione negativa minore di 60, non sarà corrisposto salario accessorio.