

Art. 9 Metodologia di valutazione per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa

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

- a. performance organizzativa: valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dai rispettivi titolari di posizione organizzativa;
- b. performance individuale: valuta l'apporto individuale reso dal dipendente in termini di comportamenti professionali e organizzativi e di competenze dimostrate.

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:

- a) è demandata ai Responsabili di posizione organizzativa, nel rispetto del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, del PEG e/o del PdO, l'assegnazione di obiettivi individuali e/o di gruppo;
- b) sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, valutato dal Responsabile di posizione organizzativa, si effettua il collocamento del dipendente nella fascia di valutazione di performance organizzativa tenendo conto della tabella che segue:

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 2 dal titolare di posizione organizzativa.

In apposita scheda 2a, 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 2b, al fine dell'assegnazione della retribuzione di risultato.

Scheda 2

UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SOSIO
DIPENDENTI NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
 SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

NOME E COGNOME DIPENDENTE	SETTORE	SERVIZIO:
CATEGORIA:	POSIZIONE ECONOMICA:	PROFILO PROFESSIONALE:

PARAMETRI		SCALA DI VALUTAZIONE			
		0	1	2	3
1) PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Si valuta la capacità di pianificare le varie fasi del lavoro, fissando gli obiettivi e le scadenze e di essere autonomo				
2) RISPETTO DEI TEMPI E SCADENZE	Si valuta la capacità di rispettare le scadenze previste e concordate				
3) PRECISIONE E ACCURATEZZA DEL LAVORO	Si valuta la capacità di produrre elaborati e documenti con standard di qualità, mentre per la categoria A si fa riferimento alla qualità della prestazione resa				
4) ORIENTAMENTO AL RISULTATO	Si valuta la qualità delle prestazioni di servizio a cui il valutato è chiamato a contribuire, il coinvolgimento nelle esigenze connesse alla realizzazione dei programmi, alle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente				
5) ORIENTAMENTO ALL'UTENZA	Si valuta la capacità di interpretare le esigenze di adattamento organizzativo alle variabili esterne al fine di assicurare un elevato indice di gradimento delle prestazioni del servizio, sia all'utenza che all'Amministrazione.				

6) LAVORARE IN GRUPPO	Si valutano le capacità nell'instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, a superare, nel lavoro, l'approccio fondato su scelte di natura individualistica, la capacità a superare momenti di stress e/o di conflitto				
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

Il titolare di Posizione Organizzativa

.....

Il dipendente per presa visione

.....

Scheda 2 a

SCHEDA FINALE
PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO COMPLESSIVO CENTESIMALE

PERFORMANCE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Organizzativa (come da tab. art. 9 Regolamento)	
Individuale (come da scheda 2)	
Performance organizzativa + performance individuale	

Data.....

Il Titolare di posizione organizzativa

.....

Scheda 2 b

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:

<p>Grado 1 INSUFFICIENTE Punteggio correlato: da 0 a 49 punti</p>	<p>Prestazione non rispondente agli standard o alle attese, per: mancato rispetto delle scadenze; insufficiente grado di autonomia, criticità nelle relazioni con utenza e colleghi, incapacità a superare momenti conflittuali</p>
<p>Grado 2 SUFFICIENTE Punteggio correlato: da 50 a 59 punti</p>	<p>Prestazione sufficientemente rispondente agli standard o alle attese, con un sufficiente grado di autonomia nell'espletamento dei compiti assegnati; modesta capacità a condividere gli obiettivi di gruppo e a superare momenti conflittuali.</p>
<p>Grado 2 ADEGUATO Punteggio correlato: da 60 a 89 punti</p>	<p>Prestazione in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.</p>
<p>Grado 3 TENDENTE ALL'ECCELLENZA Punteggio correlato: da 90 a 100 punti</p>	<p>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</p>