

SISTEMI di VALUTAZIONE delle PERFORMANCE INDIVIDUALI del PERSONALE

SCHEMA di SISTEMA di VALUTAZIONE della PERFORMANCE INDIVIDUALE del SEGRETARIO COMUNALE

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO per SEGRETARIO COMUNALE RESPONSABILE di UNO O PIU' SETTORI	PESO per SEGRETARIO COMUNALE NON ANCHE RESPONSABILE di SETTORI
La collaborazione e l'assistenza nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico-amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti	30%	40%
La funzione di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili dei servizi con funzioni dirigenziali.	20%	35%
Responsabilità di settore*	50%	-
4 Contributo alla performance generale	-	25%
TOTALE	100%	100%

**Parametrare al suddetto peso del 50% il punteggio risultante dall'applicazione della tabella stabilita per la valutazione dei responsabili di settore (a seconda che sia con dipendenti o senza dipendenti). Se il Segretario è responsabile di più di un settore la valutazione sullo svolgimento di dette responsabilità è fatta con una scheda unica che tenga conto della performance espressa relativamente a tutti i settori "presieduti". La valutazione della performance relativa alla responsabilità di settore, se il Sindaco non si è avvalso del potere di nominale un Nucleo esterno all'Ente, è effettuata dallo stesso "primo cittadino" senza che sia consentita una preventiva proposta del nucleo stesso.*

SCHEMA di SISTEMA di VALUTAZIONE della PERFORMANCE INDIVIDUALE del PERSONALE a cui è ATTRIBUITA la RESPONSABILITA' di SETTORE

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER RESPONSABILI con DIPENDENTI	PESO PER RESPONSABILI SENZA DIPENDENTI
1 Obiettivi di struttura	40%	50%
1 Obiettivi individuali	10%	-
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	15%	-
3 Competenze dimostrate	10%	25%
4 Contributo alla performance generale	10%	10%
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	15%	15%
5.1 Orientamento all'Utenza	(6%)	(6%)
5.3 predisposizione alla corretta risoluzione dei problemi (cd. <i>Problem solving</i>)	(9%)	(9%)
Totale	100%	100%

SCHEMA di SISTEMA di VALUTAZIONE della PERFORMANCE INDIVIDUALE del PERSONALE a cui NON è ATTRIBUITA la RESPONSABILITA' di SETTORE

FATTORI di VALUTAZIONE	PESO PER FASCIA D	PESO PER FASCIA C	PESO PER FASCIE A e B
1 Obiettivi di gruppo	20%	10%	20%
1 Obiettivi individuali	10%	10%	-
3 Competenze dimostrate	10%	10%	10%
4 Contributo alla performance del Settore	30%	30%	20%
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	30%	40%	50%
5.1 Orientamento all'Utenza	(10%)	(25%)	(30%)
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	(20%)	(15%)	(20%)
Totale	100%	100%	100%

Legenda:

Per il Segretario Comunale: si verifica, tra l'altro il livello di soddisfazione rispetto ai seguenti compiti ad esso attribuiti dalla legge:

- I. collaborazione e l'assistenza nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico- amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti;
- II. funzione di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili dei servizi con funzioni dirigenziali.

Per tutti:

1. per obiettivi di struttura" o "obiettivi di gruppo" e "obiettivi individuali" si intendono obiettivi riferiti a specifici indicatori quali-quantitativi relativi al raggiungimento dei risultati attesi a seguito di attività/progetti particolarmente rilevanti o strategici dell'Ente a seconda che riguardino l'intera struttura di assegnazione o il singolo dipendente; entrambe le tipologie di obiettivo devono essere necessariamente correlate ad indicatori in base ai quali il grado di raggiungimento degli stessi sia verificabile. La determinazione del punteggio da riportare nella scheda di valutazione sarà proporzionale al grado di raggiungimento dell'obiettivo secondo i criteri quali-quantitativi fissati al momento dell'assegnazione dello stesso. Qualora al responsabile di settore o al dipendente vengano assegnati obiettivi di un solo tipo il peso degli stessi ai fini della valutazione verrà cumulato. Qualora al responsabile di settore o al dipendente non venga assegnato alcun obiettivo non gli potrà essere riconosciuta alcuna retribuzione collegata allo stesso ma la valutazione verrà comunque redatta, per dare seguito alle altre finalità della stessa (ad esempio quella, di seguito descritta, della progressione orizzontale) riproporzionando i "pesi" degli altri fattori fino a raggiungere il 100%.
2. il presente fattore rappresenta la capacità di motivare, comunicando e orientando i comportamenti dei collaboratori al risultato e al miglioramento continuo, e di valutare i collaboratori anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di *performance* individuale degli stessi;
3. il presente fattore rappresenta il livello delle competenze manageriali o trasversali e delle competenze distintive maturate nell'arco dell'esercizio da valutarsi;
4. il presente fattore rappresenta il livello della collaborazione e della flessibilità del valutato a favore dei risultati complessivi dell'Ente o dell'Area/Settore di appartenenza. Il fattore tiene in considerazione quanto non "strettamente" di competenza del valutato, e *in primis* la collaborazione rispetto a quanto richiesto dall'Ente o dalla struttura di appartenenza;
5. il presente fattore rappresenta quegli aspetti di natura comportamentale su cui l'Ente ritiene prioritario richiamare l'attenzione del personale. Detti aspetti sono ritenuti necessario prerequisite per Responsabili di Servizio.
 - a. Il sottofattore 5.1 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende un costante orientamento al Cittadino, o comunque al destinatario del servizio;
 - b. il sottofattore 5.2 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende una prestazione accurata e puntuale;
 - c. Il sottofattore 5.3 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende la massima cura per una autonoma soluzione dei problemi, in coerenza con le responsabilità attribuite attuata in forma individuale o di gruppo, senza rinviare i problemi stessi ad altro soggetto sovraordinato (segretario, direttore, dirigente o responsabile del servizio).

Modalità di attribuzione del punteggio

La valutazione consiste nell'assegnare, per ciascun fattore esaminato - escluso quello degli obiettivi (fattore n.1) il cui punteggio verrà determinato sulla base del grado di raggiungimento degli stessi - un punteggio corrispondente al livello della prestazione espressa rispetto a quella attesa in relazione alla posizione ricoperta dal valutato prendendo come riferimento - salvo che per il Segretario Comunale, rispetto al quale ci si avvarrà di considerazioni basate su quanto dallo stesso atteso in ragione della categoria o fascia professionale di appartenenza- la declaratoria delle categorie contrattuali di cui al CCNL del 31 marzo 1999 e le eventuali specificazioni disposte ai sensi della lettera a) dell'art.91 *septies* del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

<p>Grado 1</p> <p>INADEGUATO</p> <p>Punteggio correlato: non superiore al 25% del totale</p>	<p>Prestazione non rispondente agli <i>standard</i> o alle attese .</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione.</p> <p>Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.</p>
<p>Grado 2</p> <p>MIGLIORABILE</p> <p>Punteggio correlato: dal 26 al 50% del totale</p>	<p>Prestazione solo parzialmente rispondente agli <i>standard</i> o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi.</p> <p>Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.</p>
<p>Grado 3</p> <p>ADEGUATO</p> <p>Punteggio correlato: dal 51 al 70% del totale</p>	<p>Prestazione mediamente in linea con gli <i>standard</i> o le attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche.</p> <p>Il valutato non necessita di interventi di sostegno.</p>
<p>Grado 4</p> <p>BUONO</p> <p>Punteggio correlato: dal 71 al 90% del totale</p>	<p>Prestazione mediamente superiore agli <i>standard</i> o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.</p>
<p>Grado 5</p> <p>ECCELLENTE</p> <p>Punteggio correlato: dal 91 al 100% del totale</p>	<p>Prestazione ampiamente superiore agli <i>standard</i> o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità.</p> <p>Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.</p>

Ai sensi del comma 5 dell'art. 91 quinquies del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, l'attribuzione di un punteggio inferiore al 71% di quello massimo comporterà l'impossibilità di riconoscere al dipendente oggetto della valutazione qualsiasi tipo di incentivo o premio collegato alla performance

CRITERI di ATTRIBUZIONE delle PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Si stila una graduatoria tra gli aventi diritto sulla base della media delle valutazioni riportate nei tre anni solari precedenti quello nel corso del quale la progressione ha decorrenza (ad esempio se la progressione ha decorrenza nell'anno 2011 vengono prese a riferimento le valutazioni relative agli anni 2008,2009 e 2010).

Se in non tutti gli anni precedenti è stata effettuata la valutazione si procederà sulla base della media dei soli anni disponibili (fermo restando che non si potrà comunque considerare valutazioni riferite ad anni anteriori rispetto ai tre precedenti). I dipendenti che hanno un'anzianità di servizio inferiore a tre anni (purché abbiano totalizzato il numero di anni di servizio minimo per avere diritto alla progressione) gareggiano comunque e nei loro riguardi la media è effettuata sulla base delle valutazioni riportate negli anni di servizio. Se il dipendente, giunto in mobilità da altra amministrazione e non ha mai ricevuto valutazioni all'interno del Comune di Castelfranco, la media delle valutazioni precedenti può essere motivatamente adeguata dal soggetto competente alla valutazione soprattutto laddove emerga che nelle amministrazioni di provenienza non si è effettuata una significativa differenziazione delle valutazioni di *performance* individuale, se invece è presente almeno una valutazione effettuata a Castelfranco la media si farà tenendo conto solo di quella o, se più di una, di quelle. In caso di parità ha diritto alla progressione il dipendente in possesso del più elevato titolo di studio (a tal proposito si precisa che, a parità di livello <es: scuola media inferiore, scuola media superiore>, la maggiore durata ordinaria del corso di studi è considerata come titolo di studio più elevato), in caso di ulteriore parità prevale il dipendente che ha conseguito il suddetto titolo di studio riportando la migliore votazione; in caso di ulteriore parità prevale il dipendente che ha effettuato nei tre anni precedenti il maggior numero di ore di formazione in corsi o seminari, debitamente attestata. Viene, a tal fine, riconosciuto un punto per ogni ora di corso o frazione non inferiore alla mezzora. Gli attestati servono a certificare il numero di ore seguite ma non fanno punteggio in se. Limitatamente ai corsi frequentati in data successiva al 31 dicembre 2010, per usufruire del punteggio è necessario accompagnare l'attestato con una breve relazione (di massimo 30 righe) descrittiva degli argomenti affrontati. In caso di ulteriore parità prevale il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ricoperta al momento della selezione (nell'anzianità di servizio si computa anche quella maturata presso altre amministrazioni se si tratta di dipendenti assunti a seguito di procedure di mobilità).