



COMUNE DI SESTU

Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance del Personale dipendente

Adottato con Del. GC. n.129 del 28/06/2018

Capo I	2
Il sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance del Personale dipendente	2
Art. - 1 – Misurazione e Valutazione della performance del personale dei livelli	2
Capo II	3
La programmazione	3
Art. -2- Assegnazione degli Obiettivi	3
Art. - 3 - Catalogo dei comportamenti Professionali	3
Art. - 4 - Aggiornamento degli obiettivi	4
Capo III	4
Metriche di Misurazione e Valutazione	4
Art. - 5 - La Ponderazione degli Obiettivi	4
Art. - 6 - Parametri di misurazione	4
Capo IV	5
Misurazione e Valutazione	5
Art. - 7 – La Valutazione intermedia del personale dei livelli	5
Art. - 8 - Valutazione finale del personale dei livelli	5
Art.- 9- La Scheda di valutazione	6
Art. – 10 - Esclusioni	7
Art. - 11 - Conciliazione e contenziosi	8
Art. - 12 - Revisione della Metodologia	8
Art. – 13 - Collegamento con gli altri processi di gestione delle risorse umane	9
Capo V Norme finali	9
Art. - 14 – Criteri di accesso al premio	9
Art. – 15 - Entrata in vigore	9
Art. – 16 - Norma Transitoria	9

Capo I

Il sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance del Personale dipendente

Art. - 1 – Misurazione e Valutazione della performance del personale dei livelli

1. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale dei livelli illustra le finalità, le fasi, i tempi e le modalità di esecuzione del processo valutativo, l'ambito di applicazione ed esclusione e le procedure di conciliazione.
2. La misurazione e valutazione della performance del personale dei livelli è svolta dai Dirigenti o Responsabili di Unità Organizzativa in relazione:
 - a) al contributo reso dal personale dipendente per il perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'Ente;
 - b) all'impegno profuso e grado di partecipazione al conseguimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali collegati con i risultati attesi della propria unità organizzativa di appartenenza;
 - c) alle competenze dimostrate e al grado di coerenza dei comportamenti professionali ed organizzativi.
3. La Misurazione e Valutazione della Performance del personale dipendente è finalizzata:
 - al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
 - al miglioramento dell'allocazione delle risorse fra le diverse strutture, premiando quelle virtuose e di eccellenza e riducendo gli sprechi e le inefficienze;
 - alla crescita delle competenze professionali del personale dipendente, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative di riferimento.
4. I risultati dell'attività di misurazione e valutazione delle Performance verranno resi accessibili in forma aggregata nel rispetto della normativa di riferimento (art. 20 D.lgs. 33/13).
5. Il presente sistema trova applicazione sia nei confronti del personale a tempo indeterminato che di quello a tempo determinato.

Capo II

La programmazione

Art. -2- Assegnazione degli Obiettivi

1. Il Dirigente o Responsabile di unità Organizzativa, sulla scorta degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale, formalmente ricevuti per la sua Area, assegna a ciascun collaboratore, da esso funzionalmente dipendente, gli obiettivi annuali da perseguire.
2. L'assegnazione degli obiettivi al personale dipendente deve essere effettuata entro 15 gg. dalla data di approvazione del Piano degli Obiettivi/ Piano di performance da parte dell'Organo esecutivo dell'ente.
3. Nella scheda del dipendente dovrà essere indicato, in modo dettagliato, il contributo richiesto per il perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa, il risultato atteso per il perseguimento degli obiettivi specifici del Settore e gli obiettivi comportamentali o comportamenti organizzativi corredati di appositi pesi e di significativi indicatori (preferibilmente numerici oppure definibili in forma descrittiva) idonei a rappresentare la misurabilità dei risultati da raggiungere in termini concreti e riscontrabili.
4. I criteri da seguire per la corretta declinazione degli obiettivi esecutivi da assegnare al personale dei livelli sono come appresso indicati:
 - a) pertinenza rispetto agli obiettivi fissati nel PDO/Piano Performance/Peg;
 - b) aderenza rispetto alle mansioni ascrivibili alla categoria e declaratoria di appartenenza;
 - c) misurabilità concreta e chiara rispetto raggiungimento del risultato atteso;
5. Il Dirigente o Responsabile di unità Organizzativa convoca almeno due incontri informativi con i propri collaboratori, di cui uno a metà percorso, al fine di predisporre le misure operative di dettaglio utili al perseguimento degli obiettivi e gli strumenti necessari alla rilevazione dei dati occorrenti per l'elaborazione degli indicatori nonché a fornire eventuali chiarimenti.

Art. - 3 - Catalogo dei comportamenti Professionali

1. Si definiscono “comportamenti professionali o capacità organizzative” i fattori di valutazione collegati al perseguimento della qualità nella prestazione lavorativa.
2. Le competenze oggetto di valutazione, saranno annualmente scelte dal Dirigente o Responsabile di Unità Organizzativa, secondo le categorie professionali e peculiarità proprie del personale appartenente all'Area di competenza, tra quelle illustrati nell'allegato 1 e comunicate al dipendente al momento dell'assegnazione degli obiettivi.

Art. - 4 - Aggiornamento degli obiettivi

1. Qualora nel corso dell'anno gli obiettivi di performance assegnati al Dirigente o Responsabile di Unità Organizzativa dovessero subire delle modifiche, lo stesso provvede, tempestivamente, ad integrare o a modificare gli obiettivi assegnati al personale della propria unità organizzativa.
2. È fatta salva la possibilità per il Dirigente o Responsabile di Unità Organizzativa, previa condivisione con i collaboratori interessati, di modificare l'assegnazione degli obiettivi al personale funzionalmente dipendente anche in caso di assenza di modifiche al Piano degli Obiettivi /Piano Performance.

Capo III

Metriche di Misurazione e Valutazione

Art. - 5 - La Ponderazione degli Obiettivi

1. Il Dirigente o Responsabile di Unità Organizzativa attribuisce, a ciascuno degli obiettivi organizzativi, individuali o comportamentali assegnati, un *peso* necessario per il calcolo del risultato conseguito dal dipendente.
2. La sommatoria dei pesi inerenti il contributo dato al perseguimento degli Obiettivi di Performance Organizzativa è pari a 60, mentre il peso attribuito al perseguimento degli obiettivi specifici di Settore e dei comportamenti è pari a 40. Pertanto, il peso complessivo della scheda del dipendenti è pari a 100.
3. In fase di pianificazione operativa delle attività il Dirigente o Responsabile di Unità Organizzativa, provvede alla ponderazione delle attività/compiti in cui si articola la pianificazione esecutiva dell'obiettivo in funzione della percentuale di partecipazione richiesta.

Art. - 6 - Parametri di misurazione

1. I Dirigenti o Responsabili di Unità Organizzativa individuano per ciascuno degli obiettivi, un valore atteso collegato agli indicatori di misurazione descritti nelle schede di programmazione del Dirigente/Responsabile Titolare di PO.
2. Il valore atteso deve avere una validità intersoggettiva e deve essere caratterizzato da:

- *precisione, o significatività*, intesa come la capacità di misurare realmente ed esattamente il grado di raggiungimento di un obiettivo;
- *completezza*, ossia la capacità di rappresentare le variabili principali che determinano i risultati conseguiti dal Settore di riferimento;
- *tempestività*, intesa come la capacità di fornire le informazioni necessarie in tempi utili ai fini dell'attivazione di processi decisionali sia in merito alla valutazione nonché alle eventuali azioni correttive;
- *misurabilità*, vale a dire la capacità di essere quantificabile secondo una procedura oggettiva.

Capo IV

Misurazione e Valutazione

Art. - 7 - La Valutazione intermedia del personale dei livelli

1. Il Dirigente o Responsabile di Unità Organizzativa, sulla base delle informazioni emergenti dai sistemi di controllo attivi nell'Ente, effettua delle sessioni di monitoraggio volte a definire il grado di conseguimento, in corso d'anno, degli obiettivi assegnati.
2. Il Dirigente o Responsabile di Unità Organizzativa effettua la valutazione intermedia mediante acquisizione, da parte di ciascun collaboratore, delle informazioni atte a verificare il grado di conseguimento degli obiettivi attribuiti, indicando eventualmente in forma scritta, gli elementi di criticità rilevati anche sulla base di informazioni acquisite attraverso altri strumenti di controllo presenti nell'Ente.
3. Il Dipendente durante il corso dell'anno è tenuto a segnalare l'esistenza di cause oggettive, ostative al conseguimento degli obiettivi affidati ed insuperabili nella competenza, che potranno così dar luogo, in corso d'esercizio, ad un aggiornamento del Piano degli obiettivi/Piano delle performance e dei relativi target.
4. A seguito degli esiti della verifica intermedia può essere concordata la variazione degli indicatori e/o del valore di performance atteso, delle fonti dei dati e/o delle metodologie di stima.
5. Gli esiti delle valutazioni intermedie sono comunicati ai dipendenti anche mediante colloqui di gruppo o individuali.

Art. - 8 - Valutazione finale del personale dei livelli

1. Ciascun Dirigente o Responsabile di Unità Organizzativa effettua la valutazione del personale assegnato nel rispetto delle procedure previste nel presente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.

2. Il Responsabile di Unità Organizzativa compila la scheda di valutazione in merito ai risultati raggiunti, attribuendo per ciascun obiettivo un valore, espresso in termini percentuali, che attesta in che misura il valore atteso è stato o meno rispettato. In tal modo viene automaticamente corrisposta una classe di conseguimento - *Non avviato* - *Avviato* - *Perseguito* - *Parzialmente Raggiunto* - *Pienamente Raggiunto*.
 - a. se l'obiettivo è descritto dal livello "*non avviato*", ottiene un punteggio pari a 0;
 - b. se l'obiettivo è descritto dal livello "*avviato*", può ottenere un punteggio fino ad un massimo di 50 e un minimo di 21;
 - c. se l'obiettivo è descritto dal livello "*perseguito*", può ottenere un punteggio fino ad un massimo di 70 e un minimo di 51;
 - d. se l'obiettivo è descritto dal livello "*parzialmente raggiunto*", può ottenere un punteggio fino ad un massimo di 90 e un minimo di 71;
 - e. se l'obiettivo è descritto dal livello "*pienamente raggiunto*", può ottenere un punteggio fino ad un massimo di 100 e un minimo di 91;

3. Il Valutatore effettua la valutazione in merito ai comportamenti professionali, declinati nelle schede individuali, attribuendo a ciascuno di essi un valore, espresso in termini percentuali, a cui corrisponde una classe di giudizio del comportamento - *Inadeguato* - *Insoddisfacente* - *Migliorabile* - *Buono* - *Eccellente*.
 - a. se il valutato è descritto dal livello "*inadeguato*", ottiene un punteggio pari a 0;
 - b. se il valutato è descritto dal livello "*insoddisfacente*", può ottenere un punteggio fino ad un massimo di 50 e un minimo di 21;
 - c. se il valutato è descritto dal livello "*migliorabile*", può ottenere un punteggio fino ad un massimo di 70 e un minimo di 51;
 - d. se il valutato è descritto dal livello "*buono*", può ottenere un punteggio fino ad un massimo di 90 e un minimo di 71;
 - e. se il valutato è descritto dal livello "*eccellente*", può ottenere un punteggio fino ad un massimo di 100 e un minimo di 91;

Art.- 9- La Scheda di valutazione

1. La performance del dipendente viene valutata con un'unica scheda. L'intestazione della scheda è identificativa dell'unità organizzativa, del suo Responsabile e del dipendente interessato. La scheda

individuale di valutazione¹ delle performance è articolata secondo una struttura “a campi”. La scheda è composta da 2 blocchi:

I. Il primo blocco è relativo alla valutazione del contributo individuale dato alla performance organizzativa dell'Ente, in cui viene riportato il titolo dell'obiettivo di performance organizzativa, il risultato atteso o l'attività/contributo richiesto al dipendente, il peso assegnato. La valutazione di ciascun obiettivo viene effettuata mediante l'inserimento nell'apposita colonna di un punteggio, espresso in termini percentuali, che attesta in che misura il valore atteso è stato o meno rispettato. In tal modo viene automaticamente corrisposta una classe di conseguimento: *Non avviato - Avviato - Perseguito - Parzialmente Raggiunto - Pienamente Raggiunto*, come illustrato all'art. 8. Al totale degli obiettivi di questo primo blocco della scheda viene assegnato un peso pari a 60 su 100.

II. Il secondo blocco riguarda la valutazione della performance individuale collegata al raggiungimento di eventuali obiettivi specifici di Settore e dei comportamenti professionali. Per la valutazione degli obiettivi specifici sono previste le stesse modalità di gestione illustrate per la valutazione del contributo reso per la performance organizzativa.

La valutazione di ciascun comportamento professionale scelto dal Responsabile di Unità organizzativa (completo di descrizione e peso assegnato) viene effettuata mediante l'inserimento, nell'apposita colonna della scheda di Valutazione, di un punteggio espresso in termini percentuali, che corrisponde ad una classe di conseguimento: *inadeguato - insoddisfacente - migliorabile - buono - eccellente*.

Al secondo blocco nel complesso viene assegnato un peso pari a 40 su 100.

A margine della scheda viene riportato il risultato finale della performance individuale del dipendente, indicato con un punteggio % - determinato dalla somma dell'esito della valutazione del contributo al raggiungimento della performance organizzativa, del raggiungimento degli obiettivi specifici e dei comportamenti professionali- che inciderà sull'accesso e sull'ammontare del premio di produttività.

2. La scheda di valutazione è controfirmata dal dipendente per presa visione.

Art. – 10 - Esclusioni

1. L'accertata violazione dei codici di comportamento e di disciplina da cui sia derivata l'applicazione di sanzioni disciplinari, superiori al rimprovero scritto, salvo diverse disposizioni contenute nel regolamento per i procedimenti disciplinari, esclude il dipendente destinatario della sanzione dalla valutazione e conseguentemente dalla partecipazione alla distribuzione delle premialità connesse alle performance.

2. L'avvio di un procedimento disciplinare a carico del soggetto valutato, determina la sospensione del processo valutativo in corso.

¹ In allegato al presente SMVP
Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance del personale dei livelli

Art. - 11 - Conciliazione e contenziosi

1. Fermi restando gli istituti di tutela previsti dalla legge e di natura giurisdizionale, in conformità alla previsione normativa di cui all'art. 7, 3° comma, D.lgs. 150/2009, il presente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance prevede le seguenti procedure conciliative, volte a verificare la possibilità di addivenire preventivamente ad un componimento interno di situazioni di conflitto discendenti dalla non condivisione delle valutazioni operate.
2. Entro 10 giorni dalla notifica della scheda di valutazione, in caso di risultato complessivo non condiviso, il dipendente può produrre articolata relazione contro deduttiva, sulla quale, entro i 10 gg. successivi, il Dirigente o Responsabile di Unità Organizzativa:
 - a) in costanza di medesime conclusioni sul punteggio attribuito, esprimerà il proprio parere di conferma;
 - b) diversamente potrà procedere alla conseguente revisione della valutazione operata e a notificarla all'interessato e all'organo esecutivo dell'ente;
3. Nel caso in cui si verifichi l'ipotesi a) di cui al presente articolo, entro 3 giorni dalla comunicazione dell'esito di conferma della valutazione, può essere richiesto, a cura del Dipendente, assistito da un rappresentante delle organizzazioni sindacali ovvero da un legale di sua fiducia, attraverso atto scritto e motivato l'intervento dell'Organo di Valutazione previsto per la Dirigenza o Responsabili di Unità Organizzativa, come tentativo di componimento bonario di situazioni di conflitto, suscettibili di possibile contenzioso in sede giurisdizionale.
4. La programmazione del colloquio con l'Organo di Valutazione dovrà essere definita entro 10 giorni dalla richiesta. La procedura di conciliazione si chiude con la formalizzazione di un verbale riportante i contenuti dell'accordo raggiunto tra il Dirigente/Responsabile di Unità Organizzativa e il Dipendente, ovvero con la constatazione del mancato accordo.

Art. - 12 - Revisione della Metodologia

1. L'adozione del sistema prevede che nella fase di avvio lo stesso sia presentato, a cura dei Dirigenti o Responsabili di Unità Organizzativa, al personale dei livelli. I Dirigenti o Responsabili di Unità Organizzativa avranno cura di censire le eventuali criticità o carenze riscontrate nel processo di valutazione. Alla luce delle criticità eventualmente riscontrate nel sistema e nel processo, lo stesso verrà adeguato al fine di garantirne un graduale e costante miglioramento.

Art. - 13 - Collegamento con gli altri processi di gestione delle risorse umane

I risultati di cui al presente Sistema di Misurazione e Valutazione verranno utilizzati per diverse finalità: *a)* la valorizzazione delle risorse umane attraverso gli strumenti di riconoscimento del merito e i metodi di incentivazione della produttività sulla base dei sistemi premianti vigenti presso l'ente; *b)* il miglioramento organizzativo; *c)* la ridefinizione delle strategie dell'amministrazione, *d)* la possibilità di attivare piani di miglioramento individuali (sotto il profilo della formazione/aggiornamento professionale, degli avanzamenti di carriera).

Capo V Norme finali

Art. - 14 – Criteri di accesso al premio

1. Per la determinazione del premio di produttività del personale dipendente si rinvia a quanto previsto nel Contratto Decentrato Integrativo Aziendale.

Art. - 15 - Entrata in vigore

1. Il SMVP di cui al presente documento troverà applicazione a decorrere dal 2018 e potrà essere utilizzato, per quanto riguarda la valutazione, a partire dall'anno successivo all'approvazione.
2. Il presente Sistema sostituisce integralmente quelli precedentemente in vigore.
3. A seguito della adozione di apposite Linee Guida per gli Enti Locali di cui al D.lgs. n. 74/2017 la metodologia potrà, ricorrendone i presupposti, essere adeguata/aggiornata.

Art. - 16 - Norma Transitoria

1. Nell'anno di prima applicazione, in caso di impossibilità di piena operatività del SMVP, previa intesa con l'Organo di valutazione, gli strumenti potranno essere adeguati in corso d'anno.

Allegato 1 Catalogo comportamenti professionali o organizzativi per categoria di appartenenza

Catalogo dei Comportamenti - categorie: D - C - B - A			
Comportamento	Descrittore	Scala di giudizio	Descrittori di giudizio
A - Relazione e collaborazione interfunzionale	Si valutano le capacità comunicative e di apporto concreto nel gruppo di lavoro - di relazione con i colleghi e di partecipazione alla vita organizzativa - di collaborazione ed integrazione nei processi di servizio - di propensione a trasmettere le proprie competenze ai colleghi	<ul style="list-style-type: none"> - 1 0 % ÷ 20 % - 2 21 % ÷ 50 % - 3 51 % ÷ 70 % - 4 71 % ÷ 90 % - 5 91% ÷ 100% 	<ul style="list-style-type: none"> - Non si attiva per collaborare con i colleghi, neppure su richiesta o sollecitazione - Si attiva per collaborare con i colleghi in misura minima e solo su sollecitazione - Si attiva per supportare i colleghi in modo parziale rispetto alle aspettative - Si attiva ad integrarsi nel gruppo di lavoro in maniera adeguata alle aspettative - Si attiva oltre le aspettative e condivide le competenze possedute con i colleghi
B - Assunzione di iniziativa	Si valuta comportamento tenuto in rapporto a situazioni che richiedono, nell'ambito delle proprie competenze, di intraprendere un'azione con un intervento immediato	<ul style="list-style-type: none"> - 1 0 % ÷ 20 % - 2 21 % ÷ 50 % - 3 51 % ÷ 70 % - 4 71 % ÷ 90 % - 5 91% ÷ 100% 	<ul style="list-style-type: none"> - Di fronte alle situazioni descritte non assume mai alcuna iniziativa - Assume iniziative eccezionalmente, in casi non complessi e con supporto altrui - Assume iniziative spesso ma non in tutti i casi in cui appare necessario - Assume iniziative secondo le aspettative rispetto al ruolo ricoperto - Assume iniziative in misura superiore alle aspettative e rispetto ai colleghi
C - Tempestività	Si valuta il rispetto i tempi assegnati per l'esecuzione della prestazione ed interviene nei tempi opportuni anche in assenza di istruzioni specifiche	<ul style="list-style-type: none"> - 1 0 % ÷ 20 % - 2 21 % ÷ 50 % - 3 51 % ÷ 70 % - 4 71 % ÷ 90 % - 5 91% ÷ 100% 	<ul style="list-style-type: none"> - Non rispetta mai i tempi assegnati - E' poco rispettoso dei tempi assegnati - In qualche occasione è tempestivo - Rispetta i tempi assegnati secondo le aspettative - Nel rispetto dei tempi supera le aspettative, anche anticipando le scadenze
D - Rapporti con l'unità operativa di appartenenza	Si valuta la correttezza dei rapporti intrattenuti con i responsabili/dirigenti o con eventuali altri superiori	<ul style="list-style-type: none"> - 1 0 % ÷ 20 % - 2 21 % ÷ 50 % - 3 51 % ÷ 70 % - 4 71 % ÷ 90 % - 5 91% ÷ 100% 	<ul style="list-style-type: none"> - È scorretto e non esegue le direttive del Responsabile/Dirigente - Non sempre è corretto e leale nei rapporti con i superiori - Esegue le direttive dei responsabili anche se con tendenza alla polemica - Esegue con diligenza le direttive dei responsabili secondo le attese - La correttezza nel rapporto supera le aspettative, oltre il restante personale
E - Analisi e soluzione dei problemi.	Si valuta la capacità di affrontare situazioni critiche e di risolvere problemi imprevisti, proponendo possibili alternative ed utilizzando le proprie conoscenze. Propensioni intellettuali ed emotive nel superare gli ostacoli	<ul style="list-style-type: none"> - 1 0 % ÷ 20 % - 2 21 % ÷ 50 % - 3 51 % ÷ 70 % - 4 71 % ÷ 90 % - 5 91% ÷ 100% 	<ul style="list-style-type: none"> - Di fronte a situazioni critiche non è capace di prendere decisioni in autonomia - Raramente riesce ad affrontare e risolvere criticità e problemi imprevisti - Salvo alcune eccezioni di solito riesce a risolvere criticità ed imprevisti - Affronta criticità ed imprevisti e li risolve soddisfacendo le aspettative. - Riesce a risolvere criticità e imprevisti in maniera superiore alle aspettative

F - Capacità di formulare proposte per il miglioramento del servizio	Si valuta la capacità di presentare ai soggetti competenti proposte di miglioramento del servizio, volte sia al conseguimento di specifici risultati, sia al miglioramento organizzativo dell'ambiente di lavoro.	<ul style="list-style-type: none"> - 1 <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td>0 % ÷ 20 %</td></tr></table> - 2 <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td>21 % ÷ 50 %</td></tr></table> - 3 <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td>51 % ÷ 70 %</td></tr></table> - 4 <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td>71 % ÷ 90 %</td></tr></table> - 5 <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td>91% ÷ 100%</td></tr></table> 	0 % ÷ 20 %	21 % ÷ 50 %	51 % ÷ 70 %	71 % ÷ 90 %	91% ÷ 100%	<ul style="list-style-type: none"> - Non è capace di formulare proposte migliorative di alcun tipo - Formula solo proposte di scarsa rilevanza - Occasionalmente formula proposte rilevanti - Nel formulare proposte di miglioramento soddisfa le aspettative - Formula proposte rilevanti oltre le aspettative e migliori di quelle dei colleghi
0 % ÷ 20 %								
21 % ÷ 50 %								
51 % ÷ 70 %								
71 % ÷ 90 %								
91% ÷ 100%								
G - Accuratezza e diligenza	Si valuta l'attenzione, la precisione, l'accuratezza e la diligenza nell'assolvere i compiti e le mansioni collegate al ruolo assegnato.	<ul style="list-style-type: none"> - 1 <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td>0 % ÷ 20 %</td></tr></table> - 2 <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td>21 % ÷ 50 %</td></tr></table> - 3 <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td>51 % ÷ 70 %</td></tr></table> - 4 <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td>71 % ÷ 90 %</td></tr></table> - 5 <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td>91% ÷ 100%</td></tr></table> 	0 % ÷ 20 %	21 % ÷ 50 %	51 % ÷ 70 %	71 % ÷ 90 %	91% ÷ 100%	<ul style="list-style-type: none"> - E' incostante, impreciso e negligente. Lavora senza attenzione alla qualità - Spesso è impreciso, inesatto non accurato. Mira al mero adempimento formale - In alcuni casi è impreciso ed inesatto, vi sono margini di miglioramento - La diligenza e precisione che lo contraddistinguono soddisfano le aspettative - L'accuratezza e diligenza che lo contraddistinguono superano le aspettative
0 % ÷ 20 %								
21 % ÷ 50 %								
51 % ÷ 70 %								
71 % ÷ 90 %								
91% ÷ 100%								
H - Flessibilità e disponibilità a sostenere impegni di lavoro aggiuntivi	Si valuta la disponibilità ad adeguarsi alle esigenze dell'incarico ricoperto e a garantire il proprio contributo anche in materie che non sono di specifica competenza, nell'interesse dell'Organizzazione.	<ul style="list-style-type: none"> - 1 <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td>0 % ÷ 20 %</td></tr></table> - 2 <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td>21 % ÷ 50 %</td></tr></table> - 3 <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td>51 % ÷ 70 %</td></tr></table> - 4 <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td>71 % ÷ 90 %</td></tr></table> - 5 <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td>91% ÷ 100%</td></tr></table> 	0 % ÷ 20 %	21 % ÷ 50 %	51 % ÷ 70 %	71 % ÷ 90 %	91% ÷ 100%	<ul style="list-style-type: none"> - Non mostra alcuna disponibilità a svolgere carichi di lavoro aggiuntivi - E' poco disponibile e spesso fa resistenza ad assumere carichi aggiuntivi - E' disponibile con qualche resistenza a svolgere carichi aggiuntivi - La disponibilità a svolgere carichi aggiuntivi soddisfa le aspettative. - E' disponibile spontaneamente a svolgere carichi aggiunti oltre le aspettative
0 % ÷ 20 %								
21 % ÷ 50 %								
51 % ÷ 70 %								
71 % ÷ 90 %								
91% ÷ 100%								
I - Rapporti con l'utenza	Si valutano gli atteggiamenti tenuti con i diretti destinatari dei servizi (stakeholder). La predisposizione a prendere in carico le esigenze degli utenti. La capacità di promuovere l'immagine dell'Ente verso l'esterno tramite i comportamenti assunti dai dipendenti.	<ul style="list-style-type: none"> - 1 <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td>0 % ÷ 20 %</td></tr></table> - 2 <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td>21 % ÷ 50 %</td></tr></table> - 3 <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td>51 % ÷ 70 %</td></tr></table> - 4 <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td>71 % ÷ 90 %</td></tr></table> - 5 <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td>91% ÷ 100%</td></tr></table> 	0 % ÷ 20 %	21 % ÷ 50 %	51 % ÷ 70 %	71 % ÷ 90 %	91% ÷ 100%	<ul style="list-style-type: none"> - Ha un pessimo rapporto con gli utenti - E' poco disponibile a cogliere le esigenze degli interlocutori/utenti - E' disponibile con qualche resistenza a farsi carico delle esigenze degli utenti - I rapporti assunti verso gli utenti interni ed esterni soddisfano le aspettative. - Il comportamento assunto verso il cliente esterno ed interno supera le aspettative
0 % ÷ 20 %								
21 % ÷ 50 %								
51 % ÷ 70 %								
71 % ÷ 90 %								
91% ÷ 100%								

Allegato 2 scheda di valutazione

COMUNE DI										
CENTRO DI RESPONSABILITA'					CATEGORIA	POS. ECONOMICA		ANNO		
SERVIZIO								2018		
DIPENDENTE										
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DIPENDENTE					Scala di valutazione del risultato ottenuto					
					1	2	3	4	5	
					0% ÷ 20%	21% ÷ 50%	51% ÷ 70%	71% ÷ 90%	91% ÷ 100%	
Obiettivo Performance Organizzativa	Fasi/Sub obiettivi assegnati al Dipendente	Peso attribuito	Formule risultato	% Risultato	Non avviato	Avviato	Perseguito	Parzialmente Raggiunto	Pienamente Raggiunto	
xxxxxxxxx	xxxxxxx	30	0,90	90				X		
xxxxxxxxx	xxxxxxx	30	0,95	95					X	
Totale Peso Obiettivi = 60		Pesatura Adeguata		60		93	0	0	27	29
Obiettivo Gestionale	Fasi/Sub obiettivi assegnati al Dipendente	Peso attribuito	Formule risultato	% Risultato	Non avviato	Avviato	Perseguito	Parzialmente Raggiunto	Pienamente Raggiunto	
xxxxxxxxx	xxxxxxx	5	0,91	91					X	
xxxxxxxxx	xxxxxxx	5	0,90	90				X		
xxxxxxxxx	xxxxxxx	5	0,70	70			X			
Comportamenti Professionali	Comportamento Atteso	Peso attribuito	Formule risultato	% Risultato	Comportamento Inadeguato	Comportamento Insoddisfacente	Comportamento Migliorabile	Comportamento Buono	Comportamento Eccellente	
xxxxxxxxx	xxxxxxx	10	0,80	80				X		
xxxxxxxxx	xxxxxxx	10	0,80	80				X		
xxxxxxxxx	xxxxxxx	5	0,80	80				X		
Totale Peso Obj gestionali + Comportamenti Professionali =40		Pesatura Adeguata		40		82	0	4	25	5
PERFORMANCE INDIVIDUALE		ESITO OBJ PERFORMANCE ORGANIZZATIVA/60		56	su base 60 su base 100		ESITO PERFORMANCE INDIVIDUALE		88,05	FASCIA
		ESITO OBJ ESECUTIVI + COMPORAMENTI/40		32,55	su base 60 su base 100					