

ALL. A)

COMUNE DI

**FATTORI E PESO DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DEL PERSONALE**

informato ai principi di cui all'art 9 cc. 1 e 2 D.Lgs 150/2009

**FATTORI E PESO DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE
1 Obiettivi individuali e/o di struttura (PEG)	50
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	10
3 Competenze dimostrate	10
4 Contributo alla performance generale	10
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	20
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	(5)
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	(5)
5.3 Capacità di soluzione del problema	(5)
5.4 Rispetto delle regole	(5)
Totale	100

**FATTORI E PESO DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE
DEL PERSONALE INQUADRATO NELLE CATEGORIE A/B, C e D**

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER RESPONSABILI DI UFFICIO CATEGORIE C E D	PESO PER CATEGORIA D e C senza resp. di Ufficio	PESO PER CATEGORIE A, B
1 Obiettivi di gruppo e/o Obiettivi individuali (PDO)	50	40	30
2 Motivazione e coordinamento dei collaboratori	10	-	-
3 Competenze dimostrate	10	10	10
4 Contributo alla performance generale	10	20	20
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	20	30	40
5.1 Orientamento al Cittadino e/o al Cliente interno	(5)	(7)	(10)
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	(5)	(8)	(10)
5.3 Capacità di soluzione del problema	(5)	(8)	(10)
5.4 Rispetto delle regole	(5)	(7)	(10)
Totale	100	100	100

Legenda:

1. Obiettivi:

Per personale in categoria D, responsabili di P.O.

- Per "obiettivi individuali" si intendono obiettivi riferiti a specifici indicatori quali – quantitativi, relativi al raggiungimento dei risultati attesi da attività/progetti particolarmente rilevanti e/o strategici per il settore di appartenenza. Per “obiettivi di struttura” si intendono obiettivi riferiti a specifici indicatori quali - quantitativi relativi al raggiungimento dei risultati attesi da attività/progetti particolarmente rilevanti e/o strategici per l’Ente (linee strategiche di Ente);

Per personale in categorie A, B, C e D

- Per "obiettivi individuali e/o di gruppo" (PDO) si intendono obiettivi riferiti a specifici indicatori quali - quantitativi relativi al raggiungimento dei risultati attesi da attività corrente, e/o obiettivi riferiti a specifici indicatori quali - quantitativi relativi al raggiungimento dei risultati attesi da attività/progetti particolarmente rilevanti e/o strategici per il settore di appartenenza e/o per l’Ente (PEG e/o sue fasi intermedie);
2. Il presente fattore rappresenta la capacità di motivare, comunicando e orientando i collaboratori al risultato, ivi compresa la creazione di un buon clima organizzativo interno. Per le P.O. rappresenta altresì la capacità di valutare i collaboratori anche mediante differenziazione delle valutazioni di performance individuale dei propri collaboratori;
 3. Il presente fattore rappresenta il livello di sviluppo delle competenze, maturate anche a seguito di formazione e aggiornamento, nell’arco dell’esercizio da valutarsi;
 4. Il presente fattore rappresenta il livello della collaborazione e flessibilità del valutato a favore dei risultati complessivi dell’Ente. Il fattore tiene in considerazione quanto non “strettamente” di competenza del valutato, e in primis la collaboratività nei confronti degli altri colleghi e delle altre strutture, e quindi la capacità di integrazione e interfunzionalità.
 5. Il presente fattore rappresenta quegli oggetti di valutazione di natura comportamentale su cui l’Ente ritiene prioritario richiamare l’attenzione delle persone. Detti oggetti di valutazione sono ritenuti necessario prerequisito per le Posizioni Organizzative ed i Responsabili di Ufficio.
 - a. Il sotto fattore 5.1 significa che a tutti i livelli l’Ente si attende un attento e puntuale orientamento al Cittadino, o comunque al destinatario del servizio;
 - b. Il sotto fattore 5.2 significa che si attende una prestazione accurata e puntuale e implica la valutazione anche della capacità di gestione del tempo;
 - c. Il sotto fattore 5.3 significa che a tutti i livelli l’Ente si attende la massima cura per una autonoma soluzione dei problemi, in conformità alle responsabilità attribuite attuata in forma individuale o collegiale, senza rinviare i problemi stessi ad altro soggetto (amministratore, o responsabile di P.O.).
 - d. Il sotto fattore 5.4 esprime la capacità di rispettare le regole senza formalismi eccessivi.

Modalità di attribuzione del punteggio centesimale

La prestazione dei fattori comportamentali viene valutata rispetto a uno standard ideale che coincide con la prestazione normalmente attesa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti.

La valutazione consiste nell'assegnazione, per ciascun fattore comportamentale esaminato, del livello di prestazione che meglio esprime il comportamento organizzativo osservato:

<p>Grado 1</p> <p>INSUFFICIENTE</p> <p>Punteggio correlato: non superiore al 25%</p>	<p>Prestazione non rispondente agli standard.</p> <p>Manifestazione di comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione.</p> <p>Necessita di colmare ampie lacune o debolezze gravi.</p>
<p>Grado 2</p> <p>MIGLIORABILE</p> <p>Punteggio correlato: dal 25 al 50%</p>	<p>Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard.</p> <p>Manifestazione di comportamenti vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi.</p> <p>Necessita di migliorare alcuni aspetti specifici.</p>
<p>Grado 3</p> <p>ADEGUATO</p> <p>Punteggio correlato: dal 51 al 70%</p>	<p>Prestazione mediamente in linea con gli standard.</p> <p>Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.</p>
<p>Grado 4</p> <p>BUONO</p> <p>Punteggio correlato: dal 71 al 90%</p>	<p>Prestazione mediamente superiore agli standard.</p> <p>Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità.</p>
<p>Grado 5</p> <p>ECCELLENTE</p> <p>Punteggio correlato: dal 91 al 100%</p>	<p>Prestazione ampiamente superiore agli standard.</p> <p>Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità.</p> <p>Comportamento assumibile quale modello di riferimento.</p>