

ESTRATTO

REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Allegato alla delibera G.C. n. 27 del 10/04/2019

INDICE

ART. 1 – FINALITA' E PRINCIPI

ART. 2 – LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

ART. 3 – IL CICLO DELLE PERFORMANCE

ART. 4 – GLI OBIETTIVI

ART. 5 – IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

ART. 6 DURATA, MODALITÀ DI SVOLGIMENTO ATTIVITÀ E COMPENSI NUCLEO

ART. 7 COMPITI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

ART. 8 – I SOGGETTI PREPOSTI ALLA VALUTAZIONE

ART. 9 CRITERI DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO

ART. 10 CRITERI DI VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI P.O.

ART. 11 VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA GENERALE ENTE

ART. 12 VALUTAZIONE RISULTATI RISPETTO PERFORMANCE INDIVIDUALE

ART. 13 CRITERI DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

ART. 14 - TEMPISTICA E SOGGETTO VALUTATORE

ART. 15 GLI ESITI DELLA VALUTAZIONE

ART. 16 TEMPISTICA DELLA VALUTAZIONE

ART. 17 ENTRATA IN VIGORE E NORMA FINALE

Allegato A) SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO

Allegato B) SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI P.O.

Allegato C) SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Allegato D) INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE

Allegato E) PRINCIPALI VINCOLI FISSATI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 10

Criteri di valutazione dei titolari di posizione organizzativa

1 La valutazione dei titolari di Posizione Organizzativa è effettuata sulla base della metodologia approvata dall'ente come riportata nella scheda contraddistinta come allegato B che tiene conto :

a . della performance organizzativa basata

- sul grado di raggiungimento degli obiettivi strategici complessivi dell'ente **identificati in coerenza con gli obiettivi generali e le priorità nazionali** (max p 10).
- sull'andamento sui risultati degli indicatori di cui all'allegato d) riferiti alla misurazione della condizione dell'ente (Max P. 7),
- sulla valutazione degli utenti (max p. 3)
- sullo svolgimento delle attività cui è collegata, da legge o da regolamenti dell'ente, responsabilità dirigenziale, come indicato nell'allegato e) di cui il Nucleo deve validare il rispetto (Max p. 10)

b.della performance individuale in relazione:

- ai risultati raggiunti rispetto agli obiettivi operativi individuali assegnati (Max p.40)
- alle competenze professionali comportamenti organizzativi dimostrate (Max p.25)
- alla capacità di valutare i collaboratori (Max p. 5)

Il punteggio massimo attribuibile al Responsabile di P.O. è di 100 punti così ripartito:

- performance organizzativa massimo punti 30,
- performance individuale e competenze professionali valutazione collaboratori massimo punti 70 .

Art. 11

Valutazione della performance organizzativa generale dell'ente

1.La valutazione della performance organizzativa è posta in essere in funzione:

- a. dello stato di attuazione degli obiettivi di programmazione strategica e di indirizzo politico amministrativo degli organi di governo dell'ente, **identificati in coerenza con le priorità nazionali** , desunti dal programma politico amministrativo, presentato al consiglio al momento dell'insediamento, ed evidenziati nella Documento Unico di Programmazione , nei piani, nei programmi e negli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico e della congruenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi predefiniti, nonché dell'apporto individuale del titolare di posizione organizzativa al loro raggiungimento ;
-

- b. dei risultati complessivamente raggiunti dalla posizione in riferimento agli indicatori per la misurazione della condizione dell'ente di cui all'allegato d);
- c. degli esiti della valutazione degli utenti. La valutazione del grado di soddisfazione degli utenti ha come punto di riferimento l'esito della indagine e/o delle indagini di customer satisfaction annuali svolte, d'intesa con la Segreteria Generale;
- d. dal rispetto dei vincoli dettati dal legislatore e dai regolamenti dell'ente, cui è collegata responsabilità dirigenziale come individuati nell'allegato e) e che devono essere accertati dal nucleo di valutazione

Art. 12

Valutazione dei risultati rispetto alla performance individuale

1. 1..La valutazione della performance individuale tiene conto, oltre che dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi specifici assegnati nel Piano delle Performance ,delle competenze professionali, manageriali, dei comportamenti organizzativi e per le P.O. della capacità di valutare i propri collaboratori.
2. Tutti gli obiettivi sono proposti dal titolare di posizione organizzativa nel rispetto dei termini e modalità stabilite dal regolamento generale sull'organizzazione uffici e servizi
3. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali viene espresso in ragione percentuale del grado di raggiungimento attribuendo il punteggio massimo quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato;
4. Le competenze professionali sono valutate con riferimento ad elementi di fatto concernenti la padronanza di conoscenze tecniche giuridiche amministrative o professionali, la capacità di utilizzarle e trasferirle alle diverse situazioni di lavoro
5. I comportamenti organizzativi sono valutati in relazione alla loro effettiva incidenza sul risultato ottenuto dall'ente e in relazione ai diversi fattori individuati nella metodologia adottata
6. La valutazione dei dipendenti assegnati al servizio, deve dimostrare la capacità di effettuare, una significativa differenziazione dei giudizi in modo da valorizzare i più meritevoli mediante l'annullamento o il contenimento al minimo possibile di valutazioni ex aequo;
7. La valutazione del grado delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi si esprime mediante punti percentuali; la valutazione della capacità di valutare i propri collaboratori si esprime avendo riguardo alla motivazione della differenziazione dei giudizi.

Art. 13

Criteri di valutazione del personale

1. 1.I responsabili, subito dopo l'approvazione del Piano delle Performance assegnano ai dipendenti utilizzati nella propria struttura gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire, completandoli con gli indicatori e con i pesi ponderali, nonché con l' indicazione degli indicatori dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali;
 2. .La valutazione del personale dipendente ai fini dell'erogazione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per la performance organizzativa e individuale tiene conto della qualità del contributo assicurato alla performance organizzativa generale e della performance organizzativa e individuale della posizione organizzativa di appartenenza, della valutazione degli utenti, dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi individuali o di gruppo assegnati , dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali . Essa è effettuata applicando la metodologia adottata dall'ente riportata nella scheda contraddistinta come allegato C). che tiene conto :
-

a . della performance organizzativa basata su:

- Apporto alla performance organizzativa dell'ente e del responsabile di riferimento (max p 7).
- apporto alla performance individuale del responsabile di riferimento (Max P. 7),
- sulla valutazione degli utenti (max p. 6)

b.della performance individuale in relazione:

- ai risultati raggiunti rispetto agli obiettivi operativi individuali / collettivi assegnati (Max p.40)
- alle competenze professionali comportamenti organizzativi dimostrate (Max p.40)

Il punteggio massimo attribuibile è di 100 punti così ripartito:

- performance organizzativa massimo punti 20,
- performance individuale e competenze professionali massimo punti 80 .

3.Le risorse destinate dalla contrattazione decentrata integrativa per l'incentivazione delle performance organizzativa e individuale, sono attribuite a ciascuna area /servizio in relazione al numero e alle categorie di inquadramento, secondo i parametri risultanti dalla tabella di equivalenza stabilita in sede di CCDI.

4.Nella stessa sede contrattuale è definita la percentuale delle risorse da destinare alla performance organizzativa e alla performance individuale e la misura percentuale delle risorse destinate al premio individuale nell'ambito di quelle destinate alla performance individuale
