



COMUNE DI CAROVIGNO

Provincia di Brindisi

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale N. 243 del 21/12/2012

OGGETTO: PIANO DELLA PERFORMANCE. APPROVAZIONE "CRITERI GENERALI SUL SISTEMA PREMIANTE DEL PERSONALE"

L'anno duemiladodici addì ventuno del mese di dicembre alle ore 11:00, nella Sede Municipale, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita sotto la presidenza del Il Sindaco Vittorio ZIZZA la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

Nr.	COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTI	ASSENTI
1	ZIZZA VITTORIO	Sindaco	SI	
2	SEMERARO NICOLA	Vice Sindaco - Assessore	SI	
3	BARELLA ANTONIO	Assessore	SI	
4	BRANDI CARMINE PASQUALE	Assessore	SI	
5	SEMERARO ARCANGELA RAFFAELLA	Assessore		SI
6	PAGLIARA ANTONIO	Assessore	SI	
7	PEPE NICOLA	Assessore		SI
8	SIMEONE LEONARDO	Assessore	SI	

PRESENTI: 6

ASSENTI: 2

Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale Il Segretario Generale Dott. Vito Antonio Maggiore.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare l'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: PIANO DELLA PERFORMANCE. APPROVAZIONE "CRITERI GENERALI SUL SISTEMA PREMIANTE DEL PERSONALE"

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che con deliberazione n. 104 del 8.4.2011 la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance 2011-2013 stabilendo:

- 1) La narrativa è parte integrante della presente deliberazione;
- 2) Di **approvare** il Piano Triennale delle Performance 2011 - 2013, contenente gli obiettivi da assegnare al Segretario comunale e ai singoli Responsabili di Posizione Organizzativa secondo le risultanze dell'allegato Documento e degli allegati prospetti, parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 3) Di **dare atto** che detto piano potrebbe subire nel corso dell'anno parziali rettifiche in relazione al verificarsi di circostanze imprevedibili o in virtù di una riprogrammazione delle attività da parte dell'organo esecutivo;
- 4) Di **dare atto** che il perseguimento degli obiettivi programmati è soggetto alla valutazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione, dalla quale discende il riconoscimento al Segretario comunale e ad ogni Responsabile d'Area dell'indennità di risultato nella misura stabilita dall'organo esecutivo entro i limiti prescritti dai rispettivi contratti collettivi;
- 5) Di approvare, ai sensi dell'art. 11, comma 2, D. Lgs. 150/2009, il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità, elaborato secondo le linee guida della CIVIT con delibera n. 105 del 15.10.2010;
- 6) Di **trasmettere** copia del presente atto al Segretario comunale e ai Responsabili di P.O. per opportuna e dovuta conoscenza;
- 7) Di **dichiarare**, con votazione separata, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 del D.Lgs. 267/2000.

Considerato che in sede di prima applicazione nell'anno 2011 sono sorte alcune difficoltà in ordine alla ripartizione del fondo tra i vari settori nonché in ordine alla carenza di coefficienti moltiplicatori idonei a differenziare la somma attribuibile alle diverse categorie del personale all'interno di ciascuna categoria;

Esaminato ora il documento predisposto dal Segretario generale, Responsabile del Servizio Personale, ad oggetto "CRITERI GENERALI SUL SISTEMA PREMIANTE DEL PERSONALE", con il quale sono stati introdotti i necessari correttivi, di cui il Piano della Performance era carente;

Considerato che tale documento è stato esaminato dalla Delegazione Trattante nella seduta del 18.12.2012 con parere favorevole alla sua approvazione;

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica di cui all'art. 49 del D. Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli resi nelle forme di legge;

D E L I B E R A

- 1) La narrativa è parte integrante della presente deliberazione;
- 2) Approvare i "CRITERI GENERALI SUL SISTEMA PREMIANTE DEL PERSONALE", parte integrante e sostanziale del presente atto, dando atto che tali disposizioni vanno ad integrare quelle già contenute nel Piano della Performance 2011-2013, approvato con propria deliberazione n. 104/2011;
- 3) Rendere con unanime e separata votazione la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Carovigno, li 20/12/2012

Il Responsabile del Servizio
F.to Dr. Vito Antonio Maggiore

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
F.to Vittorio ZIZZA

IL Il Segretario Generale
F.to Dott. Vito Antonio Maggiore

ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA PUBBLICAZIONE

Della suestesa deliberazione, ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio comunale per quindici giorni consecutivi.

lì, 21/12/2012

Il Segretario Generale
F.to Dott. Vito Antonio Maggiore

COMUNICAZIONI AI CAPIGRUPPO

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi, 21/12/2012 giorno di pubblicazione, ai Capigruppo consiliari, in base al D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000 art. 125, comma 1°

lì, 21/12/2012

IL Il Segretario Generale
F.to Dott. Vito Antonio Maggiore

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- E' stata affissa all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi dal 21/12/2012 al 05/01/2013, come prescritto dall'art. 134, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, senza reclami.
- E' divenuta esecutiva il giorno 21/12/2012

lì, 21/12/2012

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Vito Antonio Maggiore

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

11/04/2017

Il Segretario Generale
Dott.ssa Antonella Barletta

COMUNE DI CAROVIGNO

(Provincia di Brindisi)

CRITERI GENERALI SUL SISTEMA PREMIANTE DEL PERSONALE (da cat. A a cat. D)

1) Natura e finalità della valutazione

La valutazione del merito consiste in un processo sistematico che si svolge nei confronti delle unità operative a qualsiasi livello e/o funzione le medesime appartengano e che risponde primariamente a due ordini di esigenze:

- a) il diritto del singolo individuo:
 - al riconoscimento della propria individualità;
 - all'apprezzamento dei risultati raggiunti;
 - alla valutazione delle qualità potenziali;
 - allo sviluppo ed al miglioramento della prestazione professionale;
- b) l'esigenza del Comune, datore di lavoro, alla conoscenza:
 - dell'attività di ogni singola unità di personale;
 - del suo valore attuale e potenziale;
 - della sua volontà e capacità di miglioramento.

L'obiettivo che ci si prefigge, con questo sistema premiante, consiste nel fornire ai valutatori gli strumenti per una valutazione oggettiva delle prestazioni annuali rese dal personale in un periodo di tempo determinato e delle attitudini e capacità manifestate nello stesso periodo, attraverso i quali poter corrispondere il fondo di produttività (salario accessorio) per il medesimo anno.

SISTEMA PREMIANTE

a) Il bonus annuale delle eccellenze (Art 21 Piano della Performance)

L'ente può istituire, nell'ambito delle risorse messe a disposizione dalla contrattazione collettiva nazionale, bonus annuale delle eccellenze da attribuire al primo 5 per cento dei dipendenti che si collocano nella fascia di merito più alta. Il numero di dipendenti verrà arrotondato per difetto. Qualora il numero di dipendenti risulti inferiore all'unità l'arrotondamento avverrà per eccesso ma comunque nel limite delle risorse disponibili.

Il personale destinatario del bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale delle innovazioni e ai percorsi di alta formazione e di crescita professionale a condizione che rinunci al bonus stesso.

b) Il premio annuale per l'innovazione (Art 22 Piano della Performance)

L'ente può istituire il premio annuale per l'innovazione che potrà essere riconosciuto ai dipendenti che hanno realizzato nell'anno il miglior progetto in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance dell'organizzazione. I progetti che partecipano al premio devono essere identificati annualmente nel piano delle performance con il preventivo assenso da parte del Nucleo di Valutazione il quale deve verificare che il progetto abbia i requisiti di cui al comma precedente. Lo stesso Nucleo di Valutazione assegna il premio sulla base della valutazione comparativa dei diversi progetti verificato l'effettivo apporto al miglioramento della performance organizzativa dell'ente.

Il premio potrà essere attribuito anche in presenza di un solo progetto. In questo caso l'Organismo Indipendente della Valutazione (OIV) dovrà verificare l'effettivo apporto al miglioramento della performance organizzativa dell'ente.

c) La progressione economica (Art 23 Piano della Performance)

L'ente può riconoscere selettivamente, ad una quota limitata di dipendenti, le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 nell'ambito nella disciplina contenuta nei contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nel limite delle risorse disponibili definite in sede di contrattazione decentrata.

Le progressioni economiche sono riconosciute in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed alla performance individuale rilevati dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

Possono partecipare alle progressioni economiche i dipendenti che per almeno due anni continuativi abbiano conseguito una valutazione positiva e comunque non inferiore a 60 su cento.

d) La progressione di carriera (Art 24 Piano della Performance)

L'ente può coprire i posti liberi in dotazione organica, nell'ambito della programmazione delle assunzioni, attraverso concorsi pubblici con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti.

e) L'attribuzione di incarichi di responsabilità (Art 25 Piano della Performance)

L'assegnazione di incarichi e responsabilità avviene secondo criteri oggettivi e pubblici tra i dipendenti che sulla base del sistema di misurazione e valutazione abbiano sviluppato elevati livelli di professionalità. Rientrano nelle assegnazioni di cui al comma precedente gli incarichi di posizione organizzativa.

f) L'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale (Art 26 Piano della Performance)

L'ente, nell'ambito delle risorse disponibili, può promuovere l'accesso a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internali e favorisce la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali.

I percorsi di alta formazione e di crescita professionale sono riconosciuti in via prioritaria ai dipendenti che sulla base del sistema di misurazione e valutazione abbiano sviluppato elevati livelli di professionalità e le migliori performance individuali.

g) Il premio di efficienza (Art 27 Piano della Performance)

In caso di attivazione di processi di ristrutturazione, di riorganizzazione e di innovazione che comportino risparmi nei costi di funzionamento, l'ente quantifica detti risparmi con criteri oggettivi e, nella misura massima del 50%, li può destinare:

- alla performance individuale dei soggetti che hanno partecipato a tali processi, nel limite dei due terzi della somma a disposizione;
- la somma restante è destinata al fondo per le risorse decentrate e, quindi, alla contrattazione collettiva decentrata integrativa.

L'ammontare del premio per l'efficienza, nel limite del 50% dei risparmi, nonché la suddivisione fra importo da destinare ai soggetti che hanno partecipato ai processi di ristrutturazione, di riorganizzazione e di innovazione, nel limite dei due terzi, e la quota da destinare al fondo per le risorse decentrate sono stabiliti nel piano delle performance.

Servizi del Settore n. 3 x € 1.018,57	“	“	3.055,71
TOTALE SETTORE			<u>11.506,11</u>

2) SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO:

Dipendenti n. 6 x € 704,20	quota assegnata	euro	4.225,20
Servizi del Settore n. 3 x € 1.018,57	“	“	3.055,71
TOTALE SETTORE			<u>7.280,91</u>

3) SETTORE GESTIONE DEL TERRITORIO

Dipendenti n.8 x € 704,20	quota assegnata	euro	5.633,60
Servizi del settore n. 3 x 1.018,57	“		3.055,71
TOTALE DEL SETTORE	“		<u>8.689,31</u>

4) SETTORE SVILUPPO DEL TERRITORIO

Dipendenti n. 5 x € 704,20	“	euro	3.521,00
Servizi del Settore n. 3 x € 1.018,57	“		3.055,71
TOTALE DEL SETTORE			<u>6.576,71</u>

5) SETTORE SEGRETERIA

Dipendenti n. 23 x 704,20	“	euro	16.196,60
Servizi del Settore n. 4 x € 1.018,57			4.074,28
TOTALE DEL SETTORE			<u>20.270,88</u>

Il responsabile di P.O. procede quindi alla VALUTAZIONE E ASSEGNAZIONE del Fondo di Settore ai propri dipendenti garantendo una significativa differenziazione .

La prima differenziazione avviene assegnando un coefficiente moltiplicativo (c.m.) ad ogni categoria di appartenenza del personale secondo i seguenti parametri:

CATEGORIA A c.m. 1.00
 CATEGORIA B c.m. 1.10
 CATEGORIA C c.m. 1.20
 CATEGORIA D c.m. 1.30

ESEMPIO:

SETTORE : SERVIZI ALL'ENTE E AL CITTADINO

FONDO ASSEGNATO AL SETTORE : euro 12.445

N. 2 DIPENDENTI CAT .C (c.m. 1,20)

N. 10 DIPENDENTI CAT. B (c.m. 1.10)

Si calcola innanzitutto per ogni categoria la somma del c.m., ovvero:

Cat.B - 10 dipendenti – c.m. (1.10 x 10) = 11

Cat. C- 2 dipendenti – c.m. (1.20 x 2) = 2.40

La somma dei cc.mm. è pari a 13.40.

Si procede dividendo il fondo di settore per la somma dei cc.mm. $12.445 : 13.40 = 928,731$

Tale risultato va moltiplicato per il c.m. 1,10 della cat. B e 1,20 della categoria C.

Cat. B euro $928,731 \times 1.10 = 1.021,604$ (quota massima da attribuire ad un dipendente di cat. B che nella relativa graduatoria di merito raggiunga il 100%)

Cat. C euro $928,71 \times 1,20 = 1.114,477$ (quota massima da attribuire ad un dipendente di cat. C che nella relativa graduatoria di merito raggiunga il 100%)

La seconda differenziazione avviene valutando la performance individuale di ogni dipendente sulla base :

elaborazione OIV novembre 2012

- del suo grado raggiungimento degli obiettivi (**Management By Objectives**) (70%),
- del suo comportamento e delle prestazioni individuali (**SKILLS**) (30%).

Si procede sempre per categoria dei dipendenti .

Nel settore preso su ad esempio un dipendente di categoria B aveva una quota massima calcolata di euro 1.021,604; poichè nel settore vi sono 10 dipendenti di categoria B il totale destinato alla performance individuale è di euro 10.216.

Di queste 10.216 euro il 70% sarà destinato a remunerare l'MBO (7.151) il rimanente 30% a remunerare le SKILLS (3.064).

Il Responsabile di P.O. attraverso l'apposita scheda di rilevamento del raggiungimento degli obiettivi (All. A) rileva il grado di raggiungimento degli stessi assegnando al dipendente un punteggio in centesimi. Divide quindi l'ammontare dell'MBO per il numero dei dipendenti di cat. B ($7.151:10 = 715$) ove 715 euro è la somma da destinare ad un dipendente che ottenga 100%100 nella valutazione dell'MBO.

Ipotizziamo che al dipendente TIZIO sia stato attribuito un punteggio di 77 centesimi (GRO Grado Raggiungimento Obiettivo) .

La quota spettante per l'MBO sarà determinata dalla seguente formula : ($x:77 = 715 : 100$).

Al dipendente TIZIO spettano euro 550,55 in quota MBO:

Analogamente si procede per le SKILLS. Si divide l'importo SKILLS (3.064) per il numero dei dipendenti di cat. B (10) ottenendo euro 303,00. Tali 303,00 euro rappresentano la remunerazione del dipendente TIZIO nel caso ottenga il massimo della valutazione delle sue SKILLS. Il responsabile di PO attraverso l'apposita scheda (All. 2) assegna a dipendente un grado di valutazione delle SKILLS in centesimi.

Ipotizziamo che al dipendente TIZIO sia stato attribuito un punteggio di 80 centesimi.

La quota spettante per le SKILLS sarà determinate dalla seguente formula ($x:80 = 303 :100$).

Al dipendente TIZIO spettano euro 242,00 in quota SKILLS:

Si sommano infine le due quote (550,55 + 242,00) ed il risultato di euro 792,55 sarà la somma da liquidare .

LA VALUTAZIONE DELL'EFFETTIVO APPORTO PARTECIPATIVO.

Per i periodi di malattia non conseguenti a ricoveri ospedalieri e/o a patologie gravi, il salario accessorio collegato alla performance individuale subirà il seguente trattamento:

- fino a 20 giorni certificati nell'anno solare: nessuna decurtazione;
- da 21 a 30 giorni certificati nell'anno solare: il salario accessorio attribuito verrà decurtato del 5%;
- oltre il 30^o giorno: il salario accessorio attribuito verrà decurtato del 10%.

Le economie conseguenti saranno riversate sul fondo risorse decentrate dell'esercizio successivo.

IL RAPPORTO TRA IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E GLI INCENTIVI PER LA PROGETTAZIONE DI CUI ALL'ART. 92, COMMI 5 E 6, D. LGS. 163/2206.

1. Qualora l'incentivo individuale per attività di progettazione liquidato nell'anno è pari alla quota individuale della produttività (salario accessorio della performance individuale) assegnata, quest'ultima è ridotta nella misura del 25%.
2. Qualora l'incentivo individuale per attività di progettazione liquidato nell'anno è pari al doppio della quota individuale della produttività (salario accessorio della performance individuale) assegnata, quest'ultima è ridotta nella misura del 50%.
3. Le economie generatesi in virtù dell'applicazione dei commi 1 e 2, saranno riversate sul fondo risorse decentrate dell'esercizio successivo, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 17, comma 5, CCNL 1.4.1999.

i) Specifiche responsabilità (Art. 17, comma 2, lett. f CCNL 1.4.1999)

In applicazione della disposizione di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1.4.1999, sostituito dall'art. 7, comma 1, del CCNL dei dipendenti degli enti locali del 9/5/2006, le relative risorse economiche sono destinate alla corresponsione di compensi al personale delle categorie B, C e D, non incaricato di posizione organizzativa, che svolge compiti comportanti specifiche responsabilità.

Il personale appartenente alle categorie B, C e D beneficiario dell'indennità di cui al presente articolo, viene individuato sulla base di criteri di seguito indicati, opportunamente differenziati per categorie, rilevabili dai seguenti atti formali:

- a) responsabilità che discende da specifiche disposizioni di legge – categoria D - € 2.500,00;
- b) responsabilità che discende da specifiche disposizioni di legge – categoria C - € 1.500,00;
- c) responsabilità che discende da specifiche disposizioni di legge – categoria B - € 1.000,00;
- d) funzioni di vicesegretario comunale – categoria D - € 2.500,00;
- e) responsabilità di delega conferita dal responsabile di posizione organizzativa, di cui all'art. 13, comma 3, del Regolamento degli Uffici e Servizi, approvato con delibera di G.C. n. 291/2010, e all'art. 17, comma 1 bis, del D. Lgs. n. 165/2001 e ss. mm. ii., indipendentemente dalla categoria posseduta: da € 1.500,00 ad € 2.500,00 in base al grado e alla tipologia di responsabilità. In particolare, tali dipendenti sono coloro che, nell'ambito dei rispettivi settori di appartenenza, abbiano sviluppato elevati livelli di professionalità senza alcun vincolo di qualifica, i quali hanno la responsabilità degli atti di valenza all'esterno dell'ente, o su delega affidatagli dal Responsabile di P.O. così come previsto dall'art. 13 comma 13, del Regolamento Uffici e Servizi in vigore nell'ente.

Per i dipendenti di categoria B e C, ai quali è stata conferita la responsabilità secondo una delle modalità sopraindicate, il beneficio economico è riconosciuto solo nel caso in cui nel Servizio è vacante la figura di categoria D.

Il Segretario Generale, in fase di ripartizione delle risorse del fondo per il salario accessorio per ciascun anno, sentite le proposte dei Responsabili di Posizione Organizzativa, convocate le R.S.U. aziendali e le OO.SS, in fase di concertazione nella seduta di delegazione trattante riguardante la ripartizione del fondo di produttività, in base all'organigramma dell'Ente e degli obiettivi strategici dell'Amministrazione Comunale, individua il numero degli incarichi conferibili nell'anno. Spetta poi al Responsabile di Servizio il conferimento della specifica responsabilità mediante adozione di specifico provvedimento motivato in base alle esigenze funzionali dell'Ente nonché ai programmi ed agli obiettivi assegnati dalla Giunta.

Il compenso viene erogato annualmente su base mensile. Lo stesso mantiene la sua efficacia fino alla data prevista nell'atto di conferimento, come per l'attribuzione di delega, ovvero, in mancanza di scadenza, fino all'adozione di nuovo e diverso provvedimento adottato dal Responsabile.

LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE

Il comma 2 dell'art.9 del Dlgs.150/2009 recita:

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti o Responsabili di P.O. sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Ne consegue che la valutazione della performance individuale o di gruppo opera attraverso indicatori di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal responsabile di PO unitamente ad indicatori del contributo, competenze e comportamenti. Si tratta pertanto di individuare indicatori di MBO e SKILL.

CRITERI GENERALI

La tecnica più largamente utilizzata è quella delle "Scale di valutazione" che consiste nella

specificazione in parametri delle caratteristiche personali, della prestazione

individuale e della comprensione dei compiti e delle responsabilità di ciascun

dipendente in relazione alla propria posizione lavorativa. I parametri scelti sono

facilmente individuabili da parte dei valutatori ed idonei a valutare la prestazione.

La metodologia adoperata, quindi, è la seguente:

- scelta dei parametri di valutazione dell'MBO- raggiungimento degli obiettivi-;
- attribuzione del punteggio MBO che incide per il 70% sul punteggio totale;
- attribuzione di un peso a ciascun parametro di valutazione della SKILL da un minimo di 1 ad un massimo di 6;
- scelta dei parametri di valutazione della SKILL (precisione, qualità, ecc.);
- predisposizione di una scheda di valutazione della SKILL(contenente dati personali, parametri di valutazione, ecc.).
- Attribuzione del punteggio per la SKILL che incide per il 30% sul punteggio totale,
- Il "periodo di riferimento" per la valutazione delle prestazioni coincide con l'anno solare (1/1-31/12).

La valutazione della SKILL è espressa con un giudizio, relativo a ciascun parametro, al quale corrisponde un punteggio da un minimo di 0 ad un massimo di 10.

La valutazione viene determinata mediante la media ponderata dei giudizi dei vari parametri.

Assegnati i giudizi, la valutazione di un dipendente viene calcolata con la seguente formula:

$$X = (v_1 * P_1) + (v_n * P_n)$$

V_t

Ove v è il punteggio attribuito al dipendente per ciascun parametro di valutazione;

P è il peso attribuito al parametro e V_t è la somma dei pesi di tutti i parametri di valutazione.

In sostanza, si sommano i punteggi corrispondenti ai giudizi di ogni parametro(ciascuno moltiplicato per il proprio peso); il risultato ottenuto si divide per la somma dei pesi.

Esempio:

supponiamo per semplicità che i parametri siano i seguenti:

Qualità e precisione della prestazione individuale - peso 2

Carico di lavoro in relazione alle competenze attribuite - peso 2

Capacità di lavorare per obiettivi peso 3

Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi peso 3

Pertanto se i giudizi attribuiti al dipendente sig. ROSSI sono:

Parametro 1 punti 10 (peso 2)

Parametro 2 punti 7 (peso 2)

Parametro 3 punti 5 (peso 3)

Parametro 4 punti 8 (peso 3)

La valutazione finale del dirigente sarà pari a:

$$(10 \times 2) + (7 \times 2) + (5 \times 3) + (8 \times 3)$$

$$\text{-----} = 7,3$$

$$10$$

I parametri e i pesi delle schede di valutazione mutano al variare delle diverse posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria.

Le schede relative alle categorie più elevate contengono parametri più complessi rispetto alle categorie inferiori, nonché un numero superiore di parametri. Tale differenziazione consente un terzo grado di significativa differenziazione del sistema premiante.

Schede di valutazione delle skills distinte per categoria professionale

CATEGORIA A

N. dei Parametri : 3	Descrizione estesa valutazione	Peso
Qualità e precisione della prestazione individuale	capacità di svolgere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi assegnati e delle scadenze	5
Carico di lavoro in relazione alle competenze attribuite	entità e complessità delle attività e dei compiti che il dipendente è chiamato a svolgere ordinariamente e straordinariamente	2
Motivazione personale e senso di responsabilità in relazione ai compiti affidati	senso dell'incentivazione personale a svolgere al meglio i compiti assegnati e consapevolezza delle funzioni e	3

	delle attività richieste in relazione alle proprie attribuzioni	
--	---	--

CATEGORIA B

Numero dei Parametri: 7	Descrizione Estesa Valutazione	Peso	Punteggio (0-10)
Parametro 1 flessibilità	capacità di adattamento ai cambiamenti che alterano il contesto lavorativo – disponibilità alla flessibilità di orario ed a fronteggiare le emergenze	3	
Parametro 2 Qualità e precisione della prestazione individuale	capacità di svolgere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi assegnati e delle scadenze	5	
Parametro 3 Carico di lavoro in relazione alle competenze attribuite	entità e complessità delle attività e dei compiti che il dipendente è chiamato a svolgere ordinariamente e straordinariamente	2	
Parametro 4 Motivazione personale e senso di responsabilità in relazione ai compiti affidati	senso dell'incentivazione personale a svolgere al meglio i compiti assegnati e consapevolezza delle funzioni e delle attività richieste in relazione alle proprie attribuzioni	4	

Parametro 5 Apporto personale specifico	Capacità di relazionarsi con l'utenza sia interna che esterna	5	
Parametro 6	Aggiornamento professionale (se organizzato dall'ente)	1	
Parametro 7	Apporto al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o di gestione corrente assegnati dal dirigente	3	

CATEGORIA C

Numero dei Parametri: 9	Descrizione Estesa Valutazione	Peso	Punteggio (0-10)
Parametro 1 flessibilità	capacità di adattamento ai cambiamenti che alterano il contesto lavorativo	4	
Parametro 2 Qualità e precisione della prestazione individuale	capacità di svolgere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi assegnati e delle scadenze	5	
Parametro 3 coinvolgimento nei processi lavorativi	Presenza, intervento e disponibilità	4	
Parametro 4 Motivazione personale e senso di responsabilità in	senso dell'incentivazione personale a svolgere al meglio i compiti assegnati e consapevolezza delle funzioni e delle attività richieste in	4	

relazione ai compiti affidati	relazione alle proprie attribuzioni		
Parametro 5 capacità di relazioni interne ed esterne	Attitudine a rapportarsi in modo competente e corretto con i superiori, con i colleghi e con i cittadini	5	
Parametro 6	Capacità di lavorare per obiettivi	3	
Parametro 7	Grado di autonomia nei compiti assegnati	3	
Parametro 8	Aggiornamento professionale (se organizzato dall'ente)	2	
Parametro 9	Apporto al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o di gestione corrente assegnati dal dirigente	4	

CATEGORIA D

Numero dei Parametri: 10	Descrizione Estesa Valutazione	Peso	Punteggio (0-10)
Parametro 1 flessibilità	capacità di adattamento ai cambiamenti che alterano il contesto lavorativo	4	
Parametro 2 Qualità e precisione della prestazione individuale	capacità di svolgere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi assegnati e delle scadenze	3	

Parametro 3 coinvolgimento nei processi lavorativi	Presenza, intervento e disponibilità	5	
Parametro 4 Motivazione personale e senso di responsabilità in relazione ai compiti affidati	senso dell'incentivazione personale a svolgere al meglio i compiti assegnati e consapevolezza delle funzioni e delle attività richieste in relazione alle proprie attribuzioni	4	
Parametro 5 capacità di relazioni interne ed esterne	Attitudine a rapportarsi in modo competente e corretto con i superiori, con i colleghi e con i cittadini	5	
Parametro 6	Capacità di lavorare per obiettivi	4	
Parametro 7	Grado di autonomia nei compiti assegnati	3	
Parametro 8	Attitudine al problem solving	4	
Parametro 9	Aggiornamento professionale (se organizzato dall'ente)	3	
Parametro 10	Apporto al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o di gestione corrente assegnati dal dirigente	5	

CATEGORIA D – INCARICATI DI ALTA PROFESSIONALITA’

Numero dei Parametri: 10	Descrizione Estesa Valutazione	Peso	Punteggio (0-10)
Parametro 1 flessibilità	capacità di adattamento ai cambiamenti che alterano il contesto lavorativo	5	
Parametro 2 Qualità e precisione della prestazione individuale	capacità di svolgere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi assegnati e delle scadenze	3	
Parametro 3 coinvolgimento nei processi lavorativi	Presenza, intervento e disponibilità	6	
Parametro 4 Motivazione personale e senso di responsabilità in relazione ai compiti affidati	sensibilità all'incentivazione personale a svolgere al meglio i compiti assegnati e consapevolezza delle funzioni e delle attività richieste in relazione alle proprie attribuzioni	5	
Parametro 5 capacità di relazioni interne ed esterne	Attitudine a rapportarsi in modo competente e corretto con i superiori, con i colleghi e con i cittadini	5	
Parametro 6	Capacità di lavorare per obiettivi	6	
Parametro 7	Grado di autonomia nei compiti assegnati	4	

Parametro 8	attitudine al problem solving	6	
Parametro 9	Aggiornamento professionale (se organizzato dall'ente)	3	
Parametro 10	Apporto al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o di gestione corrente assegnati dal dirigente	6	

SCHEDA DI VALUTAZIONE GRADO RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI:

SCHEDA OBIETTIVO:

Ente:

Dipendente:

Descrizione sintetica:	
Descrizione analitica:	

Responsabile:	
Peso:	
Tipologia:	o ente o unità organizzativa o individuale
Caratteristiche:	o mantenimento o miglioramento o sviluppo
Durata:	dal: al:

Valutazione dell'obiettivo

Indicatore	Peso	Valore attuale	Valore atteso	Valore effettivo	Valutazione (percentuale)	Valutazione pesata

Valutazione dell'obiettivo						

Dipendenti coinvolti:

Note

IN QUESTA SEZIONE SONO DESCRITTI SINTETICAMENTE I MOTIVI PER CUI L' ASSENZA ABBA INFLUENZATO LA PERFORMANCE INDIVIDUALE , LA QUANTIFICAZIONE IN PERCENTUALE ED IL RELATIVO IMPORTO DA DETRARRE.

NORMA DI RINVIO

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia al vigente Regolamento degli Uffici e dei servizi e nel Piano Triennale della Performance.