

Criteria definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI SCAFA

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA DEI DIPENDENTI NON INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA		
Obiettivi individuali e/o di gruppo	Max 25 punti	Obiettivo/i conseguito in misura inferiore al 70% : punteggio 0. conseguimento obiettivo/i da 70% a 79%: punti 10 conseguimento obiettivo/i da 80% a 89%: punti 15 conseguimento obiettivo/i da 90% a 99%: punti 20 conseguimento obiettivo/i da al 100%: punti 25
Competenze dimostrate - livello di competenze possedute e dimostrate dal dipendente in ordine all'applicazione, con precisione, di norme e conoscenze tecnico specialistiche, tenuto conto della categoria di inquadramento e delle mansioni svolte.	Max 30 punti	livello scarso: punti 0 livello sufficiente: punti 10 livello discreto: punti 15 livello buono: punti 20 livello ottimo: punti 30
Comportamenti professionali - capacità del dipendenti di svolgere le proprie prestazioni tenendo un profilo comportamentale apprezzato in termini di gentilezza e disponibilità verso l'utente, con capacità risolutiva delle situazioni problematiche, oltre che di affidabilità e tempestività dell'azione posta in essere. (sottocriteri: gentilezza e disponibilità verso l'utente, oltre che capacità risolutiva, max punti 20 - affidabilità e tempestività dell'azione: max punti 10)	Max 30 punti	punteggio per ciascun sottocriterio: livello scarso: punti 0 - livello sufficiente: punti 2 - livello discreto: punti 4 - livello buono: punti 7 - livello ottimo: punti 10

<p>Comportamenti organizzativi - capacità del dipendente di gestire le relazioni con i Responsabili di Servizio (di appartenenza e degli altri) ed i colleghi di lavoro (del Servizio di appartenenza e degli altri) in modo da favorire e sostenere un clima di benessere, di disponibilità e di apertura al dialogo, nel singolo ufficio e nella struttura. (sottocriteri: capacità di gestire le relazioni con i Responsabili di P.O. secondo i canoni sopra indicati: max punti 5 - capacità di gestire le relazioni con i colleghi secondo i canoni sopra indicati: max punti 10)</p>	<p>Max 15 punti</p>	<p>punteggio per ciascun sottocriterio: livello scarso: punti 0 livello sufficiente: punti 1 livello discreto: punti 2 livello buono: punti 3 livello ottimo: punti 5</p>
	<p>Procedimento valutativo - graduatoria</p>	
<p>1. fascia alta</p>	<p>Nella fascia di merito alta è collocato il miglior 20% arrotondato all'unità superiore, dei dipendenti, con riguardo al rispettivo posizionamento in graduatoria</p>	<p>Alla fascia di merito alta è assegnato il 50% delle risorse destinate al sistema premiale</p>
<p>2. fascia media</p>	<p>Nella fascia media è collocato il 50% arrotondato all'unità superiore, dei dipendenti seguenti in graduatoria.</p>	
<p>3. fascia bassa</p>	<p>Nella fascia bassa è collocato il 30% rimanente</p>	
<p>In caso di parità di punteggio, hanno priorità i dipendenti che hanno ottenuto il miglior punteggio nell'anno precedente. In caso di ulteriore parità la priorità è data ai dipendenti che hanno ottenuto il miglior punteggio nel secondo anno antecedente. In caso di ulteriore parità l'ordine è determinato dal NdV.</p>		

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA valutazione dei risultati raggiunti (rispetto agli obiettivi assegnati), valutazione delle competenze dimostrate e dei comportamenti organizzativi tenuti		
Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi		PUNTEGGIO DA 1 A 5 1 – non raggiunto; 2 – parzialmente raggiunto; 3 – raggiunto come concordato; 4 – raggiunto e superato; 5 – superato significativamente
Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi PUNTEGGIO DA 7 A 35	Competenza (tecnica) - Capacità di applicare correttamente le conoscenze professionali	PUNTEGGIO DA 1 A 5 1 – non ha espresso il comportamento; 2 – ha parzialmente espresso il comportamento; 3 – ha espresso il comportamento adeguatamente; 4 – ha ampiamente espresso il comportamento; 5 – ha espresso il comportamento in maniera ottimale
	Competenza (aggiornamento) - Capacità di mantenere aggiornate nel tempo l'insieme delle conoscenze specifiche richieste	
	Gestione risorse umane - Capacità di motivare, indirizzare e utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	
	Tensione al risultato - Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato	
	Flessibilità - Capacità di adattamento alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro	
	Attenzione alla qualità - Capacità di far bene le cose, in modo rigoroso, e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	
	Innovazione - Capacità di approccio ai problemi secondo nuove prospettive e di mettere in atto soluzioni innovative	

Risultato raggiunto	COMPETENZE E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI						Premialità
	PUNTEGGI	1 (Non espresso)	2 (Parzialmente espresso)	3 (Espresso)	4 (Ampiamente espresso)	5 (Espresso in maniera ottimale)	valutazione NULLA o INSUFFICIENTE: non dovrà essere corrisposta alcuna indennità di risultato
	1 (Non raggiunto)	NULLA	NULLA	INSUFFICIENTE	INSUFFICIENTE	SUFFICIENTE	valutazione SUFFICIENTE: dovrà essere corrisposta la percentuale del

							50% dell'indennità di risultato massima
	2 (Parzialmente raggiunto)	NULLA	INSUFFICIENTE	INSUFFICIENTE	SUFFICIENTE	BUONA	valutazione BUONA: dovrà essere corrisposta la percentuale del 75% dell'indennità di risultato massima
	3 (Raggiunto come concordato)	INSUFFICIENTE	INSUFFICIENTE	SUFFICIENTE	BUONA	BUONA	
	4 (Raggiunto e superato)	INSUFFICIENTE	SUFFICIENTE	BUONA	BUONA	ECCELLENTE	valutazione ECCELLENTE: dovrà essere corrisposta la percentuale del 100% dell'indennità di risultato massima
	5 (Superato significativamente)	SUFFICIENTE	BUONA	BUONA	ECCELLENTE	ECCELLENTE	