

RICHIAMATI i contenuti del documento "Criteri per il sistema di valutazione e misurazione delle performance" **approvato con deliberazione del Sindaco n. 37 in data 16 dicembre 2013;**

DATO ATTO in particolare che nell'ambito dei predetti criteri sono previsti: l'istituzione presso il Comune di un organo di valutazione, il quale potrà assumere la connotazione di Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009; l'operatività fino all'eventuale formale istituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione del Nucleo di Valutazione, costituito dal Segretario Comunale;

DATO ATTO altresì che con decreto sindacale n. 31 in data 30.06.2014 è stato nominato il Nucleo di Valutazione monocratico associato con il Comune di Pettenasco nella persona del dott. Bruno Susio la cui attività avrà ad oggetto la valutazione del personale per l'anno 2014, restando in capo al Segretario Comunale le funzioni di Nucleo di Valutazione per l'anno 2013;

RILEVATO che i citati criteri di cui alla deliberazione Sindacale n. 37/2013 (PRO 2013) prevedono l'adozione da parte dell'organo di valutazione di un sistema di valutazione contenente le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato.

Si illustra di seguito la metodologia adottata ai fini della valutazione del personale per l'anno 2013.

La valutazione prende in esame i seguenti fattori:

- a) il raggiungimento degli obiettivi assegnati
- b) la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, valutata in base ai comportamenti organizzativi, ovvero alle competenze dimostrate nel periodo considerato.

Il procedimento di valutazione è condotto con riferimento ad entrambi i fattori di cui ai punti a. e b. con peso rispettivo del 50%; le risultanze emergeranno dalla scheda di cui allo schema in allegato a.

a) Valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati

E' oggetto di valutazione il raggiungimento degli obiettivi assegnati con deliberazione del Sindaco n. 37/2013.

I punteggi sono attribuiti in base al confronto del risultato ottenuto nel raggiungimento degli obiettivi assegnati con il risultato atteso.

Al raggiungimento degli obiettivi si applica un coefficiente di riconoscimento del grado di raggiungimento dei risultati con l'attribuzione di corrispondenti punteggi come riportato nella scheda di valutazione.

Ai fini della valutazione del raggiungimento degli obiettivi è consegnato a ciascun dipendente un report di autovalutazione (Allegato b.) da riconsegnare debitamente compilato al Segretario Comunale che provvederà, sentiti i Responsabili di Servizio, alla compilazione della scheda di valutazione.

b) Valutazione del "comportamento organizzativo"

La valutazione del comportamento organizzativo dimostrato nel periodo considerato avviene sulla base dei seguenti parametri:

RUOLO Si intende la Conoscenza del proprio ruolo all'interno del sistema organizzato, cioè delle interazioni del proprio lavoro con il contesto interno ed esterno sapendo interpretare correttamente le attese dell'Ente e dell'utenza.

RAPPORTI INTERPERSONALI Il parametro vuole evidenziare la capacità del valutato di impostare corretti rapporti sia all'interno del sistema Ente al fine di favorire un contesto improntato alla collaborazione ed orientato al raggiungimento degli obiettivi generali del sistema stesso e di quelli specifici assegnati al Settore di appartenenza, sia verso l'utenza, affinché possano svilupparsi corrette relazioni.

RISULTATI QUALITATIVI La corretta funzionalità dell'Ente presuppone che tutti i dipendenti, operino con livelli qualitativi elevati, affinché sia percepito dai cittadini/utenti l'effettivo contenuto professionale della prestazione fornita. Il parametro pertanto intende valutare la sensibilità del dipendente agli aspetti qualitativi della propria prestazione.

RISULTATI QUANTITATIVI Complementare al parametro precedente, questo considera la propensione del dipendente ad operare con solerzia, con il rispetto dei tempi assegnati ed avendo a riguardo l'attività necessaria per il raggiungimento degli obiettivi assegnati al servizio di appartenenza, oltre che di quelli generali connessi ad un corretto funzionamento dell'Ente.

INIZIATIVA Il parametro vuole cogliere la propensione del valutato, con particolare riguardo ai titolari di P.O di operare sapendo anticipare, in base alla propria professionalità ed ai propri compiti, le attività necessarie per assicurare il corretto funzionamento dell'Ente e la risposta alle esigenze della collettività amministrata.

FLESSIBILITA' Viene in considerazione l'abilità di saper sviluppare atteggiamenti in grado di assicurare lo svolgimento del proprio lavoro ed il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, anche in situazioni di emergenza

o eccezionali, in particolare per i titolari di P. O. si misura la disponibilità ad interagire con i colleghi stimolando la loro collaborazione e/o collaborando con loro per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

AUTONOMIA Con questo fattore si considera l'ambito delle conoscenze, le competenze e la professionalità del valutato che gli consente di attendere allo svolgimento del proprio lavoro, senza o con limitata dipendenza dal superiore, ovvero se titolare di P. O. l'abilità di sovrintendere al corretto funzionamento del settore affidatogli, coordinando efficacemente i propri collaboratori, per la realizzazione delle linee programmatiche dell'Amministrazione, oltre che per il perseguimento degli obiettivi assegnati

SENSIBILITA' ALLA UTENZA Il parametro esprime la sensibilità alle esigenze dell'utenza, tanto più quando questa assume nei confronti dell'Ente un atteggiamento critico, riconducibile a supposta carenza di sensibilità o di attenzione. Si evidenzia altresì la disponibilità ad assumere nei confronti dell'utenza un atteggiamento finalizzato a far comprendere/condividere il concreto interesse dell'Ente alle esigenze dei cittadini.

ASSIDUITA' Il fattore considera sia la costanza nella presenza in servizio, sia le modalità con cui la prestazione viene fornita in termini di costanza di impegno. Relativamente alla presenza in servizio, fermo restando le previsioni di legge circa la mancata corresponsione della produttività per assenze per malattia, si ritiene di non considerare le assenze per maternità, per il periodo obbligatorio, né quelle connesse a ricoveri ospedalieri o a malattie gravi.

La valutazione del comportamento organizzativo dà luogo ad un massimo di 50 punti/100. L'applicazione del risultato della valutazione al riconoscimento dell'indennità è previsto in misura proporzionale.

ALLEGATI

Allegato a. – Scheda di valutazione

Allegato b. – Report di autovalutazione

COMUNE DI AMENO			
SCHEDA VALUTAZIONE ANNO 2013			
Dipendente	Nato il		
Titolo di studio	Data Assunzione		
Inquadramento	Data variazione		
Progressione Orizzontale	da	a	Data variazione

FATTORI COMPORTEMENTO ORGANIZZATIVO

	1	2	3	4	5	6	7		Valutazione
RUOLO									
RAPP.INTERP.LI									
RISULTATI QUAL.VI									
RISULTATI QUANTI.VI									
INIZIATIVA									
FLESSIBILITA'									
AUTONOMIA									
SENSIB. UTENZA									
ASSIDUITA'									

INCIDENZA COMPLESSIVA	max 50	A = 0
-----------------------	--------	-------

OBIETTIVI RAGGIUNTI

Percentuale raggiungimento obiettivi:

- < 30 % punti 0
- Tra 30 e 50% punti 10
- Tra 50 e 80% punti 35
- Tra 80 e 100% punti 50

INCIDENZA COMPLESSIVA	max 50	B =
TOTALE VALUTAZIONE	max 100	A+B = 0

VALUTAZIONE COMPLESSIVA FINALE

GIUDIZIO COMPLESSIVO DEL VALUTATORE			
DATA	FIRMA		
OSSERVAZIONI/CONTRODEDUZIONI DEL VALUTATO			
DATA	FIRMA		

DATA IL VALUTATORE IL VALUTATO V° SEGRETARIO

REPORT RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

Dipendente	Nato il
Titolo di studio	data assunzione
Inquadramento	data variazione
Progressione orizzontale da a	data variazione

Obiettivi individuati con Delibera del Sindaco n. 37 in data 16.12.2013

Relazione del dipendente sul raggiungimento degli obiettivi:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Autovalutazione:

Percentuale raggiungimento obiettivi:

< 30 %

Tra 30 e 50%

Tra 50 e 80%

Tra 80 e 100%
