



METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI CATEGORIA A-B-C-D NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E ALTA PROFESSIONALITÀ DEL COMUNE DI SEGRATE

Allegato alla deliberazione di G.C. 45 del 19/03/2012

Palazzo Comunale
via I Maggio 20090 - Segrate
Telefono 02/26.902.1 **Fax** 02/21.33.751
C.F. 83503670156 - **P.I.** 01703890150





Iso 9001:2008

Palazzo Comunale
via I Maggio 20090 - Segrate
Telefono 02/26.902.1 **Fax** 02/21.33.751
C.F. 83503670156 - **P.I.** 01703890150

Oggetto e finalità

Il presente documento definisce i criteri e le metodologie per la valutazione della performance organizzativa e individuale ai sensi del Decreto Legislativo n.150/2009 e la Delibera di Giunta Comunale n.79 del 26.05.2011 ad oggetto “le Linee Guida per la Misurazione e Valutazione della Performance”.

I piani di valutazione

I piani di valutazione sono costruiti in modo da consentire una valutazione multidimensionale del personale dipendente. Ciascun piano di valutazione è articolato su due livelli :

- **Le dimensioni della valutazione** costituiscono i “pilastri” del sistema e definiscono gli aspetti ritenuti rilevanti per la valutazione. Possono avere diversa rilevanza e quindi possono essere oggetto di ponderazione.
- **Gli ambiti della valutazione** costituiscono le articolazioni di ciascuna dimensione e ne specificano la natura e il contenuto.

Per l'erogazione degli incentivi sono state scelte le seguenti dimensioni :

- a) La performance organizzativa (risultato conseguito nel suo complesso dall'Amministrazione).
- b) I risultati raggiunti (si riferisce agli obiettivi assegnati a ciascuna posizione dirigenziale con il PEG/PDO).
- c) Comportamento organizzativo.

Le dimensioni e gli ambiti di valutazione, pur complessivamente omogeneo, può essere differenziato per ciascuna categoria e ponderato in modo da meglio rispondere ai requisiti professionali e al grado di responsabilità.

Dimensione	Ambiti	Ponderazione		
		Cat.A-B	Cat. D senza responsabilità d'ufficio e Cat.C	Cat. D con responsabilità
Performance organizzativa	Grado att.ne strategia	5	10	15
	Portafoglio servizi			
	Stato salute amm.			
	Impatti sui bisogni			
	Benchmarking			
Risultati individuali	Obiettivi di settore	20	20	25
Comportamenti organizzativi	Diversificati in relazione alle categorie	75	70	60
Totale valore Indicatore performance individuale (IPI)		100	100	100

LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DI CATEGORIA D CON RESPONSABILITÀ SEZIONE/UFFICIO

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale di categoria D con responsabilità di sezione/ufficio è collegata alle seguenti dimensioni e ambiti:

	Dimensione	Ambiti	N.parametri	Punti disponibili
A)	Performance organizzativa	Grado att.ne strategia		15
		Portafoglio servizi		
		Stato salute amm.		
		Impatti sui bisogni		
		Benchmarking		
B)	Risultati individuali	Obiettivi di settore		25
C)	Comportamenti organizzativi		5	60
	Totale valore Indicatore performance individuale (IPI)			100

A) Valutazione del contributo alla performance organizzativa

Performance organizzativa	Valutazioni	Punteggio	Max 15 punti
Contributo personale alla performance organizzativa	Insufficiente	0	
	Adeguito	3,75	
	Buono	7,50	
	ottimo	11,25	
	eccellente	15,00	
Sub totale contributo personale alla performance organizzativa			15

B) Valutazione dei risultati individuali relativi agli ambiti organizzativi di diretta responsabilità

OBIETTIVI	Valutazioni	Punteggio	Max 25 punti
Attuazione degli obiettivi assegnati. La valutazione tiene conto dell'apporto dato dal dipendente agli obiettivi della struttura di appartenenza	Minore o uguale a 50%	0	
	Maggiore di 50% fino a 60% compreso	5	
	Maggiore di 60% fino a 70% compreso	10	
	Maggiore di 70% fino a 80% compreso	15	
	Maggiore di 80% fino a 90% compreso	20	
	Maggiore di 90 %	25	
Sub totale obiettivi			25

C) Valutazione dei comportamenti organizzativi

Comportamento Organizzativo	Valutazione	Punteggio	Max 60 punti
1) Competenza tecnico operativa. Conoscenze richieste (teoriche e pratiche) per l'esercizio del ruolo	Insufficiente	0	12
	Sufficiente	3	
	Discreto	6	
	Buono	9	
	Ottimo	12	
2) Competenza relazionale. Capacità di ascolto e risposta all'utente esterno e interno	Insufficiente	0	12
	Sufficiente	3	
	Discreto	6	
	Buono	9	
	Ottimo	12	
3) Problem solving. Capacità di soluzioni problemi in autonomia, particolarmente in situazioni di emergenza garantendo il rispetto delle norme di legge e regolamenti	Insufficiente	0	12
	Sufficiente	3	
	Discreto	6	
	Buono	9	
	Ottimo	12	
4) Capacità di integrazione nei servizi. Capacità di lavorare all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri servizi ed uffici.	Insufficiente	0	12
	Sufficiente	3	
	Discreto	6	
	Buono	9	
	Ottimo	12	
5) Programmazione e gestione delle responsabilità affidate .Capacità di programmare, definire le priorità, assumere la gestione dei processi.	Insufficiente	0	12
	Sufficiente	3	
	Discreto	6	
	Buono	9	
	Ottimo	12	
Sub totale Comportamento			60

LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DI CATEGORIA C E D SENZA RESPONSABILITÀ SEZIONE/UFFICIO

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale di categoria C e D senza responsabilità di sezione/ufficio è collegata alle seguenti dimensioni e ambiti:

	Dimensione	Ambiti	N.parametri	Punti disponibili
A)	Performance organizzativa	Grado att.ne strategia		10
		Portafoglio servizi		
		Stato salute amm.		
		Impatti sui bisogni		
		Benchmarking		
B)	Risultati individuali	Obiettivi di settore	1	20
C)	Comportamenti organizzativi		5	70
Totale valore Indicatore performance individuale (IPI)				100

A) Valutazione del contributo alla performance organizzativa

Performance organizzativa	Valutazioni	Punteggio	Max 10 punti
Contributo personale alla performance organizzativa	Insufficiente	0	
	Adeguate	2,5	
	Buono	5,00	
	ottimo	7,50	
	eccellente	10,00	
Sub totale contributo personale alla performance organizzativa			10

B) Valutazione dei risultati individuali

OBIETTIVI	Valutazioni	Punteggio	Max 20 punti
Attuazione degli obiettivi assegnati. La valutazione tiene conto dell'apporto dato dal dipendente agli obiettivi della struttura di appartenenza	Minore o uguale a 50%	0	
	Maggiore di 50% fino a 60% compreso	4	
	Maggiore di 60% fino a 70% compreso	8	
	Maggiore di 70% fino a 80% compreso	12	
	Maggiore di 80% fino a 90% compreso	16	
	Maggiore di 90 %	20	
Sub totale obiettivi			20

C) Valutazione dei comportamenti organizzativi

Comportamento Organizzativo	Valutazione	Punteggio	Max 70 punti
1) Competenza tecnico operativa. Conoscenze richieste (teoriche e pratiche) per l'esercizio del ruolo	Insufficiente	0	14
	Sufficiente	3,5	
	Discreto	7	
	Buono	10,5	
	Ottimo	14	
2) Competenza relazionale. Capacità di ascolto e risposta all'utente esterno e interno	Insufficiente	0	14
	Sufficiente	3,5	
	Discreto	7	
	Buono	10,5	
	Ottimo	14	
3) Problem solving. Capacità di soluzioni problemi in autonomia, particolarmente in situazioni di emergenza garantendo il rispetto delle norme di legge e regolamenti	Insufficiente	0	14
	Sufficiente	3,5	
	Discreto	7	
	Buono	10,5	
	Ottimo	14	
4) Capacità di integrazione nei servizi. Capacità di lavorare all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri servizi ed uffici.	Insufficiente	0	14
	Sufficiente	3,5	
	Discreto	7	
	Buono	10,5	
	Ottimo	14	
5) Orientamento al servizio e puntualità e precisione della prestazione. Motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato nel rispetto delle norme di legge e dei regolamenti.	Insufficiente	0	14
	Sufficiente	3,5	
	Discreto	7	
	Buono	10,5	
	Ottimo	14	
Sub totale Comportamento			70

LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DI CATEGORIA A –B

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale di categoria A-B è collegata alle seguenti dimensioni e ambiti:

	Dimensione	Ambiti	N.parametri	Punti disponibili
A)	Performance organizzativa	Grado att.ne strategia		5
		Portafoglio servizi		
		Stato salute amm.		
		Impatti sui bisogni		
		Benchmarking		
B)	Risultati individuali	Obiettivi di settore	1	20
C)	Comportamenti organizzativi		5	75
Totale valore Indicatore performance individuale (IPI)				100

A) Valutazione del contributo alla performance organizzativa

Performance organizzativa	Valutazioni	Punteggio	Max 5 punti
Contributo personale alla performance organizzativa	Insufficiente	0	
	Adeguito	1,25	
	Buono	2,50	
	ottimo	3,75	
	eccellente	5,00	
Sub totale contributo personale alla performance organizzativa			5

B) Valutazione dei risultati individuali

OBIETTIVI	Valutazioni	Punteggio	Max 20 punti
Attuazione degli obiettivi assegnati. La valutazione tiene conto dell'apporto dato dal dipendente agli obiettivi della struttura di appartenenza	Minore o uguale a 50%	0	
	Maggiore di 50% fino a 60% compreso	4	
	Maggiore di 60% fino a 70% compreso	8	
	Maggiore di 70% fino a 80% compreso	12	
	Maggiore di 80% fino a 90% compreso	16	
	Maggiore di 90 %	20	
Sub totale obiettivi			20

C) Valutazione dei comportamenti organizzativi

Comportamento Organizzativo	Valutazione	Punteggio	Max 75 punti
1) Competenza tecnico operativa. Conoscenze richieste (teoriche e pratiche) per l'esercizio del ruolo	Insufficiente	0	
	Sufficiente	4,69	
	Discreto	9,38	
	Buono	14,06	
	Ottimo	18,75	18,75
2) Competenza relazionale. Capacità di ascolto e risposta all'utente esterno e interno	Insufficiente	0	
	Sufficiente	4,69	
	Discreto	9,38	
	Buono	14,06	
	Ottimo	18,75	18,75
3) Capacità di integrazione nei servizi. Capacità di lavorare all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri servizi ed uffici.	Insufficiente	0	
	Sufficiente	4,69	
	Discreto	9,38	
	Buono	14,06	
	Ottimo	18,75	18,75
4) Orientamento al servizio e puntualità e precisione della prestazione. Motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato nel rispetto delle norme di legge e dei regolamenti.	Insufficiente	0	
	Sufficiente	4,69	
	Discreto	9,38	
	Buono	14,06	
	Ottimo	18,75	18,75
Sub totale Comportamento			75