| Metodologia di Valutazione MV – 01 | |
|---|---|
| **Manuale di Valutazione della Performance individuale a cura di R.Giovannetti Doc - 07** | |
| **Data originale documento** | **2007** |
| **Ultimo aggiornamento** | **2 novembre 2011** |

# COMUNE DI CASIER

Provincia di Treviso

| Metodologia di Valutazione MV – 01 | |
|---|---|
| **Manuale di Valutazione della Performance individuale a cura di R.Giovannetti Doc - 07** | |
| **Data originale documento** | **2007** |
| **Ultimo aggiornamento** | **2 novembre 2011** |

# SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DIPENDENTI

**A cura di R.Giovannetti**
**Università C.Cattaneo - LIUC**

## Il presente documento costituisce la versione aggiornata della metodologia permanente di valutazione del Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana e si compone delle seguenti parti:

- Parte 1: Principi del Manuale di valutazione della performance individuale
- Parte 2: Manuale di valutazione
- Parte 3: Scheda degli obiettivi
- Parte 4: Criteri distribuzione delle valutazioni per fasce e di attribuzione delle risorse decentrate

# PARTE 1:

# PRINCIPI DEL MANUALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

# PRINCIPI GENERALI

**1. PREMESSA METODOLOGICA**

**2. OBIETTIVI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI**

**3. GLI ELEMENTI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE**

**3.a L'oggetto della valutazione: obiettivi e comportamenti organizzativi**

**3.b Caratteristiche generali degli obiettivi**
**3.c Gli elementi che compongono un obiettivo**
**3.d La valutazione ex post degli obiettivi**

**3.e La valutazione dei comportamenti organizzativi**

**3.f Periodicità della valutazione**

**4. ASPETTI TECNICI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE**

**5. IL PROCESSO DI VALUTAZIONE**

# 1. *PREMESSA METODOLOGICA*

La diagnosi applicata alle persone in situazione lavorativa e ai ruoli viene chiamata "valutazione". Il compito di valutare rappresenta l'aspetto professionale più delicato del ruolo dirigenziale, perché sfiora talmente da vicino la dimensione privata individuale da obbligare chi lo esercita a chiarimenti etici e tecnici precisi.
Sono completamente superati i modelli organizzativi che riservano ad alcune funzioni specializzate interne o esterne il compito della valutazione del personale e del suo ruolo. Nelle organizzazioni di successo che hanno immagine e mercato in sviluppo e creano un clima interno motivato e integrato, la valutazione delle persone e delle posizioni è parte integrante del ruolo del capo diretto, il quale risulta il primo responsabile della efficienza della propria organizzazione. La direzione del personale lo assiste, fungendo da banca-dati, sempre con ruolo di consulente o, al massimo, di co-decisore.

L'assunto etico della valutazione è il seguente:

* la valutazione di una persona sul lavoro e del suo ruolo è un diritto – dovere, sia dell'organizzazione che della persona;
* essa è la base indispensabile di un corretto rapporto di prestazione scambievole;
* essa si concretizza in una serie di giudizi formulati in rapporto a una realtà di riferimento.

L'assunto tecnico della valutazione è il seguente:

* i comportamenti delle persone e le caratteristiche organizzative di un ruolo possono essere descritti secondo criteri stabiliti e standardizzati;
* pertanto possono essere confrontati tra loro e dare luogo a distribuzioni di valore che diventano misura in rapporto agli standard di riferimento.

Gli ambiti della valutazione sono principalmente quattro e riguardano:

* la Posizione nel lavoro (cosa si deve fare);
* la Prestazione sul lavoro (cosa si è fatto);
* il Potenziale individuale (cosa si può fare oltre);
* il Potenziamento personale (cosa si può migliorare).

I criteri della valutazione consistono nello scegliere alcuni fattori, allenarsi a riconoscerli, valutarli in termini di realizzabilità e di realizzazione, applicarli a un individuo o ad un ruolo, confrontare i risultati rispetto all'universo di riferimento ed esprimere, infine, un giudizio sintetico.
Delle 4P sopra elencate (Posizione, Prestazione, Potenziale e Potenziamento) questo documento affronta la **VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI**.

## LE CONDIZIONI DELLA VALUTAZIONE

**Le valutazioni sono sempre e comunque effettuate**. Il semplice contatto tra persone diverse ha già in sé l'occasione e la causa della formulazione di un giudizio: in una qualsiasi situazione di lavoro una valutazione è dunque inevitabile. Il sistema di valutazione proposto tende a sostituire gli inevitabili comuni "apprezzamenti" espressi spontaneamente sulla base di molteplici indirizzi soggettivi, con un giudizio per quanto più possibile equo.
Ciò premesso, vediamo di esaminare i presupposti logici del sistema di valutazione.

## FREQUENZA

La valutazione delle prestazioni è un processo continuo assimilabile, anzi, coincidente, in gran parte, con il processo di leadership che ogni capo esercita al meglio delle sue capacità nei confronti del suoi collaboratori al fine di massimizzare la motivazione al lavoro.

La valutazione delle prestazioni dovrà essere **formalizzata con frequenza annuale** (o semestrale) per garantire omogeneità di giudizio e perché possa essere utilizzata per fornire elementi utili per altre decisioni relativi allo sviluppo professionale (formazione, retribuzione, carriera).

## TECNICA

La valutazione si basa sul confronto tra "ATTESO" ed "EFFETTIVO" e fa riferimento in primo luogo agli **effetti gestionali del COMPORTAMENTO** e in secondo luogo, per quanto più possibile, a fatti gestionali collegati ai **RISULTATI**.
La valutazione non deve fare riferimento alle caratteristiche personali in sé, se queste non hanno influenza sui risultati. In altri termini si può dire che si valuta ciò che una persona ha fatto, non com'è fatta questa persona; o, anche, che si valuta la prestazione e non la persona.

## RESPONSABILITA'

La responsabilità della valutazione è affidata al capo diretto della persona da valutare, in quanto è nella migliore posizione per utilizzare la tecnica proposta senza soluzioni di continuità.
Il responsabile della valutazione (ovvero il capo diretto, contrattualmente abilitato alla responsabilità della gestione di risorse umane e finanziarie) può acquisire dai propri collaboratori ogni altra utile informazione ai fini di una efficace e completa valutazione.
A questo scopo - qualora ciò non sia avvenuto periodicamente durante la realizzazione del progetto - il responsabile della valutazione acquisisce informazioni anche dai responsabili di

progetti nell'eventualità che un proprio collaboratore abbia prestato attività in progetti di altre aree.

**REVISIONE**

La valutazione è l'espressione di una opinione personale espressa dal valutatore e non è mai una "misura di rendimento". Rimane quindi, un fatto soggettivo, sia pure sistematico.
La valutazione espressa dal capo diretto (es.Responsabile) deve, pertanto, essere coordinata dal suo superiore (es. Segretario comunale) al fine di omogeneizzare il giudizio espresso.
Il Segretario comunale assicura che il sistema di valutazione tenda verso l'eliminazione delle criticità.
Diventa centrale il ruolo dell'Organismo di Valutazione, che deve presiedere la valutazione complessiva dell'ente, affiancando i singoli valutatori, affinchè le valutazioni siano effettuate correttamente e si riducano i fenomeni di discriminazione tra valutati e gli opportunismi dei valutatori.

**COMUNICAZIONE**

La comunicazione è un **requisito essenziale** perché la valutazione non sia soltanto uno strumento di giudizio, ma **anche un'opportunità** che consente:

- al capo valutatore di verificare il suo modo di vedere la prestazione del collaboratore;
- al collaboratore valutato di confrontarsi con il capo;
- ad entrambi di fare chiarezza su:
  - risultati attesi
  - risultati conseguiti
  - problemi gestionali
  - sviluppo delle prestazioni

**DESTINATARI**

Il sistema di valutazione riguarda tutto il personale; anche per i dirigenti vengono fissati gli obiettivi relativi al programma o alla funzione che presidiano, o altri che si rendessero necessari.

2

# *2. OBIETTIVI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI*

Il sistema di valutazione delle prestazioni ha lo scopo primario di orientare le prestazioni verso una sempre migliore partecipazione dei singoli al raggiungimento degli obiettivi dell'istituto. Questo scopo primario comprende due diversi aspetti:

- la chiarificazione a ciascun dipendente, degli obiettivi dell'organizzazione e, in questo contesto, degli obiettivi affidati al singolo dipendente e delle conseguenti responsabilità;
- la facilitazione del confronto aperto tra responsabili di strutture e loro collaboratori sui risultati ottenuti:

Secondo importante scopo del sistema è di rendere esplicito, trasparente e analitico il processo di valutazione delle prestazioni del personale, superando i difetti di genericità e ambiguità che hanno in tutte le organizzazioni determinato il fallimento delle note di qualifica.

Terzo fondamentale scopo del sistema è di valorizzare al meglio le risorse umane dell'ente facendo emergere, attraverso l'analisi e la valutazione delle prestazioni individuali, sia le esigenze e le condizioni per un miglior impiego del personale, sia le eventuali esigenze ed opportunità di formazione.
A tal fine, un sistema di valutazione delle prestazioni oltre ad essere uno strumento di giudizio, è rivolto a:

- **inserirsi nel processo manageriale di gestione dell'attività lavorativa;**
- **essere percepito dal management come utile per lo svolgimento del proprio ruolo;**
- **evitare un metodo burocratico, ma un mezzo per orientare e/o riorientare la prestazione;**
- **possedere criteri di misurazione e di riferimento quanto più possibile oggettivi**.

In sintesi si può dire che la finalità di un sistema di valutazione è di fornire una ponderata e sistematica valutazione delle prestazioni di quanti operano nell'ente in modo che risponda ai requisiti di EQUITA' e di UTILITA'.
In definitiva, il sistema di valutazione delle prestazioni non è volto a realizzare astratte classifiche dei dipendenti né, tanto meno, può essere ridotto a mero strumento per attivare "premi e punizioni". Al contrario, esso è soprattutto un fondamentale mezzo per conoscere e migliorare la realtà organizzativa e per valorizzare al massimo la principale risorsa di cui si avvale l'ente, cioè il personale.

3

# 3. GLI ELEMENTI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

## A) L'OGGETTO DELLA VALUTAZIONE: OBIETTIVI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

La valutazione della prestazione dei dipendenti avviene su due piani fondamentali:

- il grado di raggiungimento di obiettivi individuali predeterminati; questo fattore sarà valutato attraverso il fattore di valutazione RISULTATI OTTENUTI, contenuto nel sistema di valutazione.

- l'adeguatezza dei comportamenti organizzativi valutata con riferimento ad atteggiamenti e comportamenti tipici di una direzione aperta, moderna ed avanzata, che ha pienamente sviluppato le capacità di direzione richieste in un ente locale (competenze organizzative). Il comportamento organizzativo sarà valutato con i 4 fattori di valutazione (**Rendimento qualitativo, integrazione personale nell'organizzazione, capacità organizzative e di gestione, competenza professionale e capacità tecnica**) che saranno specificati di seguito.

Si ipotizza, poi, che il fattore di valutazione degli obiettivi assumerà valore crescente all'aumentare dell'autonomia gestionale e di ruolo; in questo senso assumerà maggiore peso e importanza per le categorie di livello superiore (in particolare la categoria D e i titolari di posizione organizzativa/dirigenti).

**Valutazione dei Dirigenti/Titolari di posizione organizzativa**

Il sistema di valutazione, dovrà essere utilizzato per la valutazione dei dirigenti/titolari di posizione organizzativa sia nella parte della valutazione dei comportamenti organizzativi e competenze sia nella parte relativa agli obiettivi.

Gli obiettivi si potranno distinguere nelle seguenti tipologie:
- Obiettivi di unità organizzativa, e/o trasversali tra unità, e/o complessivi di ente, in genere derivati dal P.E.G. o documento affine
- Specifici Obiettivi complessivi dell'amministrazione, particolarmente strategici che possano incentivare il lavoro di gruppo e il senso di appartenenza all'ente locale
- Eventuali obiettivi personali.

In questo caso, per ogni singolo obiettivo dovrà essere redatta apposita scheda di descrizione.
A fine periodo si procederà a valutare il raggiungimento dei singoli obiettivi e alla relativa valutazione, secondo le schede di seguito illustrate.

**Valutazione dei dipendenti**

***NOTA PER GLI ENTI:***
***Per i dipendenti si potrà scegliere una ipotesi semplificata (Ipotesi A), in cui i dipendenti sono valutati su comportamenti/competenze e sul loro contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di riferimento, o un ipotesi assimilabile (Ipotesi B) a quella dei dirigenti/P.O. in cui sono valutati anche su obiettivi (preferibilmente collegati con quelli attribuiti al dirigente/ titolare di posizione organizzativa) specificatamente attribuiti. Per la scelta si rimanda al Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato dall'ente.***

*Ipotesi A:*
I dipendenti sono valutati sui seguenti elementi:
a) contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza, e/o trasversali di unità organizzativa, e/o di ente;
b) comportamenti organizzativi e competenze dimostrati;

*Ipotesi B:*
I dipendenti sono valutati sui seguenti elementi:
a) raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, preferibilmente dell'unità organizzativa di appartenenza, collegati anche agli obiettivi attribuiti ai dirigenti/titolari di posizione organizzativa;
b) ai comportamenti organizzativi e competenze dimostrate.

La valutazione sul piano degli obiettivi richiede una formulazione a priori degli stessi e la contestuale identificazione di risultati specifici, espressi attraverso idonei indicatori di risultato, che consentano di determinare a consuntivo la misura in cui ciascun obiettivo è stato raggiunto (risultato). Gli obiettivi vengono definiti in stretto raccordo con il processo generale di programmazione dell'ente.

La valutazione sul piano delle competenze organizzative viene effettuata valutando in quale misura ciascun dipendente manifesta comportamenti ed atteggiamenti tipici di una direzione in grado di svolgere efficacemente e responsabilmente il proprio ruolo. Tali atteggiamenti sono "tipizzati" e descritti attraverso una check list, che costituisce il riferimento per la valutazione.
L'utilizzo combinato di obiettivi e comportamenti organizzativi permette una valutazione maggiormente organica delle prestazioni. Il piano degli obiettivi, infatti, presuppone una

selezione delle attese di risultato ritenute più significative che non può, evidentemente, contemplare tutte le aree di attività del dipendente. Il piano dei comportamenti organizzativi permette un recupero delle aree trascurate e una focalizzazione su alcuni contributi rilevanti in termini organizzativi collegati solo indirettamente ai risultati individuali e dell'organizzazione.

## B) CARATTERISTICHE GENERALI DEGLI OBIETTIVI

**In generale, gli obiettivi rappresentano:**

1. risultati attesi dalla prestazione nel periodo di riferimento,
2. riferiti sia alla normale operatività che a eventuali progetti di natura straordinaria,
3. in grado di rappresentare nell'insieme gli aspetti più qualificanti della prestazione,
4. concordati ad inizio periodo,
5. risultati riferiti all'intero settore (che però non siano l'attività ordinaria complessiva o attività routinaria e normale).

La valutazione su obiettivi presuppone un efficace processo di elaborazione degli indirizzi politici al quale, peraltro, i responsabili sono chiamati a fornire un contributo propositivo. Per questo risulta fondamentale che gli obiettivi che si andranno a definire siano in linea con le linee politiche.

**Requisiti degli obiettivi:**

Sempre in linea generale, gli obiettivi devono possedere i seguenti requisiti formali:

- **chiarezza e precisione**: devono identificare in modo chiaro e preciso il punto di arrivo ed i risultati attesi;
- **sinteticità**: devono contenere una descrizione di massima molto sintetica delle attività che si prevede di porre in essere, evitando elencazioni lunghe e ridondanti specificità: i diversi obiettivi devono essere adeguatamente specificati nelle proprie dimensioni di risultato, eventualmente associando tali risultati a indicatori quantitativi; in tal modo diviene più agevole poter stabilire a consuntivo, con relativa precisione, se e in quale "misura" l'obiettivo è stato raggiunto;
- **ampiezza e generalità**: la specificazione di risultati attesi molto precisi, non preclude la possibilità di definire obiettivi sufficientemente ampi e generali; in tal senso, l'obiettivo può essere considerato il contenitore ampio di una pluralità di risultati attesi più specifici.

Oltre ai requisiti formali, il sistema degli obiettivi deve possedere alcuni requisiti di contenuto; a tale riguardo, si suggerisce di identificare obiettivi che siano:

- **sfidanti**: i traguardi fissati per ciascun obiettivo non devono essere "irrealistici o indipendenti dall'azione del dipendente" perché ciò avrebbe un effetto demotivante, né devono essere "scontati e di facile realizzazione", perché in tal caso perderebbero il loro carattere incentivante e di stimolo per l'azione;

– **orientati alla soluzione di problemi**: l'obiettivo deve essere costruito a partire da un "problema in cerca di soluzione"; anche laddove le attività si presentano routinarie e ripetitive è possibile individuare problemi irrisolti e situazioni da migliorare; in ogni caso, deve essere un problema irrisolto a spingere verso la costruzione di un obiettivo e non l'obiettivo a creare artificialmente un problema, perché si è comunque costretti a "lavorare per obiettivi";

– **adeguatamente selezionati**: si suggerisce di individuare solo quegli obiettivi che, più degli altri, siano sfidanti e orientati alla soluzione di problemi. Infatti il numero degli obiettivi non deve essere eccessivo ed inoltre non è opportuno costruire degli obiettivi che siano troppo di dettaglio, infatti è preferibile individuare degli obiettivi di carattere più generale ed eventualmente declinarli a livello di azioni o risultati.

## C) GLI ELEMENTI CHE COMPONGONO UN OBIETTIVO

Per costruire obiettivi che abbiano le caratteristiche di forma e di contenuto individuate nei precedenti paragrafi, il metodo proposto prevede, per ciascun obiettivo, i seguenti elementi caratteristici:

- titolo: si tratta di un titolo breve che serve a identificare l'obiettivo e a evocarne sinteticamente i contenuti;
- descrizione: è una descrizione sintetica che spiega, in generale, in cosa consiste l'obiettivo e quale risultato complessivo è atteso dalla sua realizzazione;
- singole attività necessarie alla realizzazione dell'obiettivo; si tratta delle fasi che portano alla realizzazione dell'obiettivo;
- tempi di realizzazione e conclusione: stabiliscono i tempi o il periodo entro il quale l'obiettivo sarà conseguito e realizzato; possono anche essere riferiti a fasi parziali o intermedie.
- Indicatori di risultato riferiti sia alla realizzazione delle singole attività che al raggiungimento dell'obiettivo complessivo.

### Processo per l'identificazione di un obiettivo

Al fine di individuare un obiettivo può essere utile seguire questo processo:

- riflessione sulla mission: significato e motivazione dell'esistenza del proprio settore;
- collegamento con il piano politico: indirizzi, linee di azione, bilancio preventivo;
- coerenza tra obiettivi di PEG (o documento affine) e Relazione Previsionale e Programmatica, che può evolvere in un collegamento diretto e stretto;
- ricerca ed identificazione di parametri qualitativi e quantitativi significativi per il governo della propria attività, o eventualmente identificazione di situazioni problematiche;
- individuazione di obiettivi anche sulla base di progetti di anni precedenti non ancora completati o basati sullo smaltimento di residui.

## Indicatori

In primo luogo gli indicatori di performance devono essere:

**Tempificati e tempestivi.** L'immediatezza e la giusta frequenza con la quale si ha la disponibilità degli indicatori costituisce sicuramente un elemento basilare per il processo di miglioramento continuo delle performance. Infatti per esercitare un effettivo controllo i dati necessitano di essere raccolti secondo intervalli di tempo appropriati ed analizzati rapidamente in modo di mettere in condizioni il decisore d prendere le azione correttive desiderate rispetto alle performance perseguite.

**Validi.** Questa caratteristica concerne il livello di certezza che abbiamo circa il fatto che stiamo misurando ciò che vogliamo effettivamente misurare al fine di valutare.

**Affidabili.** Con questa caratteristica ci si riferisce al livello in cui una misurazione o uno strumento di misurazione producono i medesimi risultati quando sono utilizzati da persone diverse o dalla stessa persona in occasioni diverse, stante che le altre condizioni siano uguali.

**Non ambigui.** L'ambiguità infatti crea un danno nell'affidabilità dell'indicatore e crea rischi certi nel livello di accuratezza dei dati raccolti.

**Misurabili.** Se un parametro non si può misurare non si può controllare.

**Completi**. Le informazioni ricavabili non devono essere parziali.

**Rilevanti.** L'indicatore segnala qualcosa di interessante e fondamentale per il processo indagato?

**Disponibili ed economici.** Ovviamente i costi della raccolta e della elaborazione dei dati devono essere congruenti con i benefici che essi producono.

**Coerenti.** E' necessario che gli indicatori individuati siano coerenti rispetto all'obiettivo. La possibilità di disporre di indicatori di performance che rispondano per quanto possibile alle caratteristiche sopra indicate dipende molto dalle modalità con cui gli indicatori stessi sono costruiti.

In linea generale la logica fondamentale per la costruzione di indicatori di performance, tenendo conto della logica del sistema di controllo si basa su alcuni precisi aspetti:

- gli indicatori devono essere correlati agli obiettivi strategici;
- gli indicatori devono essere articolati in relazione a diverse aree di risultato;
- gli indicatori devono essere individuati tenendo conto della caratteristiche dei processi;
- il numero di indicatori non deve essere mai eccessivo, per evitare che il costo della raccolta dei dati sia superiore al beneficio stesso delle informazioni.

## Dinamicità possibile degli obiettivi con variazione o aumento degli stessi

Nel caso di aumento della complessità degli obiettivi, quando le variazione sono rilevanti e possono costituire un onere aggiuntivo gravoso, tale da incidere sugli obiettivi già assegnati, è opportuna una rinegoziazione degli obiettivi già stabiliti.

Le diverse dimensioni / aree di valutazione dei risultati possono essere le seguenti:

- competitività/ efficienza economico finanziaria;
- qualità e tempestività dei processi interni;
- equità e correttezza;
- sviluppo;
- soddisfazione utenza interna / esterna.

## D) LA VALUTAZIONE EX POST DEGLI OBIETTIVI

La valutazione a consuntivo degli obiettivi si propone di stabilire:

- se l'obiettivo è stato conseguito, non conseguito o conseguito parzialmente;
- in quale misura l'obiettivo è stato conseguito. In questo caso, si collegherà il punteggio al livello di raggiungimento dell'obiettivo; per cui potremo definire se il risultato non è stato raggiunto (specificando il perché e le eventuali attenuanti a carico del dipendente che determinano una valutazione più o meno non soddisfacente), se è stato raggiunto distinguendo se il risultato è stato raggiunto a livello sufficiente, se è stato pienamente conseguito o se è stato anche superato; a questi livelli di valutazione verrà quindi associato un punteggio.

La difficoltà di tale valutazione risiede soprattutto nella individuazione precisa di una "misura" del conseguimento dell'obiettivo.

Nessuna difficoltà sussiste quando il conseguimento dell'obiettivo è riferito a fenomeni misurabili.

Tale misurazione risulta più problematica nel caso in cui l'obiettivo sia riferito a fenomeni complessi i cui effetti siano difficilmente traducibili in quantità misurabili. Ad esempio, quando tali effetti investano aspetti quali:

- la qualità di servizi prestati "fuori dal mercato";
- il governo e la regolazione di sistemi economici, territoriali, ambientali ecc.;
- i servizi interni prestati da unità organizzative di staff a unità organizzative di line.

La problematicità della misurazione di fenomeni organizzativi complessi non costituisce però un impedimento assoluto all'attività di valutazione. Come è noto, "misurazione" e "valutazione" sono concetti - anche etimologicamente - distinti.

"Misurare" rimanda all'idea di una valutazione precisa dell'entità e della dimensione di un fenomeno, di uno stato o di un oggetto, il cui manifestarsi viene associato a quantità rilevate attraverso strumenti di misura.

"Valutare" costituisce invece un'attività di più ampia portata che consiste nel prendere in considerazione, con attenzione ed eventualmente avvalendosi di metodi di osservazione ed analisi, gli effetti di un fenomeno oppure i pro ed i contro di un'azione, ai fini di un giudizio impegnativo.

E' evidente che la valutazione può giovarsi di misure - anche approssimative - dei fenomeni di cui si intende formulare un giudizio. Ma è altrettanto evidente che essa non può identificarsi tout

court con tali misure. Il campo della valutazione è molto più esteso ed utilizza una molteplicità di segni, in aggiunta ad eventuali misure; tali segni sono, ad esempio: il fatto di aver rispettato i tempi per realizzare o concludere un'attività; il fatto di avere o non aver seguito determinati percorsi d'azione ritenuti a priori validi e desiderabili; il fatto di avere favorito o non favorito la partecipazione e il coinvolgimento di altri soggetti a vario titolo interessati all'azione; il fatto di aver dimostrato capacità innovative, individuando soluzioni nuove ed originali; il fatto di avere o non avere avuto reclami da parte dell'utenza ecc.

Alcuni di tali fatti si prestano ad essere misurati (ad esempio, il numero dei soggetti coinvolti). Tuttavia, poiché le misure non sempre sono assolutamente significative e pertinenti (ad esempio, oltre al numero dei soggetti coinvolti occorre considerare l'importanza, la rilevanza e la criticità di ciascuno di essi) oppure non sono sempre convenientemente e tempestivamente rilevabili (esiste infatti un costo della misurazione che può sconsigliare di utilizzare complessi sistemi di misurazione soprattutto se i benefici informativi sono modesti e limitati), è necessario che il giudizio sia basato anche su fatti, considerati nella loro globalità ed apprezzati mediante l'osservazione diretta o indiretta. L'eventuale ricorso a misure quantitative, che ne siano espressione, laddove sia possibile e conveniente, può costituire un valido supporto all'analisi dei fatti, ma non deve mai sostituirsi all'interpretazione ed al discernimento di chi valuta.

Dunque, stabilire in quale "misura" l'obiettivo è stato conseguito, è possibile a condizione che si intenda non nel senso, derivato dal concetto di "misurazione", di fornire una "misura quantitativa" di tale conseguimento (ad esempio, il 73% o il 47% di conseguimento); ma nel senso di valutare "approssimativamente" se i risultati raggiunti sono più o meno in linea con gli obiettivi prefissati.

A tale fine, è necessario:

- stabilire se i tempi sono stati rispettati (laddove ci sia un problema di rispetto dei tempi);
- prendere in considerazione i singoli risultati attesi specifici programmati di ciascun obiettivo;
- stabilire "approssimativamente" lo scostamento tra risultati specifici ottenuti e risultati specifici attesi, avvalendosi e di indicatori quantitativi;
- formulare un giudizio di sintesi su ogni risultato specifico;
- stabilire "approssimativamente", tenendo conto di tutti i risultati specifici realizzati e del rispetto dei tempi (ma senza alcun automatismo), il grado di conseguimento dell'obiettivo globalmente considerato;
- formulare un giudizio di sintesi sul grado di conseguimento dell'obiettivo.

Per la valutazione ex post degli obiettivi viene previsto l'utilizzo di una "scheda di valutazione dell'obiettivo".

Tale scheda, in linea con il metodo proposto, prevede i seguenti momenti di valutazione:

- una valutazione della realizzazione delle singole fasi che portano al raggiungimento di un obiettivo; in questo caso si potrà evidenziare la percentuale di raggiungimento delle fasi e gli eventuali ritardi; questa parte porterà ad una valutazione complessiva delle attività svolte;

- una valutazione sul rispetto dei tempi: si procede a tale valutazione solo nel caso in cui il "fattore tempo" sia rilevante (tipicamente nel caso di progetti che hanno un inizio ed una fine determinati); consiste nel raffronto tra tempi previsti e tempi effettivi, nonché nell'analisi degli eventuali scostamenti;

- una valutazione relativa ad indicatori quali-quantitativi, significativi rispetto all'obiettivo; la valutazione viene effettuata in tre fasi: a) rilevazione degli eventuali indicatori associati al risultato e confronto tra misura prevista e misura raggiunta; b) descrizione sintetica del risultato specifico ottenuto in rapporto al risultato atteso; c) formulazione di un giudizio sintetico finale sul grado di conseguimento dell'obiettivo specifico;

- un giudizio sintetico di efficacia complessiva del grado di raggiungimento dell'obiettivo, che rappresenta il momento conclusivo della valutazione: nessun automatismo è stabilito tra tale giudizio sintetico e gli altri momenti di valutazione.

## E) LA VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI/COMPETENZE

La valutazione dei comportamenti organizzativi è basata su una lista di comportamenti e atteggiamenti che il sistema di valutazione si propone di incentivare e diffondere all'interno dell'ente.

***Le aree di valutazione della prestazione***

Perché la valutazione delle prestazioni dei dipendenti possa assolvere ai tre scopi indicati all'inizio, occorre che essa aiuti a mettere a fuoco non solo le formali mansioni, compiti e responsabilità dei dipendenti, staticamente considerati, ma anche il dinamico svolgimento dell'attività del dipendente all'interno dell'organizzazione e quindi, la posizione professionale e il ruolo attivo che il dipendente assume rispetto alla organizzazione e quindi, la posizione professionale e il ruolo attivo che il dipendente assume rispetto alla realizzazione degli obiettivi perseguiti.

Occorre evidenziare:

- il concreto contesto organizzativo e operativo nel quale il dipendente è collocato;
- il riferimento non ai singoli atti in cui si articola la prestazione lavorativa, ma ad un ciclo annuale di prestazioni considerato nella sua globalità e continuità e finalizzato ad un risultato significativo;
- la definizione della prestazione professionale come processo da seguire, analizzare e ottimizzare nel suo svolgimento, anche attraverso azioni correttive, di formazione e valorizzazione;
- il contributo del dipendente alla concreta soluzione dei problemi in un contesto di relazioni con altri soggetti e articolazioni organizzative interne e spesso, con soggetti esterni.

A questo fine, la valutazione si concretizza su quattro grandi aree, che costituiscono altrettante dimensioni di svolgimento della prestazione professionale:

1. **Rendimento qualitativo**

Si evidenzia gli aspetti di qualità dell'attività professionale svolta e dei risultati direttamente ottenuti dal dipendente e, più in genere, l'apporto personale del dipendente ai processi di lavoro.

Questo fattore evidenzia poi l'impegno, la disponibilità alla flessibilità e al cambiamento, la capacità cioè non solo a rendersi flessibili nel tempo e nello spazio, ma anche ad accettare positivamente il cambiamento.

In questo senso il fattore di valutazione si specifica in quattro sotto-fattori che evidenziano rispettivamente:

- l'iniziativa personale;
- la qualità della prestazione;
- la flessibilità nello svolgimento del lavoro e promozione del cambiamento;
- senso del ruolo.

2. **Integrazione personale nell'organizzazione**

Questo fattore sottolinea la disponibilità e capacità di intrattenere buone relazioni e rapporti con i cittadini e con i colleghi del proprio e di altri uffici.
Si evidenzia in particolare quanto complesse e delicate sono le relazioni da attivare e mantenere per garantire elevati livelli di servizio, ed anche per ottenere risorse, informazioni, supporto, consenso da interlocutori con i quali si entra in rapporto. Si tratta tipicamente dei rapporti con gli utenti dei servizi e con coloro che apportano risorse e prestazioni, siano essi esterni o interni all'istituzione.

I quattro sotto- fattori in particolare sono:

- capacità di gestione delle relazioni con gli utenti finali interni ed esterni e con gli altri interlocutori;
- capacità di gestione delle relazioni con i colleghi e favorire la circolazione di informazioni;
- collaborazione e integrazione organizzativa e nei processi di servizio
- capacità di gestione delle relazioni con gli organi superiori e di indirizzo dell'ente.

3. **Capacità organizzative e di gestione**

Con questo fattore si evidenzia quanto ampie e delicate sono le eventuali risorse umane e/o strumentali assegnate, cioè sotto la responsabilità della posizione professionale considerata.
Si evidenzia quindi la rilevanza della responsabilità decisionale e comunque di utilizzo riferita in modo combinato a risorse economiche e collaborazione di persone.

I sotto-fattori per tutte le categorie sono i seguenti:

- Capacità di organizzazione del lavoro e di lavorare in gruppo;
- rendimento quantitativo e capacità di lavorare in fretta senza pregiudicare i risultati finali;
- capacità di gestione delle risorse affidate e di programmazione delle attività.

*Per la categoria D si aggiunge il fattore:*

- Capacità di gestione del personale.

### 4. Competenza professionale e capacità tecnica

Con questo fattore si intende la progressiva acquisizione di abilità, conoscenze e competenze tali da qualificare il bagaglio professionale - progressiva qualificazione del contenuto di lavoro svolto nelle varie posizioni ricoperte.

Si sottolinea così quanto è complesso il processo per produrre gli output finali di competenza di ciascuna posizione professionale e quindi quale è l'entità delle conoscenze scientifiche e delle metodologie tecnico- professionali necessarie per operare utilmente.

Ciò si lega anche al grado di incertezza che è necessario affrontare per produrre risultati non sempre definiti a priori di fronte alla probabilità di avere imprevisti, varianze, eccezioni, in numero e importanza notevoli.

Si distingue la dimensione delle conoscenze (il sapere) da quella delle capacità/competenze (sapere fare) e la propensione a crearsi mansioni sempre più allargate e arricchite in termini di contenuti; in particolare quindi i quattro sotto-fattori sono:

- conoscenze generali della categoria;
- conoscenze specialistiche del ruolo/profilo professionale;
- capacità professionali e tecniche;
- confini del ruolo professionale.

Attraverso la sistematica e periodica valutazione delle prestazioni e attraverso i momenti di confronto intersoggettivo che il processo valutativo richiede si perviene, così, a una più chiara, completa e condivisa definizione degli obiettivi dell'organizzazione e delle modalità di svolgimento delle prestazioni professionali che appaiono più idonee a realizzare gli obiettivi stabiliti.

## F) PERIODICITÀ DELLA VALUTAZIONE

Si è già detto che il più importante "valore aggiunto" della valutazione non è tanto il suo utilizzo in chiave di sistema premi/punizioni per sanzionare comportamenti disfunzionali, quanto la sua valenza di strumento che consente di attirare l'attenzione dei decisori sui problemi da risolvere e sulle soluzioni da adottare.

Di conseguenza, l'attività valutativa non deve proporsi semplicemente di stabilire, al termine della gestione, in quale misura:

- gli obiettivi sono stati conseguiti;
- i valutati dimostrano buone capacità gestionali e direzionali.

Deve invece essere intesa come un processo che accompagna l'ente nel corso dell'intera gestione. Solo in questo modo sarà possibile:

- evidenziare tempestivamente gli eventuali problemi, anche con confronti sull'andamento delle prestazioni;
- consentire per tempo l'adozione di misure correttive.

Per quanto concerne gli obiettivi, sarà necessario concordare:

- le "correzioni di rotta" possibili;
- gli interventi necessari;
- la specificazione del significato specifico attribuito in un certo periodo e in un determinato contesto, ai diversi fattori di valutazione e sotto-fattori.
- la eliminazione di obiettivi che, per circostanze oggettive, non sono più perseguibili;
- la specificazione di obiettivi inizialmente definiti in modo non del tutto preciso;
- la parziale ridefinizione di obiettivi che, per circostanze oggettive, necessitano di essere rivisti e riconsiderati.

Per quanto concerne i comportamenti, valutatore e valutato prenderanno in considerazione i comportamenti tipo su cui è basata la valutazione e stabiliranno quali eventuali difficoltà o problemi impediscono di adottare una linea di condotta coerente con il profilo di una dirigenza pienamente calata nel suo ruolo.

4

# 4. GLI ASPETTI TECNICI DELLA VALUTAZIONE

Il metodo proposto prevede l'attribuzione alla prestazione di ciascun dipendente, di distinti punteggi per ogni fattore di valutazione.

Ogni fattore di valutazione sarà suddiviso in tre/quattro sottofattori.

***La metodologia di valutazione prevede la ponderazione dei sotto-fattori componenti ciascun fattore.***

Ogni sotto-fattore sarà ponderato secondo una scala di importanza e priorità relativa tra i diversi sotto-fattori, secondo una scala che va da 0 a 100; la ponderazione dei sotto-fattori varierà in funzione delle categorie professionali di riferimento (A-B-C-D) e dello specifico profilo professionale.

Questo permetterà di adattare il sistema di valutazione della prestazione alle specifiche caratteristiche dei diversi profili professionali, al fine di rendere equo e tecnicamente corretto il processo di valutazione.

Le specifiche ponderazioni dei fattori in relazione ai singoli profili sono evidenziate nella apposita "Tabella della ponderazione dei fattori di valutazione" sottoriportata:

***NOTA PER GLI ENTI: Vengono riportate due tabelle per la ponderazione dei fattori di valutazione a scelta degli enti, una con fattori diversi in relazione alle categorie ed una con fattori uguali indipendentemente dalla categoria professionale. L'ente dovrà scegliere una tabella.***
***La successiva tabella "Ponderazione tra aree di valutazione in funzione delle categorie professionali" presenta percentuali puramente indicative.***

**PONDERAZIONE DEI FATTORI DI VALUTAZIONE IN RELAZIONE ALLE CATEGORIE**

| | | Rendimento | | | | | Integrazione nell'organizzazione | | | | Capacità organizzative e gestionali | | | | Competenze | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Cat.** | **Gruppi Professionali** | **Fat.1** | **Fat.2** | **Fat.3** | **Fat.4** | **Fat.5** | **Fat.1** | **Fat.2** | **Fat.3** | **Fat.4** | **Fat.1** | **Fat.2** | **Fat.3** | **Fat.4** | **Fat.1** | **Fat.2** | **Fat.3** | **Fat.4** |
| **D** | Posizioni Organizzative | **20** | **25** | **20** | **20** | **15** | **25** | **20** | **30** | **25** | **40** | **30** | **30** | | **20** | **30** | **20** | **30** |
| **D** | tutti i profili | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 30 | 20 | 30 | 20 | 30 | 20 | 25 | 25 | 20 | 30 | 25 | 25 |
| **C** | tutti i profili | 20 | 20 | 25 | 15 | 20 | 30 | 35 | 20 | 15 | 30 | 40 | 30 | | 15 | 25 | 35 | 25 |
| **B** | tutti i profili | 15 | 30 | 30 | 10 | 15 | 25 | 40 | 20 | 15 | 30 | 45 | 25 | | 10 | 20 | 50 | 20 |
| **B** | Coordinatore operai | 20 | 20 | 25 | 15 | 20 | 25 | 35 | 20 | 20 | 40 | 25 | 35 | | 15 | 20 | 40 | 25 |
| **A** | tutti i profili | 15 | 30 | 30 | 10 | 15 | 25 | 40 | 20 | 15 | 30 | 50 | 20 | | 10 | 15 | 50 | 25 |

**PONDERAZIONE UGUALE PER TUTTI I FATTORI DI VALUTAZIONE**

| | | Rendimento | | | | | Integrazione nell'organizzazione | | | | Capacità organizzative e gestionali | | | | Competenze | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Cat.** | **Gruppi Professionali** | **Fat.1** | **Fat.2** | **Fat.3** | **Fat.4** | **Fat.5** | **Fat.1** | **Fat.2** | **Fat.3** | **Fat.4** | **Fat.1** | **Fat.2** | **Fat.3** | **Fat.4** | **Fat.1** | **Fat.2** | **Fat.3** | **Fat.4** |
| **D** | Posizioni Organizzative | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 25 | 25 | 25 | 25 | 34 | 33 | 33 | | 25 | 25 | 25 | 25 |
| **D** | tutti i profili | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| **C** | tutti i profili | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 25 | 25 | 25 | 25 | 33 | 34 | 33 | | 25 | 25 | 25 | 25 |
| **B** | tutti i profili | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 25 | 25 | 25 | 25 | 33 | 34 | 33 | | 25 | 25 | 25 | 25 |
| **B** | Coordinatore operai | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 25 | 25 | 25 | 25 | 33 | 34 | 33 | | 25 | 25 | 25 | 25 |
| **A** | tutti i profili | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 25 | 25 | 25 | 25 | 33 | 34 | 33 | | 25 | 25 | 25 | 25 |

Come si evince dalla scheda la sommatoria del peso specifico attribuito ai tre sotto-fattori di ogni fattore di valutazione avrà come risultato 100.

Ad ogni singolo sotto-fattore di valutazione sarà attribuito un punteggio in trentesimi (da 0 a 30), secondo 5 fasce di punteggio cui corrispondono specifiche declaratorie di valutazione allegate al sistema.

Le declaratorie definite per ogni sotto-fattore permetteranno di agevolare il processo di valutazione.

## La valutazione finale della prestazione

I punteggi attribuiti ad ogni fattore di valutazione saranno ponderati per il peso relativo di ogni fattore di valutazione e determineranno un punteggio finale complessivo espresso in trentesimi (da 0 a 30).

Avremo una valutazione complessiva relativa all'area dei comportamenti organizzativi e una valutazione complessiva relativa ai risultati; le due aree saranno poi variamente ponderate in funzione delle specifiche finalità di utilizzo del sistema.

Avremo così un punteggio per i comportamenti organizzativi: P(A)

E un punteggio per i risultati: P(B)

I due punteggi potranno essere poi ponderati in funzione della categoria e dell'utilizzo della metodologia di valutazione, secondo la seguente formula:

**P(T) = P(A) * X + P(B) * Y**
**Dove X + Y = 100 %**

**ESEMPIO :P(T) = P(A) * 80% + P(B) * 20%**

Al fine di effettuare una valutazione il più possibile chiara ed oggettiva i criteri/fattori di valutazione dovranno essere variamente ponderati congruentemente alle attività svolte dal lavoratore.
In particolare saranno ponderati l'area dei comportamenti e degli obiettivi in funzione delle categorie professionali (come si evidenzia nello schema seguente), prevedendo una importanza crescente dell'area dei risultati al crescere della categoria di inquadramento:

**PONDERAZIONE TRA AREE DI VALUTAZIONE IN FUNZIONE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI**

| AREE DI VALUTAZIONE | CAT. A | CAT. B | CAT. C | CAT. D | Posizione Organizzativa |
|---|---|---|---|---|---|
| **Comportamenti organizzativi**<br>4 macro-fattori di valutazione:<br>1. Rendimento qualitativo<br>2. Integrazione del personale nell'organizzazione<br>3. Capacità organizzativa e di gestione<br>4. Competenze professionali e capacità tecnica | **80%** | **80%** | **70%** | **60%** | **40%** |
| **Obiettivi** | **20%** | **20%** | **30%** | **40%** | **60%** |

## Punteggi e valori massimi

Normalmente nel corso degli anni un sistema di valutazione comporta uno slittamento dei punteggi verso l'alto. Per controllare tale fenomeno si consiglia di considerare, come punto di riferimento tecnico per la gestione degli esiti a livello di singolo ente, le medie di valutazione della Marca Trevigiana fornite agli Organismi di Valutazione.
Si conferma l'utilizzo straordinario dei punteggi superiori a 28/30, che evidenziano prestazioni superiori e la coerenza con il sistema che individua una declaratoria massima (si legga il sistema attentamente) eccezionale.

## Punteggi ai fini della progressione

Ai fini delle progressioni orizzontali, il dipendente dovrà avere un punteggio in decimi di almeno 24/30, senza nessuna fattore sotto i 20/30.
Si precisa poi che il fattore 4 del sistema (Competenza professionale) diventa centrale ai fini della gestione delle progressioni orizzontali; la progressione orizzontale rappresenta infatti sviluppo di professionalità e competenza a parità di inquadramento contrattuale, e perciò si basa sulla evoluzione delle conoscenze e capacità tecniche.
Per questa ragione il dipendente interessato, per poter effettuare la progressione orizzontale, dovrà avere un punteggio di almeno 24/30 per il fattore 4.

# 5

# IL PROCESSO DI VALUTAZIONE

Il sistema di valutazione delle prestazioni deve fare riferimento al passato, e cioè, a fatti ed accadimenti già avvenuti e rilevati dal valutatore. E' un sistema che richiede passi procedurali diversi fra di loro.
La valutazione spetta sempre al capo diretto (secondo l'organigramma), anche per l'attività svolta su progetti. In tale ultimo caso il capo che valuta raccoglie elementi sulla prestazione del valutato dal dirigente supervisore del progetto.
La corretta gestione del processo di valutazione da parte del valutatore, comporta una conoscenza precisa e corretta delle schede di valutazione di seguito presentate.
Abbiamo detto che le stesse varieranno in funzione dei singoli profili oggetto di valutazione, come illustrato di seguito.
Prima di procedere al colloquio con i dipendente, il valutatore procede alla istruttoria per la redazione della scheda di valutazione.
Dopo la compilazione preliminare della scheda individuale, si procede al colloquio individuale preliminare (preliminare perché collocato all'inizio del ciclo di valutazione) tra responsabile della valutazione e dipendente da valutare.
Il colloquio preliminare è principalmente rivolto ad esaminare (ed eventualmente a chiarire) insieme al dipendente, quali siano:

- il contesto organizzativo in cui il dipendente è inserito, con particolare riferimento alle funzioni e agli obiettivi istituzionali e di lavoro stabiliti e ai risultati attesi, per il periodo considerato, per quella unità organizzativa;

***NOTA PER GLI ENTI: il testo che segue prevede la scelta tra Ipotesi A o B***

***IPOTESI A):***

- l'ambito di attività e competenze affidato, nel suddetto contesto organizzativo, alla figura professionale cui appartiene il dipendente, gli aspetti fondamentali della prestazione che occorre curare e i principali risultati attesi. A tal proposito occorre distinguere tra:
  - obiettivi/risultati attesi specificatamente e concretamente riferiti al dipendente (Posizioni Organizzative/Dirigenti);

- obiettivi/risultati di gruppo (es. obiettivi del Piano esecutivo di Gestione) e/o riferiti al settore – servizio o intersettoriali (dipendenti) e si dovrà definire l'eventuale apporto richiesto dal dipendente valutato (compilando l'apposita scheda degli obiettivi) per il raggiungimento dell'obiettivo generale.

***IPOTESI B):***

- l'ambito di attività e competenze affidato, nel suddetto contesto organizzativo, alla figura professionale cui appartiene il dipendente, gli aspetti fondamentali della prestazione che occorre curare e i principali risultati attesi dati da obiettivi/risultati attesi specificatamente e concretamente riferiti al dipendente (Posizioni Organizzative/Dirigenti e dipendenti);

- le eventuali esigenze e suggerimenti del dipendente riguardo al proprio impiego nella struttura o processo considerato al fine di migliorare il proprio rendimento e sviluppo professionale;
- Gli obiettivi attribuiti e i fattori di valutazione nonché parametri e indicatori di riferimento considerati per la valutazione delle prestazioni nello specifico contesto organizzativo in cui il dipendente è inserito.

Nell'insieme il colloquio preliminare ha la funzione di esaminare e chiarire le richieste che l'organizzazione pone ai singoli dipendenti per il futuro, verificando con essi tali richieste in rapporto alla concreta organizzazione dell'attività, alle esigenze professionali e formative individuali e alle condizioni di lavoro dei singoli.

**Durante il periodo di valutazione**:

- Il valutatore esercita una costante azione di verifica nei confronti del suo collaboratore finalizzata a:
  1. motivare in funzione delle diverse situazioni, mediante personalizzati e tempestivi interventi di comunicazione che consentano al subordinato di sapere sempre, senza possibilità di equivoco, se "ha fatto bene" o se "ha fatto male" o "poco bene" il proprio lavoro.
  2. verificare lo stato di avanzamento delle attività programmate per eventualmente revisionare gli obiettivi concordati sulla base di speciali ed impreviste circostanze.
- Il valutatore annota i fatti e le circostanze salienti, via via che queste si verificano, al fine di evitare di dimenticarle; circostanza, questa, da cui potrebbero derivare situazioni "difficili" per il valutatore.

**Al termine del periodo di valutazione**:

***Compila la scheda***

- Il responsabile della valutazione utilizza la Scheda Valutazione Prestazioni per formulare una sua valutazione sulla scorta delle annotazioni di fatti e circostanze **già esplicitate** durante il periodo e sulla base dei risultati effettivamente raggiunti al termine del periodo stesso.

  **N.B.** Nel compiere questo passo procedurale, il valutatore deve prima valutare obiettivo per obiettivo e fattore per fattore per poi formulare il giudizio di sintesi rispettivamente per l'area dei risultati e per quella del comportamento, e soltanto dopo esprimerà il giudizio di sintesi complessivo della prestazione.

- Il valutatore deve condurre il colloquio di valutazione. **Ricordandosi che, l'oggetto del giudizio non è la persona ma la sua prestazione, provvede a**:

  - discutere fatti, dati, informazioni
  - analizzare problemi e le loro cause
  - definire possibilità di intervento

***La redazione della scheda di valutazione***

Il ciclo di valutazione si conclude con la analisi delle prestazioni effettivamente rese dal dipendente e osservate nel periodo di riferimento.

Vi si procede compilando la scheda di valutazione.

La scheda di valutazione delle prestazioni è lo strumento che consente:

a) di utilizzare il giudizio espresso dal capo diretto per gestire altri programmi essenziali per la gestione delle risorse umane e

b) di garantire il massimo possibile di omogeneità dei giudizi espressi dai diversi vantatori.

Per conseguire tali obiettivi la scheda potrà articolarsi in diverse parti al fine di comprendere tutti gli elementi necessari.

Per promuove la massima oggettività e comparabilità delle valutazioni, per evitare la soggettività dei criteri di giudizio e per semplificare la gestione del sistema e le analisi delle prestazioni, le schede sono state così strutturate:

- Articolazione in fattori e sotto-fattori;
- In corrispondenza di ogni fattore sono riportate quattro formule standard, che graduano i possibili giudizi sulla prestazione del dipendente; è inoltre riportato uno spazio per l'eventuale giudizio negativo.

Il responsabile della valutazione compila la scheda di valutazione optando, in relazione a ciascun fattore di valutazione, per uno tra i possibili giudizi; ove il giudizio sia negativo deve specificarne in dettaglio le ragioni.

I punteggi relativi a ciascun fattore di valutazione, moltiplicati per il peso assegnato danno il punteggio.

Poiché la valutazione delle prestazioni ha come scopo primario quello di orientare le prestazioni e di coinvolgere sempre più i dipendenti nella realizzazione degli obiettivi dell'ente, essa non può considerarsi conclusa con la materiale redazione del rapporto di valutazione, ma trova un

momento qualificante nella illustrazione di tale rapporto a ciascun dipendente. Illustrando il rapporto di valutazione delle prestazioni, infatti, il responsabile della valutazione trasforma un atto di giudizio in occasione di riesame ed, eventualmente, di riorientamento della collaborazione professionale del dipendente nei confronti dell'ente.

In occasione della illustrazione del rapporto di valutazione, il dipendente può far riportare proprie osservazioni e precisazioni nell'apposita sezione del rapporto.

# PARTE 2

# MANUALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

**Il sistema viene utilizzato per la valutazione dei dirigenti/titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti, sia nella parte della valutazione dei comportamenti organizzativi e competenze sia nella parte relativa agli obiettivi.**

# A - SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE:

| **Nome, cognome valutato** |
|---|

| Periodo di valutazione | | Data compilazione |
|---|---|---|

| **CATEGORIA :** | **AREA:** |
|---|---|
| **PROFILO:** | |

| **SETTORE:** |
|---|
| **SERVIZIO/ U.O.:** |
| **RESPONSABILE DELLA VALUTAZIONE:** |

# AREA DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI/COMPETENZE

# SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA/DIRIGENTI

**LEGENDA:**
**A: NON ADEGUATO AL RUOLO**
**B: NON COMPLETAMENTE ADEGUATO AL RUOLO**
**C: ADEGUATO AL RUOLO**
**D: PIENAMENTE ADEGUATO AL RUOLO**
**E: ECCELLENTE/SUPERA AMPLIAMENTE LE ASPETTATIVE DEL RUOLO**

**1. RENDIMENTO QUALITATIVO: CAPACITA' DI ADATTAMENTO OPERATIVO AL CONTESTO DI INTERVENTO, FLESSIBILITA' E GESTIONE DI CAMBIAMENTI**

| Descriz. Elementi di valutazione | PESO | GRADO | PUNTI | DECLARATORIA | Valut. trentesimi | Valut. Ponde-rata |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **SPIRITO DI INIZIATIVA**<br>Capacità propositiva e progettuale, finalizzata al miglioramento dei risultati e dei processi e alla ricerca di soluzioni innovative e originali, ampliando i possibili approcci alle situazioni in un ottica di anticipazione di scenari futuri<br>Capacità di assunzione di responsabilità | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | Parziale capacità di proposizione ed applicazione di innovazioni e miglioramenti organizzativi e dei processi lavorativi.<br>E' intervenuto, previa indicazione, nel proporre soluzioni a problemi tecnico – professionali, talvolta non tempestivamente.<br>Necessità di potenziare la capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo e la propensione all'assunzione della responsabilità delle attività gestite. | | |
| | | **C** | **20-25** | Adeguate capacità di proposizione ed applicazione di innovazioni e miglioramenti organizzativi e dei processi lavorativi.<br>E' intervenuto, su indirizzi e direttive, nel risol-vere problemi tecnico – professionali media-mente complessi con sufficiente tempestività e proponendo soluzioni.<br>Le soluzioni a situazioni problematiche sono state definite in modo generalmente soddisfa-cente.<br>Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo nella media; propensione all'assunzione della completa responsabilità delle attività gestite. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **D** | **26-28** | Buone capacità di proposizione ed applicazione di innovazioni e miglioramenti organizzativi e dei processi lavorativi.<br>E' intervenuto direttamente nel risolvere problemi tecnico – professionali, imprevisti o urgenti di elevato rilievo e complessità, con tempestività, originalità di impostazione, capa-cità di individuare soluzioni alternative, cura attenta dei particolari.<br>Le soluzioni a situazioni problematiche, impre-viste e urgenze sono state definite con abilità e in modo convincente, attivando risorse e persone dentro e fuori l'unità di appartenenza.<br>Buona capacità di esercitare l'autonomia con-nessa al proprio ruolo, dimostrando orienta-mento al risultato e elevata propensione all'as-sunzione della completa responsabilità delle attività ge-stite. | | |
| | | **E** | **29–30** | Ottime capacità di proposizione ed applicazione di innovazioni e miglioramenti organizzativi e dei processi lavorativi.<br>E' intervenuto direttamente nel risolvere problemi tecnico – professionali, imprevisti o urgenti di particolare rilievo e comples--sità, con tempe-stività, originalità di impostazione, capacità di individuare soluzioni alternative, cura attenta dei particolari.<br>Le soluzioni a situazioni problematiche, impre-viste e urgenze sono state definite con profondità e originalità di pensiero, capacità innovative, attenzione ai dettagli, attivando risorse e persone dentro e fuori l'unità di appartenenza.<br>Ottima capacità di esercitare l'autonomia con-nessa al proprio ruolo, dimostrando un forte orientamento al risultato e massima propensione all'assunzione della completa responsabilità del-le attività gestite. | | |
| **ORIENTAMENTO AI RISULTATI FINALI** | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente miglio-rabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | Ha dimostrato un non completo orientamento ai risultati finali, concentrandosi più sulle singole attività di lavoro che sull'esito finale dello stesso.<br>Gli elaborati e le attività di competenza sono stati in alcuni casi di non elevato livello qualitativo e hanno richiesto interventi di corre-zione.<br>Ha garantito in alcuni casi una non completa puntualità e precisione nella realizzazione dei risultati dell'unità. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **C** | **20-25** | Ha dimostrato un orientamento adeguato ai risultati finali propri e del servizio di appartenenza, pur facendo prevalere anche consuetudini di lavoro, curando le singole attività e non perdendo di vista il servizio complessivo.<br>Le attività lavorative sono state svolte con un grado soddisfacente di qualità e di affidabilità<br>Ha garantito sufficiente puntualità e precisione nell'ottenere i risultati dell'unità, adeguato impegno ed efficienza. | | |
| | | **D** | **26-28** | Ha dimostrato un buon orientamento ai risultati finali propri e del servizio di appartenenza.<br>Le attività lavorative sono state svolte con un grado elevato di qualità e di affidabilità.<br>Ha garantito buona puntualità e precisione nell'ottenere i risultati dell'unità, elevato impe-gno ed efficienza. | | |
| | | **E** | **29–30** | Ha dimostrato un altissimo orientamento ai risul-tati finali propri e del servizio di appartenenza, con livelli di qualità fuori dal comune.<br>Le attività lavorative sono state svolte in modo esemplare, con grande qualità, flessibilità di intervento e totale affidabilità.<br>Ha garantito massima puntualità e precisione nell'ottenere i risultati dell'unità, eccezionale impegno ed efficienza. | | |
| **FLESSIBILITA' NELLA GESTIONE DEL LAVORO**<br>Flessibilità e ed elasticità nell'interpretazione del proprio ruolo e nei mutamenti organizzativi; | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente mi--gliorabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | Ha mostrato una non completa flessibilità lavorativa, adattandosi con difficoltà alle diverse situazioni che si sono presentate. | | |
| | | **C** | **20-25** | Ha mostrato una flessibilità lavorativa nella media e sufficiente adattamento alle diverse situazioni che si sono presentate. | | |
| | | **D** | **26-28** | Ha mostrato un buon coinvolgimento, e partecipazione alle esigenze di flessibilità nel lavoro, e buon adattamento alle diverse situa-zioni che si sono presentate. | | |
| | | **E** | **29–30** | Ha mostrato il massimo coinvolgimento, e partecipazione alle esigenze di flessibilità nel lavoro, diventando un punto di riferimento nell' adattamento alle diverse situazioni che si sono presentate. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **PROMOZIONE DEL CAMBIAMENTO** Sviluppo dell'orientamento all'innovazione dei prodotti /servizi Realizzazione di idee innovative, semplificazioni procedurali, miglioramenti complessivi | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | Ha dimostrato una capacità non sempre adeguata di adattamento ai mutamenti organizzativi sia dell'unità di appartenenza che dell'ente non contribuendo in modo decisivo ai processi di cambiamento | | |
| | | **C** | **20-25** | Ha dimostrato una capacità sufficiente di sviluppo dell'innovazione di prodotti/servizi sia dell'unità di appartenenza che dell'ente contribuendo secondo le proprie competenze ai processi di cambiamento | | |
| | | **D** | **26-28** | Ha dimostrato una buona capacità di sviluppo dell'innovazione di prodotti/servizi sia dell'unità di appartenenza che dell'ente apportando un contributo rilevante ai processi di cambiamento, anticipando anche situazioni critiche attraverso una attenta lettura del contesto di riferimento | | |
| | | **E** | **29–30** | Ha dimostrato una altissima capacità di sviluppo dell'innovazione di prodotti/servizi sia dell'unità di appartenenza che dell'ente avendo un ruolo determinante nei processi di cambiamento, anticipando anche situazioni critiche attraverso un attenta lettura del contesto di riferimento | | |
| **SENSO DEL RUOLO** Senso del ruolo ricoperto e responsabilità rispetto alle mansioni di competenza . Capacità di attivarsi in termini di impegno e responsabilità lavorativa per la completa realizzazione delle attività attribuite. | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | Dimostra un non completo senso del ruolo ricoperto e tende ad assumersi solo parzialmente le responsabilità del lavoro e della posizione lavorativa. Ha una non adeguata capacità di attivarsi in termini di impegno e responsabilità lavorativa per la completa realizzazione delle attività attribuite. | | |
| | | **C** | **20-25** | Dimostra un adeguato senso del ruolo ricoperto e si assume le responsabilità del lavoro e della posizione lavorativa. Ha una adeguata capacità di attivarsi in termini di impegno e responsabilità lavorativa per la completa realizzazione delle attività attribuite. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **D** | **26-28** | Dimostra un elevato senso del ruolo ricoperto e si assume ogni responsabilità rispetto alle mansioni di competenza. Ha una buona capacità di attivarsi in termini di impegno e responsabilità lavorativa garantendo la completa realizzazione delle attività attribuite. | | |
| | | **E** | **29–30** | Dimostra un senso del ruolo elevatissimo che va al di là della posizione ricoperta, e si assume ogni responsabilità al fine di perseguire com-pletamente il risultato finale, ampliando se necessario le mansioni e responsabilità di competenza.<br>E' promotore anche rispetto ai colleghi di una elevata responsabilità lavorativa, garantendo la completa e ottima realizzazione delle attività del servizio e di nuove attività. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **TOTALE** | | | | **TOTALE PUNTEGGIO IN TRENTESIMI** | | |

**2. INTEGRAZIONE PERSONALE NELL'ORGANIZZAZIONE: ORIENTAMENTO ALL'UTENZA E ALLA COLLABORAZIONE ALL'INTERNO DEL PROPRIO UFFICIO E TRA UFFICI DIVERSI**

| **Descriz. Elementi di valutazione** | **PESO** | **GRADO** | **PUNTI** | **DECLARATORIA** | **Valut. ne trentesimi** | **Valut. Pond.ta** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **CAPACITA' DI GESTIONE DELLE RELAZIONI CON GLI UTENTI FINALI INTERNI ED ESTERNI E GLI ALTRI INTERLOCUTORI**<br>Mostra sensibilità alle esigenze degli utenti, è in grado di rilevare i loro bisogni e il livello del servizio richiesto, orienta il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate. | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | Dimostra una parziale abilità nelle relazioni e nella comunicazione verso gli interlocutori.<br>Mostra una non adeguata sensibilità alle esigenze degli utenti, rimanendo legato ad un ruolo rigido e riorientando poco il proprio comportamento organizzativo. | | |
| | | **C** | **20-25** | Intrattiene rapporti di collaborazione improntati a correttezza e disponibilità verso gli utenti dei servizi e gli altri interlocutori abituali.<br>Possiede una sufficiente chiarezza espositiva.<br>Mostra una adeguata sensibilità alle esigenze degli utenti, riorientando il proprio comportamento organizzativo. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **D** | **26-28** | Dimostra attenzione e abilità nelle relazioni e nella comunicazione verso gli utenti finali del servizio, sia essi interni che esterni all'ente, e gli altri interlocutori abituali.<br>Ha gestito momenti di tensione e conflitto.<br>Possiede una buona chiarezza espositiva.<br>Mostra una elevata sensibilità alle esigenze degli utenti, riorientando sempre il proprio comportamento organizzativo. | | |
| | | **E** | **29–30** | Dimostra forte attenzione e abilità nelle relazioni e nella comunicazione verso gli utenti finali del servizio, sia essi interni che esterni all'ente e gli altri interlocutori abituali.<br>Ha anticipato e evitato momenti di tensione e conflitto, anche risolvendo situazioni critiche.<br>Possiede una eccellente chiarezza espositiva.<br>Mostra una sensibilità massima alle esigenze degli utenti, comprendendone completamente le esigenze riorientando sempre il proprio comportamento organizzativo e quello dell'unità | | |
| **CAPACITA' DI SVILUPPARE IL CLIMA ORGANIZZATIVO**<br>Dimostra capacità di gestione delle relazioni con i colleghi, volte alla condivisione di valori comuni, alla realizzazione dei servizi dell'ente e allo scambio di informazioni strategiche. | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | Intrattiene rapporti di collaborazione migliorabili nella disponibilità verso i colleghi.<br>Ha contribuito parzialmente alla circolazione di informazioni qualificate nell'ambito del proprio contesto (uso di internet, intranet aziendale e ogni altro strumento di gestione delle informazioni). | | |
| | | **C** | **20-25** | Contribuisce al miglioramento del clima organizzativo sia sul piano dei valori dell'ente che del miglioramento della comunicazione interna.<br>Dimostra adeguate capacità di relazione con i colleghi, in termini di correttezza e disponibilità.<br>Contribuisce alla circolazione di informazioni qualificate nell'ambito del proprio contesto (uso di internet, intranet aziendale e ogni altro strumento di gestione delle informazioni).<br>Dimostra adeguata propensione ad accogliere suggerimenti e proposte. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **D** | **26-28** | Contribuisce in maniera importante al miglioramento del clima organizzativo sia sul piano dei valori dell'ente che del miglioramento della comunicazione interna.<br>Dimostra buone capacità di relazione con i colleghi in termini di correttezza e disponibilità.<br>Contribuisce alla circolazione di informazioni qualificate nell'ambito del proprio contesto e da questo verso l'organizzazione (uso di internet, intranet aziendale e ogni altro strumento di gestione delle informazioni).<br>Dimostra buona propensione ad accogliere suggerimenti e proposte. | | |
| | | **E** | **29–30** | Contribuisce in maniera determinante al miglioramento del clima organizzativo sia sul piano dei valori dell'ente che del miglioramento della comunicazione interna.<br>Dimostra forte attenzione e abilità nelle relazioni con i colleghi,.<br>Favorisce in modo determinante la circola--zione di informazioni qualificate nell'ambito del proprio contesto e da questo verso l'organizzazione (uso di internet, intranet aziendale e ogni altro strumento di gestione delle informazioni).<br>Dimostra elevata propensione ad accogliere suggerimenti e proposte. | | |
| **COLLABORAZIONE E INTEGRAZIONE ORGANIZZATIVA E NEI PROCESSI DI SERVIZIO**<br>Dimostra consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione, capacità di integrazione con gli altri, flessibilità nel | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | Ha dimostrato una non adeguata capacità di lavorare in gruppo, spirito di collaborazione con gli altri colleghi e senso di responsabilità.<br>Ha assicurato saltuariamente e quando richiesto, collaborazione e disponibilità anche verso le esigenze di altre unità organizzative e di altri processi di servizio. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| recepire le esigenze degli altri settori/unità favorendo lo scambio di flussi di informazioni. Fornisce un contributo positivo e dimostra di avere una visione del lavoro orientata al risultato finale, senza personalizzazioni e protagonismo in un'ottica di superamento di logiche settoriali/di ufficio. | | **C** | **20-25** | Dimostra una adeguata capacità di lavorare in gruppo, spirito di collaborazione con gli altri colleghi e senso di responsabilità.<br>Assicura, quando richiesto, collaborazione costruttiva e disponibilità anche verso le esigenze di altre unità organizzative e di altri processi di servizio, con un adeguato orientamento al miglioramento dei processi complessivi dell'ente.<br>Dimostra una adeguata capacità di favorire l'integrazione all'interno del proprio contesto e fra questo ed il resto dell'organizzazione. | | |
| | | **D** | **26-28** | Dimostra una buona capacità di lavorare in gruppo, spirito di collaborazione con gli altri colleghi e senso di responsabilità.<br>Assicura collaborazione costruttiva e disponibilità anche verso le esigenze di altre unità organizzative e di altri processi di servizio, con un buon orientamento al miglioramento dei processi complessivi dell'ente.<br>Dimostra buone capacità di favorire l'integrazione all'interno del proprio contesto e fra questo ed il resto dell'organizzazione.<br>. | | |
| | | **E** | **29–30** | Dimostra una elevata capacità di lavorare in gruppo, spirito di collaborazione con gli altri colleghi e senso di responsabilità.<br>Assicura in ogni modo collaborazione costruttiva e disponibilità anche verso le esigenze di altre unità organizzative e di altri processi di servizio, con un forte orientamento al miglioramento dei processi complessivi dell'ente.<br>Dimostra elevata capacità di favorire l'integrazione all'interno del proprio contesto e fra questo ed il resto dell'or-ganizzazione. | | |
| **CAPACITA' DI GESTIONE DELLE RE-** | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **LAZIONI CON GLI ORGANI DI INDIRIZZO**<br>Dimostra capacità di gestione delle relazioni con gli organi di indirizzo, comprendendo le esigenze dell'interlocutore e fornendo allo stesso assistenza tecnica e collaborazione orientata ai risultati.<br>Gestisce le relazioni secondo una logica di confronto, perseguendo la qualità e l'efficienza delle scelte tecniche e professionali, evitando contrapposizioni e conflitti.<br><br>**Su questo fattore può essere effettuata una proposta di valutazione da parte del Sindaco e/o Assessori delegati** | | **B** | **15 –19** | Dimostra una non completa capacità di gestione delle relazioni con gli organi superiori e di indirizzo, avendo difficoltà a comprendere le esigenze dell'interlocutore; avvolte non fornisce, se richiesta, una completa assistenza tecnica.<br>Deve sviluppare la capacità di gestire le relazioni secondo una logica di confronto; deve operare maggiormente per salvaguardare la qualità e l'efficienza delle scelte tecniche e professionali. | | |
| | | **C** | **20-25** | Dimostra una adeguata capacità di gestione delle relazioni con gli organi superiori e di indirizzo, dimostra di comprendere le esigenze dell'interlocutore e fornisce, se richiesta, una assistenza tecnica collaborando per il raggiungimento degli obiettivi.<br>Spesso gestisce le relazioni secondo una logica di confronto, riuscendo anche ad anticipare situazioni di conflitto; opera salvaguardando la qualità e l'efficienza delle scelte tecniche e professionali. | | |
| | | **D** | **26-28** | Dimostra una buona capacità di gestione delle relazioni con gli organi superiori e di indirizzo, dimostra di comprendere le esigenze dell'interlocutore e fornisce una assistenza tecnica collaborando in modo significativo per il raggiungimento degli obiettivi.<br>Gestisce le relazioni secondo una logica di confronto, anticipando spesso situazioni di conflitto; opera perseguendo la qualità e l'efficienza delle scelte tecniche e professionali. | | |
| | | **E** | **29–30** | Dimostra una eccellente capacità di gestione delle relazioni con gli organi superiori e di indirizzo, dimostra di comprendere e anticipare le esigenze dell'interlocutore e fornisce una capillare assistenza tecnica collaborando in modo determinante per il raggiungimento degli obiettivi.<br>Gestisce le relazioni secondo una logica di confronto, anticipando sempre situazioni di conflitto; opera perseguendo in modo continuo la qualità e l'efficienza delle scelte tecniche e professionali. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **TOTALE** | | | | **TOTALE PUNTEGGIO IN TRENTESIMI** | | |

**3. CAPACITA' ORGANIZZATIVE E DI GESTIONE**

| Descriz. Elementi di valutazione | PESO | GRADO | PUNTI | DECLARATORIA | Valut. ne trentesimi | Valut. Ponderata |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **CAPACITA' DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DI COORDINAMENTO DI UNITA' ORGANIZZATIVE**<br>E' capace di organizzare il lavoro in modo da favorire il raggiungimento dei risultati da par-te del gruppo di lavoro di riferimento.<br>E' capace di diffondere le proprie capacità e competenze favorendo la crescita professionali complessiva dei colleghi e del gruppo di lavoro. | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | Ha una non completa capacità di definire e organizzare il lavoro proprio e altrui, non riuscendo talvolta a favorire l'integrazione e il miglioramento dei processi; ha difficoltà a lavorare secondo le finalità complessive del gruppo di lavoro.<br>Fornisce, se richieste, informazioni relative al lavoro | | |
| | | **C** | **20-25** | Ha una sufficiente capacità di definire e organizzare il lavoro proprio e altrui in modo da favorire una completa integrazione e miglioramento dei processi di lavoro; se richiesto, opera perseguendo le finalità complessive del gruppo di lavoro.<br>Fornisce informazioni relative al lavoro secondo l'ottica del gruppo. | | |
| | | **D** | **26-28** | Ha una buona capacità di definire e organizzare il lavoro proprio e altrui in modo da permettere una completa integrazione e miglioramento dei processi di lavoro; dimostra orientamento ad allargare e arricchire il ruolo dei collaboratori in funzione delle esigenze del gruppo di lavoro; opera perseguendo le finalità complessive del gruppo di lavoro.<br>E' capace di diffondere le proprie capacità e competenze favorendo la crescita professionali complessiva dei colleghi e del gruppo di lavoro. | | |
| | | **E** | **29–30** | Ha una eccellente capacità di definire e organizzare il lavoro proprio e altrui in modo da permettere una completa integrazione e miglioramento dei processi di lavoro; ha un elevato orientamento ad allargare e arricchire il ruolo dei collaboratori in funzione delle esigenze del gruppo di lavoro; è determinante per perseguire le finalità complessive del gruppo di lavoro.<br>Diffondere le proprie capacità e competenze costantemente favorendo la crescita professionali complessiva dei colleghi e del gruppo di lavoro costituendo un punto di riferimento professionale. | | |
| **CAPACITA' DI GESTIONE DEL PERSONALE, LEADERSHIP E AUTOREVOLEZZA**<br>E' capace di motivare le | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | Ha mostrato una parziale sensibilità per la motivazione dei collaboratori e colleghi e ha contribuito solo in parte alla organizzazione delle risorse umane. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| persone, facendo un uso equilibrato delle funzioni di direzione e della facoltà di delega gestendo con padronanza e determinazione anche le situazioni di lavoro imprevisto. Sa applicare gli strumenti di gestione e valutazione del personale.<br>Capacità di valutazione dei collaboratori (quando richiesta), tale da determinare la differenziazione delle valutazioni individuali e la selettività delle stesse | | **C** | **20-25** | Ha mostrato adeguata sensibilità per la motivazione dei collaboratori e colleghi e ha contribuito alla organizzazione delle risorse umane. Ha mostrato adeguate capacità di sviluppare l'autonomia organizzativa dei collaboratori e ha contribuito alla creazione di un clima organizzativo positivo. | | |
| | | **D** | **26-28** | Dimostra buone capacità di motivare e valorizzare i collaboratori e colleghi, e ha contribuito alla organizzazione delle risorse umane. Ha buone capacità di sviluppare l'autonomia organizzativa dei collaboratori anche attraverso l'uso della delega e ha contribuito alla creazione di un clima organizzativo positivo. | | |
| | | **E** | **29–30** | Dimostra notevoli capacità di motivare e valorizzare i collaboratori e colleghi, e ha offerto un contributo particolarmente significativo alla organizzazione delle risorse umane. Ha elevate capacità di sviluppare l'autonomia organizzativa dei collaboratori attraverso l'uso della delega e ha creato un clima organizzativo positivo. | | |
| **CAPACITA' DI GESTIONE DELLE RISORSE AFFIDATE E DI PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITA'**<br>Ha mostrato capacità di organizzazione e gestione delle risorse affidate.<br>Propone frequentemente soluzioni che comportano maggiore efficienza e l'ottimizzazione costi-benefici. | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | Ha promosso parzialmente l'attività di programmazione.<br>Ha contribuito in modo non completamente adeguato alla organizzazione e gestione delle risorse affidate.<br>Deve sviluppare sensibilità economica adeguata al ruolo svolto.<br>Deve sviluppare la capacità di proporre soluzioni miranti all'efficienza e all'ottimizzazione dei costi/benefici. | | |
| | | **C** | **20-25** | Ha promosso in modo adeguato l'attività di programmazione delle attività di competenza, garantendo i rispetto dei tempi.<br>Ha partecipato alla realizzazione di una gestione per obiettivi.<br>Ha contribuito alla organizzazione e gestione delle risorse affidate.<br>Ha mostrato sensibilità economica adeguata al ruolo svolto (costi / benefici; efficienza / qualità; risorse / risultati).<br>A volte propone soluzioni miranti all'efficienza e all'ottimizzazione dei costi/benefici. | | |
| | | **D** | **26-28** | Ha promosso con buon impegno l'attività di programmazione delle attività di competenza, garantendo il rispetto dei tempi.<br>Ha mostrato buone capacità ed ha offerto un contributo rilevante alla organizzazione e gestione delle risorse affidate.<br>Ha mostrato discreta sensibilità economica (costi / benefici; efficienza / qualità; risorse / risultati).<br>Propone spesso soluzioni miranti all'efficienza e all'ottimizzazione dei costi/benefici. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **E** | **29–30** | Ha promosso con intensità e impegno l'attività di programmazione delle attività di competenza, garantendo il massimo rispetto dei tempi.<br>Ha mostrato notevole capacità ed ha offerto un contributo particolarmente significativo alla organizzazione e gestione delle risorse affidate.<br>Ha mostrato elevata sensibilità economica (costi / benefici; efficienza / qualità; risorse / risultati).<br>Propone con intensa frequenza soluzioni miranti all'efficienza e all'ottimizzazione dei costi-benefici. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **TOTALE** | | | | **TOTALE PUNTEGGIO IN TRENTESIMI** | | |

**4. COMPETENZA PROFESSIONALE E CAPACITA' TECNICA**

| **Descriz. Elementi di valutazione** | **PESO** | **GRADO** | **PUNTI** | **DECLARATORIA** | **Valut.ne In trentesimi** | **Valut. Ponderata** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **CONOSCENZE GENERALI DELLA CATEGORIA**<br>Ci si riferisce a quell'insieme di conoscenze comuni a tutti i profili di una categoria e che permettono di operare all'interno di un ente<br>In particolare, per categorie C e D:<br>- conoscenze normative generali degli Enti Locali<br>- conoscenze economiche e di programmazione e controllo<br>- conoscenze di gestione del personale e contratti di lavoro<br>- conoscenze generali di scienze/tecniche/informatica/discipline | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | Dimostra di avere una non adeguata preparazione giuridica e/o tecnica per lo svolgimento delle attività della categoria.<br>Ha dimostrato conoscenze professionali generali non complete rispetto al ruolo/profilo. | | |
| | | **C** | **20-25** | Dimostra di avere una sufficiente preparazione giuridica e/o tecnica per lo svolgimento delle attività della categoria Ha dimostrato conoscenze professionali generali adeguate al ruolo/profilo. | | |
| | | **D** | **26-28** | Dimostra di avere una buona preparazione giuridica e/o tecnica per lo svolgimento delle attività della categoria.<br>Ha dimostrato aggiornate conoscenze professionali generali, con capacità di collegamento in chiave interdisciplinare. | | |
| | | **E** | **29–30** | Dimostra di avere una eccezionale preparazione giuridica e/o tecnica per lo svolgimento delle attività della categoria.<br>Ha dimostrato una completa padronanza delle conoscenze professionali generali, anche nei loro fondamenti teorici e concettuali.<br>Mantiene un costante aggiornamento e ha altissime capacità di approfondimento e sistematizzazione. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **CONOSCENZE SPECIA--LI-STTICHE DEL RUOLO LAVO-RATIVO/PROFILO PROFESSIONALE**<br>Ci si riferisce a quell'insieme di conoscenze specifiche del ruolo lavorativo ricoperto e che permet-tono di svolgere le attività lavo-rative adeguatamente.<br>In particolare, per categorie C e D:<br>- Conoscenze norma-tive e rego-lamentari legate all'ambito spe-cifico di lavoro<br>- Conoscenze dei pro-cessi orga-nizzativi e gestionali della pro-pria unità di appar-tenenza e conoscenza di base dei processi intersettoriali<br>- Conoscenze teoriche /profes-sionali di scienze e discipline specialistiche e capa-cità di applicazione pratica ed opera-tiva di metodologie e tecniche di lavoro<br>- Conoscenze di stru--menti /apparecchia-ture/sistemi informa-tici specifici necessari alla realizzazione dell'output della pro-pria unità organiz-zativa | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | Dimostra di avere una non adeguata preparazione specialistica giuridica e/o tecnica per lo svolgimento del ruolo lavorativo ricoperto.<br>Ha dimostrato conoscenze professionali specialistiche non complete rispetto al ruolo/profilo. | | |
| | | **C** | **20-25** | Dimostra di avere una sufficiente preparazione specialistica giuridica e/o tecnica per lo svolgimento del ruolo lavorativo ricoperto.<br>Ha dimostrato conoscenze professionali specialistiche adeguate al ruolo e all'unità organizzativa. Nel proprio campo di intervento ha dimostrato un accettabile livello di conoscenze pro-fessionali specifiche, suscettibile di arricchimento. | | |
| | | **D** | **26-28** | Dimostra di avere una buona pre-parazione giuridica e/o tecnica per lo svolgimento del ruolo lavorativo ricoperto.<br>Ha dimostrato aggiornate conoscenze professionali specialistiche, con capacità di collegamento in chiave interdisci-plinare.<br>Nel proprio campo di intervento ha dimostrato valide e aggiornate cono-scenze professionali specifiche. | | |
| | | **E** | **29–30** | Dimostra di avere una eccezionale pre-parazione giuridica e/o tecnica per lo svolgimento del ruolo ricoperto.<br>Ha dimostrato una completa padronanza delle conoscenze professionali speciali-stiche, anche nei loro fondamenti teorici e concettuali.<br>Mantiene un costante aggiornamento e ha altissime capacità di approfondimento e sistematizzazione. | | |
| **CAPACITA' PROFESSIONALE E** | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **TECNICA**<br>Capacità di svolgere le attività lavorative attribuite con la perizia necessaria e di realizzare gli obiettivi di lavoro di competenza | | **B** | **15 –19** | Dimostra di non avere una completa capacità di svolgere le mansioni di competenza con la necessaria perizia.<br>Necessità di sviluppare le capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale.<br>Necessità di potenziare le capacità tecniche specialistiche relative alle attività svolte.<br>Necessità di sviluppare le capacità di utilizzo degli strumenti tecnici/in-formatici | | |
| | | **C** | **20-25** | Dimostra di avere sufficienti capacità di svolgere le mansioni di competenza con la necessaria perizia.<br>Capacità nella media di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale.<br>Sufficienti capacità tecniche speciali-tiche relative alle attività svolte.<br>Capacità di utilizzo degli strumenti tecni--ci/informatici | | |
| | | **D** | **26-28** | Dimostra di avere discrete capacità di svolgere le mansioni di competenza con la necessaria perizia.<br>Buone capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione profes-sionale.<br>Buone capacità di impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi ad elevata complessità tecnica.<br>Approfondite capacità tecniche speciali-stiche relative alle attività svolte.<br>Discrete capacità di utilizzo degli stru-menti tecnici/informatici. | | |
| | | **E** | **29–30** | Dimostra di avere elevate capacità di svolgere le mansioni di competenza con la necessaria perizia.<br>Ottima capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione profes-sionale.<br>Elevata capacità di impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi ad elevata complessità tecnica.<br>Approfondite capacità tecniche speciali-stiche relative alle attività svolte.<br>Eccellenti capacità di utilizzo degli stru-menti tecnici/informatici. | | |
| **CONFINI DEL RUOLO PROFESSIONALE**<br>Capacità di diversificare e sviluppare le competenze che comportino allargamento ed arricchimento dei compiti assegnati e del profilo professionale. | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | Dimostra di non avere completamente acquisito la capacità di arricchire e allargare le proprie competenze e affrontare situazioni nuove. | | |
| | | **C** | **20-25** | Dimostra di avere acquisito nel tempo una sufficiente capacità di arricchire e allargare le proprie competenze e af-frontare situazioni nuove. | | |
| | | **D** | **26-28** | Dimostra di avere acquisito nel tempo una discreta capacità di arricchire e allargare le proprie competenze e ha mostrato un buon interesse anche ad affrontare situazioni nuove. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **E** | **29–30** | Dimostra di avere acquisito nel tempo un'ottima capacità di arricchire e allargare le proprie competenze, nonché particolare flessibilità e prontezza ad affrontare situazioni nuove, anche con soluzioni innovative. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **TOTALE** | | | | **TOTALE PUNTEGGIO IN TRENTESIMI** | | |

| | |
|---|---|
| **PUNTEGGIO TOTALE FATTORE 1** | |
| **PUNTEGGIO TOTALE FATTORE 2** | |
| **PUNTEGGIO TOTALE FATTORE 3** | |
| **PUNTEGGIO TOTALE FATTORE 4** | |
| **PUNTEGGIO TOTALE COMPORTAMENTI ORG.VI** | |

# SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

**LEGENDA:**
**A: NON ADEGUATO AL RUOLO**
**B: NON COMPLETAMENTE ADEGUATO AL RUOLO**
**C: ADEGUATO AL RUOLO**
**D: PIENAMENTE ADEGUATO AL RUOLO**
**E: ECCELLENTE/SUPERA AMPLIAMENTE LE ASPETTATIVE DEL RUOLO**

## CATEGORIE D-C-B-A

**1. RENDIMENTO QUALITATIVO: CAPACITA' DI ADATTAMENTO OPERATIVO AL CONTESTO DI INTERVENTO, ALLE ESIGENZE DI FLESSIBILITA' E ALLA GESTIONE DI CAMBIAMENTI**

| Descriz. Elementi di valutazione | PESO | GRADO | PUNTI | DECLARATORIA | Valutazione In trentesimi | Valut. Ponderata |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **INIZIATIVA PERSONALE** Capacità di intraprendere azioni per il miglioramento dei risultati e dei processi e di ricercare soluzioni innovative e originali, ampliando i possibili approcci alle situazioni in un ottica di anticipazione di scenari futuri | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | Si adegua con resistenze ai miglioramenti proposti, senza proporre miglioramenti finalizzati a conseguire migliori risultati. | | |
| | | **C** | **20-25** | Si adegua ai miglioramenti proposti con ragionevole prontezza e propone anche miglioramenti finalizzati a conseguire migliori risultati. | | |
| | | **D** | **26-28** | Risponde ai miglioramenti proposti con prontezza e sovente promuove iniziative e diverse modalità di lavoro finalizzate a conseguire migliori risultati. | | |
| | | **E** | **29–30** | Lavora con la massima autonomia proponendo con frequenza miglioramenti strategici e realizzabili che consentono di incidere profondamente e visibilmente su risultati complessivi in termini di tempo, efficacia ed efficienza e immagine esterna dell'ente. | | |
| **QUALITA' DELLA PRESTAZIONE; ATTENZIONE AL RISULTATO** Qualità dei risultati ottenuti Attenzione dimostrata al risultato Dimostra impegno e capacità di svolgere il proprio ruolo in modo | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | Ha dimostrato un non completo orientamento ai risultati finali, concentrandosi più sulle singole attività di lavoro che sull'esito finale dello stesso. Gli elaborati e le attività di competenza sono stati di non elevato livello qualitativo e hanno richiesto interventi di correzione. Le attività lavorative sono state svolte con un grado non completamente soddisfacente di qualità e di affidabilità. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| efficace. | | **C** | **20-25** | Ha dimostrato un orientamento sufficiente ai risultati finali propri e del servizio di appartenenza, pur facendo prevalere anche consuetudini di lavoro.<br>Le attività lavorative sono state svolte con un grado soddisfacente di qualità e di affidabilità.<br>Ha garantito sufficiente puntualità e precisione nell'assolvimento della prestazione, adeguato impegno ed efficienza. | | |
| | | **D** | **26-28** | Ha dimostrato un buon orientamento ai risultati finali propri e del servizio di appartenenza.<br>Le attività lavorative sono state svolte con un grado elevato di qualità e di affidabilità.<br>Ha garantito buona puntualità e precisione nell'assolvimento della prestazione, elevato impegno ed efficienza. | | |
| | | **E** | **29–30** | Ha dimostrato un altissimo orientamento ai risultati finali propri e del servizio di appartenenza, con livelli di qualità fuori dal comune.<br>Le attività lavorative sono state svolte in modo esemplare, con grande qualità, flessibilità di intervento e totale affidabilità.<br>Ha garantito massima puntualità e precisione nell'assolvimento della prestazione, eccezionale impegno ed efficienza. | | |
| **FLESSIBILITA' NELLO SVOLGIMENTO DEL LAVORO**<br>Disponibilità ed elasticità nell'interpretazione del proprio ruolo; disponibilità a svolgere attività collaterali al ruolo o non richieste normalmente dalla posizione | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | Ha mostrato una non completa flessibilità lavorativa, adattandosi con difficoltà alle diverse situazioni che si sono presentate. | | |
| | | **C** | **20-25** | Ha mostrato una flessibilità lavorativa nella media e sufficiente adattamento alle diverse situazioni che si sono presentate. | | |
| | | **D** | **26-28** | Ha mostrato un buon coinvolgimento, e partecipazione alle esigenze di flessibilità nel lavoro, e buon adattamento alle diverse situazioni che si sono presentate. | | |
| | | **E** | **29–30** | Ha mostrato il massimo coinvolgimento, e partecipazione alle esigenze di flessibilità nel lavoro, diventando un punto di riferimento nell' adattamento alle diverse situazioni che si sono presentate. | | |
| **PROMOZIONE DEL CAMBIAMENTO**<br>Sviluppo dell'orientamento all'innovazione dei prodotti /servizi<br>Idee innovative | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | Ha dimostrato una non completa capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi sia dell'unità di appartenenza che dell'ente non contribuendo in modo decisivo ai processi di cambiamento. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| semplifi-cazioni procedurali, miglioramenti complessivi | | **C** | **20-25** | Ha dimostrato una capacità sufficiente di sviluppo dell'innovazione di prodotti/servizi sia dell'unità di appartenenza che dell'ente contri-buendo secondo le proprie competenze ai processi di cambiamento. | | |
| | | **D** | **26-28** | Ha dimostrato una discreta capacità di sviluppo dell'innovazione di prodotti/servizi sia dell'unità di appartenenza che dell'ente apportando un contributo rilevante ai processi di cambiamento, anticipando anche situazioni critiche attraverso una attenta lettura del contesto di riferimento. | | |
| | | **E** | **29–30** | Ha dimostrato una altissima capacità di sviluppo dell'innovazione di prodotti/servizi sia dell'unità di appartenenza che dell'ente avendo un ruolo determinante nei processi di cambiamento, anticipando anche situazioni critiche attraverso un attenta lettura del contesto di riferimento. | | |
| **SENSO DEL RUO-LO** Senso del ruolo ricoperto e responsabilità rispetto alle mansioni di competenza . Capacità di attivarsi in termini di impegno e responsabilità lavora-tiva per la completa realizzazione delle at-tività attribuite. | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente miglio-rabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | Dimostra un non completo senso del ruolo ricoperto e tende ad assumersi solo parzialmente le responsabilità del lavoro e della posizione lavorativa. Ha una non adeguata capacità di attivarsi in termini di impegno e responsabilità lavorativa per la completa realizzazione delle attività attribuite. | | |
| | | **C** | **20-25** | Dimostra un adeguato senso del ruolo ricoperto e si assume le responsabilità del lavoro e della posizione lavorativa. Ha una adeguata capacità di attivarsi in termini di impegno e responsabilità lavorativa per la completa realizzazione delle attività attribuite. | | |
| | | **D** | **26-28** | Dimostra un elevato senso del ruolo ricoperto e si assume ogni responsabilità rispetto alle mansioni di competenza. Ha una buona capacità di attivarsi in termini di impegno e responsabilità lavorativa garantendo la completa realizzazione delle attività attribuite. | | |
| | | **E** | **29–30** | Dimostra un senso del ruolo elevatissimo che va al di là della posizione ricoperta, e si assume ogni responsabilità al fine di perseguire com-pletamente il risultato finale, ampliando se necessario le mansioni e responsabilità di competenza, E' promotore anche rispetto ai colleghi di una elevata responsabilità lavorativa, garantendo la completa e ottima realizzazione delle attività del servizio e di nuove attività. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **TOTALE** | | | | **TOTALE PUNTEGGIO IN TRENTESIMI** | | |

**2. INTEGRAZIONE PERSONALE NELL'ORGANIZZAZIONE: ORIENTAMENTO ALL'UTENZA E ALLA COLLABORAZIONE ALL'INTERNO DEL PROPRIO UFFICIO E TRA UFFICI DIVERSI**

| Descriz. Elementi di valutazione | PESO | GRADO | PUNTI | DECLARATORIA | Valut.ne trentesimi | Valut. Ponderata |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **CAPACITA' DI GESTIONE DELLE RELAZIONI CON GLI UTENTI FINALI INTERNI ED ESTERNI E GLI ALTRI INTERLOCUTORI** Mostra sensibilità alle esigenze degli utenti, è in grado di rilevare i loro bisogni e il livello del servizio richiesto, orienta il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate. | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | Mostra una non adeguata sensibilità alle esigenze degli utenti, rimanendo legato ad un ruolo rigido e riorientando poco il proprio comportamento organizzativo. | | |
| | | **C** | **20-25** | Mostra una adeguata sensibilità alle esigenze degli utenti, riorientando il proprio comportamento organizzativo. | | |
| | | **D** | **26-28** | Risponde prontamente alle esigenze degli utenti dimostrando una buona capacità nel rilevarne i bisogni, riorientando il proprio comportamento organizzativo. | | |
| | | **E** | **29–30** | Dimostra di avere una elevatissima sensibilità alle esigenze degli utenti tanto da interpretarne correttamente i bisogni e il livello di servizio richiesto, riorientando il proprio comportamento organizzativo fino al cambiamento completo di attività e assetti organizzativi. | | |
| **CAPACITA' DI GESTIONE DELLE RELAZIONI CON I COLLEGHI E FAVORIRE LA CIRCOLAZIONE DI INFORMAZIONI** Dimostra capacità di relazioni con i colleghi, volte alla realizzazione del lavoro e allo scambio di informazioni; dimostra un atteggiamento cortese e improntato alla disponibilità; utilizza appropriate forme di comunicazione. | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | Dimostra una non adeguata capacità di relazione con i colleghi, rendendosi poco disponibile nel lavoro e nelle forme di comunicazione. | | |
| | | **C** | **20-25** | Dimostra adeguate capacità di relazione con i colleghi, rendendosi disponibile e utilizzando idonee forme di comunicazione. | | |
| | | **D** | **26-28** | Dimostra buone capacità di relazione con i colleghi in termini di atteggiamento disponibile e di utilizzo di appropriate forme di comunicazione. | | |
| | | **E** | **29–30** | Dimostra altissime capacità di relazione con i colleghi, assumendo un atteggiamento di massima cordialità e disponibilità e utilizzando le più appropriate forme di comunicazione. Ha un ruolo fondamentale nella realizzazione dello scambio e diffusione di informazioni e conoscenze. | | |
| **COLLABORAZIONE E INTEGRAZIONE ORGANIZZATIVA E NEI PROCESSI DI SERVIZIO** Dimostra consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione, capacità di integrazione con gli altri, flessibilità nel | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | E' consapevole solo parzialmente del suo ruolo all'interno dell'organizzazione; deve sviluppare le capacità di interagire con gli altri, al fine di avere una visione del risultato finale, in un'ottica di superamento delle logiche settoriali. | | |
| | | **C** | **20-25** | E' consapevole del suo ruolo all'interno dell'organizzazione dimostrando sufficienti capacità nell'interagire con gli altri, avendo una adeguata visione del risultato finale in un'ottica di superamento delle logiche settoriali. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| recepire le esigenze dei colleghi anche se di uffici diversi scambiando con questi pareri ed informazioni. Fornisce un contributo positivo e dimostra di avere una visione del lavoro orientata al risultato finale, senza personalizzazioni e protagonismo in un'ottica di superamento di logiche settoriali/di ufficio. | | **D** | **26-28** | E' consapevole del suo ruolo all'interno dell'organizzazione dimostrando buone capacità nell'interagire con gli altri, avendo una completa visione del risultato finale in un'ottica di superamento delle logiche settoriali. | | |
| | | **E** | **29–30** | E' consapevole del suo ruolo all'interno dell'organizzazione dimostrando ottime capacità nell'interagire con gli altri, avendo una altissima visione del risultato finale in un'ottica di superamento delle logiche settoriali e garantendo risultati elevati di ente. | | |
| **CAPACITA' DI GESTIONE DELLE RELAZIONI CON GLI ORGANI DI INDIRIZZO**<br>Dimostra capacità di gestione delle relazioni con gli organi di indirizzo, compren-dendo le esigenze dell'interlocutore e for-nendo allo stesso assi-stenza tecnica e colla-borazione orientata ai risultati.<br>Gestisce le relazioni secondo una logica di confronto, perseguendo la qualità e l'efficienza delle scelte tecniche e professionali, evitando contrap-posizioni e conflitti.<br><br>**Su questo fattore può essere effettuata una** | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | Dimostra una non completa capacità di gestione delle relazioni con gli organi superiori e di indirizzo, avendo difficoltà a comprendere le esigenze dell'interlocutore; avvolte non fornisce, se richiesta, una completa assistenza tecnica.<br>Deve sviluppare la capacità di gestire le relazioni secondo una logica di confronto; deve operare maggiormente per salvaguardare la qualità e l'efficienza delle scelte tecniche e professionali. | | |
| | | **C** | **20-25** | Dimostra una adeguata capacità di gestione delle relazioni con gli organi superiori e di indirizzo, dimostra di comprendere le esigenze dell'interlocutore e fornisce, se richiesta, una assistenza tecnica collaborando per il raggiungimento degli obiettivi.<br>Spesso gestisce le relazioni secondo una logica di confronto, riuscendo anche ad anticipare situazioni di conflitto; opera salvaguardando la qualità e l'efficienza delle scelte tecniche e professionali. | | |
| | | **D** | **26-28** | Dimostra una buona capacità di gestione delle relazioni con gli organi superiori e di indirizzo, dimostra di comprendere le esigenze dell'interlocutore e fornisce una assistenza tecnica collaborando in modo significativo per il raggiungimento degli obiettivi.<br>Gestisce le relazioni secondo una logica di confronto, anticipando spesso situazioni di conflitto; opera perseguendo la qualità e l'efficienza delle scelte tecniche e professionali. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **proposta di valutazione da parte del Sindaco e/o Assessori delegati** | | **E** | **29–30** | Dimostra una eccellente capacità di gestione delle relazioni con gli organi superiori e di indirizzo, dimostra di comprendere e anticipare le esigenze dell'interlocutore e fornisce una capillare assistenza tecnica collaborando in modo determinante per il raggiungimento degli obiettivi.<br>Gestisce le relazioni secondo una logica di confronto, anticipando sempre situazioni di conflitto; opera perseguendo in modo continuo la qualità e l'efficienza delle scelte tecniche e professionali. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **TOTALE** | | | | **TOTALE PUNTEGGIO IN TRENTESIMI** | | |

# CATEGORIE A–B- C

**3. CAPACITA' ORGANIZZATIVE E DI GESTIONE**

| Descriz. Elementi di valutazione | PESO | GRADO | PUNTI | DECLARATORIA | Valut.ne In trentesimi | Valut. Ponderata |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **CAPACITA' DI ORGANIZZAZIONE DEL PROPRIO LAVORO E DI LAVORARE IN GRUPPO** E' capace di organizzare il proprio lavoro in modo da favorire il raggiungimento dei risultati da parte del gruppo di lavoro di appartenenza. E' capace di diffondere le proprie capacità e competenze favorendo la crescita professionali complessiva dei colleghi e del gruppo di lavoro. | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | Ha una non completa capacità di definire e organizzare il lavoro proprio, trovando difficoltà ad integrarsi con le attività svolte dai colleghi; ha difficoltà a lavorare secondo le finalità complessive del gruppo di lavoro. | | |
| | | **C** | **20-25** | Ha una sufficiente capacità di definire e organizzare il lavoro proprio integrandosi con le attività svolte dai colleghi; se richiesto, opera perseguendo le finalità complessive del gruppo di lavoro. Fornisce informazioni relative al lavoro secondo l'ottica del gruppo. | | |
| | | **D** | **26-28** | Ha una buona capacità di definire e organizzare il lavoro proprio integrandosi con le attività svolte dai colleghi; dimostra orientamento ad allargare e arricchire il ruolo di competenza in funzione delle esigenze del gruppo di lavoro; opera perseguendo le finalità complessive del gruppo di lavoro. E' capace di diffondere le proprie capacità e competenze favorendo la crescita professionali complessiva dei colleghi e del gruppo di lavoro. | | |
| | | **E** | **29–30** | Ha una eccellente capacità di definire e organizzare il lavoro proprio in modo da permettere una completa integrazione con il lavoro dei colleghi; ha un elevato orientamento ad allargare e arricchire il ruolo di competenza in funzione delle esigenze del gruppo di lavoro; è determinante per perseguire le finalità complessive del gruppo di lavoro. Diffondere le proprie capacità e competenze costantemente favorendo la crescita professionali complessiva dei colleghi e del gruppo di lavoro costituendo un punto di riferimento professionale. | | |
| **RENDIMENTO QUANTITATIVO E CAPACITA' DI LAVORARARE IN FRETTA SENZA PREGIUDICARE I** | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | In situazioni di scarsità di tempo ha difficoltà ad affrontare le situazioni in maniera positiva riadattando i propri tempi di lavoro. Ha un rendimento lavorativo non completamente adeguato al ruolo e alle richieste dell'unità organizzativa. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **RISULTATI** Sottoposto a ritmi di lavoro che richiedono tempi di esecuzione molto ridotti, sa affrontare la situazione in modo positivo, mostrando spirito di iniziativa anche in assenza di direttive e informazioni dettagliate | | **C** | **20-25** | In situazioni di scarsità di tempo dimostra di affrontare le situazioni in maniera positiva riadattando i propri tempi di lavoro. Ha un rendimento lavorativo adeguato al ruolo e alle richieste dell'unità organizzativa. | | |
| | | **D** | **26-28** | In situazioni di scarsità di tempo dimostra di affrontare le situazioni in maniera positiva riadattando i propri tempi di lavoro senza pregiudicare i risultati finali. Ha un rendimento lavorativo anche superiore al ruolo e alle richieste dell'unità organizzativa. | | |
| | | **E** | **29–30** | In situazioni di scarsità di tempo dimostra di affrontare le situazioni in maniera positiva con un ottimo spirito d'iniziativa anche in assenza di informazioni dettagliate. Ha un rendimento lavorativo eccezionale e nettamente superiore al ruolo e alle richieste dell'unità organizzativa. | | |
| **CAPACITA' DI GESTIONE DELLE RISORSE AFFIDATE E DI PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITA'** Ha mostrato capacità di organizzazione e gestione delle risorse affidate. Propone frequentemente soluzioni che comportano maggiore efficienza e l'ottimizzazione costi-benefici. | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | Ha contribuito in modo non completamente adeguato alla organizzazione e gestione delle risorse affidate. Deve sviluppare sensibilità economica adeguata al ruolo svolto. Deve sviluppare La capacità di proporre soluzioni miranti all'efficienza e alla ottimizzazione dei costi/benefici. | | |
| | | **C** | **20-25** | Ha contribuito in modo sufficiente alla organizzazione e gestione delle risorse affidate. Ha mostrato sensibilità economica adeguata al ruolo svolto. A volte propone soluzioni miranti all'efficienza e all'ottimizzazione dei costi/benefici. | | |
| | | **D** | **26-28** | Ha mostrato buone capacità ed ha offerto un contributo rilevante alla organizzazione e gestione delle risorse affidate. Ha mostrato discreta sensibilità economica adeguata al ruolo svolto. Propone spesso soluzioni miranti all'efficienza e all'ottimizzazione dei costi/benefici. | | |
| | | **E** | **29–30** | Ha mostrato eccezionali capacità ed ha offerto un contributo fondamentale e unico alla organizzazione e gestione delle risorse affidate. Ha mostrato elevata sensibilità economica di tipo imprenditoriale. Propone con altissima frequenza soluzioni miranti all'efficienza e all'ottimizzazione dei costi/benefici. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **TOTALE** | | | | **TOTALE PUNTEGGIO IN TRENTESIMI** | | |

# CATEGORIA D

**3. CAPACITA' ORGANIZZATIVE E DI GESTIONE**

| Descriz. Elementi di valutazione | PESO | GRADO | PUNTI | DECLARATORIA | Valut.ne In trentesimi | Valut. Ponderata |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **CAPACITA' DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DI LAVORARE IN GRUPPO**<br>E' capace di organizzare il lavoro in modo da favorire il raggiungimento dei risultati da parte del gruppo di lavoro di appartenenza.<br>E' capace di diffondere le proprie capacità e competenze favorendo la crescita professionali complessiva dei colleghi e del gruppo di lavoro. | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | Ha una non completa capacità di definire e organizzare il lavoro proprio e altrui, trovando difficoltà ad integrarsi con le attività svolte dai colleghi; ha difficoltà a lavorare secondo le finalità complessive del gruppo di lavoro.<br>Fornisce informazioni relative | | |
| | | **C** | **20-25** | Ha una sufficiente capacità di definire e organizzare il lavoro proprio e altrui integrandosi con le attività svolte dai colleghi,; se richiesto, opera perseguendo le finalità complessive del gruppo di lavoro.<br>Fornisce informazioni relative al lavoro secondo l'ottica del gruppo. | | |
| | | **D** | **26-28** | Ha una buona capacità di definire e organizzare il lavoro proprio e altrui integrandosi con le attività svolte dai colleghi; dimostra orientamento ad allargare e arricchire il ruolo di competenza in funzione delle esigenze del gruppo di lavoro; opera perseguendo le finalità complessive del gruppo di lavoro.<br>E' capace di diffondere le proprie capacità e competenze favorendo la crescita professionali complessiva dei colleghi e del gruppo di lavoro. | | |
| | | **E** | **29–30** | Ha una eccellente capacità di definire e organizzare il lavoro proprio e altrui in modo da permettere una completa integrazione con il lavoro dei colleghi; ha un elevato orientamento ad allargare e arricchire il ruolo di competenza in funzione delle esigenze del gruppo di lavoro; è determinante per perseguire le finalità complessive del gruppo di lavoro.<br>Diffondere le proprie capacità e competenze costantemente favorendo la crescita professionali complessiva dei colleghi e del gruppo di lavoro costituendo un punto di riferimento professionale. | | |
| **CAPACITA' DI GESTIONE DEL PERSONALE**<br>E' capace di motivare le persone, facendo un | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | Deve sviluppare la capacità di motivare gli altri attraverso un equilibrato uso della delega. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| uso equilibrato delle funzioni di direzione e della facoltà di delega gestendo con padronanza e terminazione anche le situazioni di lavoro imprevisto. Sa applicare gli strumenti di gestione e valutazione del personale. Capacità di valutazione dei collaboratori (quando richiesta), tale da determinare la differenziazione delle valutazioni individuali e la selettività delle stesse | | **C** | **20-25** | Ha una sufficiente abilità nel motivare e gestire gli altri attraverso un equilibrato uso della delega. | | |
| | | **D** | **26-28** | Ha una buona abilità nel motivare e gestire gli altri attraverso un equilibrato uso della delega. | | |
| | | **E** | **29–30** | Ha una elevatissima abilità nel motivare e gestire gli altri attraverso un equilibrato uso della delega ed è un ottimo risolutore di situazioni impreviste. | | |
| **RENDIMENTO QUANTITATIVO E CAPACITA' DI LAVORARARE IN FRETTA SENZA PREGIUDICARE I RISULTATI** Sottoposto a ritmi di lavoro che richiedono tempi di esecuzione molto ridotti, sa affrontare la situazione in modo positivo, mostrando spirito di iniziativa anche in assenza di direttive e informazioni dettagliate | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | In situazioni di scarsità di tempo ha difficoltà ad affrontare le situazioni in maniera positiva riadattando i propri tempi di lavoro. Ha un rendimento lavorativo non completamente adeguato al ruolo e alle richieste dell'unità organizzativa. | | |
| | | **C** | **20-25** | In situazioni di scarsità di tempo dimostra di affrontare le situazioni in maniera positiva riadattando i propri tempi di lavoro. Ha un rendimento lavorativo adeguato al ruolo e alle richieste dell'unità organizzativa. | | |
| | | **D** | **26-28** | In situazioni di scarsità di tempo dimostra di affrontare le situazioni in maniera positiva riadattando i propri tempi di lavoro senza pregiudicare i risultati finali. Ha un rendimento lavorativo anche superiore al ruolo e alle richieste dell'unità organizzativa. | | |
| | | **E** | **29–30** | In situazioni di scarsità di tempo dimostra di affrontare le situazioni in maniera positiva con un ottimo spirito d'iniziativa anche in assenza di informazioni dettagliate; è esempio e guida per gli altri nell'impegno lavorativo e nel perseguimento della massima produttività. Ha un rendimento lavorativo nettamente superiore al ruolo e alle richieste dell'unità organizzativa. | | |
| **CAPACITA' DI GESTIONE DELLE RI-** | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **SORSE AFFIDATE E DI PROGRAM-MAZIONE DELLE ATTIVITA'**<br>Ha mostrato capacità di organizzazione e gestione delle risorse affidate.<br>Propone frequente-mente soluzioni che comportano maggiore efficienza e l'ottimiz-zazione costi-benefici. | | **B** | **15 –19** | Ha contribuito in modo non completamente adeguato alla organizzazione e gestione delle risorse affidate. Deve sviluppare sensibilità economica adeguata al ruolo svolto. Deve sviluppare La capacità di proporre soluzioni miranti all'efficienza e all'ottimizzazione dei costi/benefici. | | |
| | | **C** | **20-25** | Ha contribuito in modo sufficiente alla organizzazione e gestione delle risorse affidate. Ha mostrato sensibilità economica adeguata al ruolo svolto. A volte propone soluzioni miranti all'efficienza e all'ot-timizzazione dei costi/benefici. | | |
| | | **D** | **26-28** | Ha mostrato buone capacità ed ha offerto un contributo rilevante alla organizzazione e gestione delle risorse affidate. Ha mostrato discreta sensibilità economica adeguata al ruolo svolto. Propone spesso soluzioni miranti all'efficienza e all'ottimizzazione dei costi/benefici. | | |
| | | **E** | **29–30** | Ha mostrato eccezionali capacità ed ha offerto un contributo fondamentale e unico alla organizzazione e gestione delle risorse affidate. Ha mostrato massima sensibilità economica che si traduce in risparmi e ottimizzazioni delle risorse.<br>Propone con altissima frequenza soluzioni miranti all'efficienza e all'ottimizzazione dei costi/benefici. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **TOTALE** | | | | **TOTALE PUNTEGGIO IN TRENTESIMI** | | |

# CATEGORIE D-C-B-A

**4. COMPETENZA PROFESSIONALE E CAPACITA' TECNICA (N.B.: ai fini della progressione orizzontale il punteggio non deve essere inferiore a 24)**

| Descriz. Elementi di valutazione | PESO | GRADO | PUNTI | DECLARATORIA | Valut.ne In trentesimi | Valut. Ponderata |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **CONOSCENZE GENERALI DELLA CATEGORIA**<br>Ci si riferisce a quel-l'insieme di cono-scenze comuni a tutti i profili di una categoria e che permettono di operare all'interno di un ente<br>In particolare, per ca- | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente mi-gliorabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | Dimostra di avere una non adeguata preparazione giuridica e/o tecnica per lo svolgimento delle attività della categoria.<br>Ha dimostrato conoscenze professionali ge-nerali non complete rispetto al ruolo/profilo. | | |
| | | **C** | **20-25** | Dimostra di avere una sufficiente pre-parazione giuridica e/o tecnica per lo svol-gimento delle attività della categoria Ha dimostrato conoscenze professionali generali adeguate al ruolo/profilo. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| tegorie C e D:<br>-conoscenze normative generali degli Enti Locali<br>-conoscenze economiche e di --programmazione e controllo<br>-conoscenze di gestione del personale e contratti di lavoro<br>-conoscenze generali di scienze/tecnihe/informatica/discipline<br><br>In particolare, per categorie A e B:<br>-conoscenze elementari delle normative generali degli Enti Locali<br>-Conoscenze del funzionamento operativo dell'ente, in riferimento alla logistica, funzioni, referenti ecc.<br>-conoscenze di base di tecniche/informatica/ discipline | | **D** | **26-28** | Dimostra di avere una buona preparazione giuridica e/o tecnica per lo svolgimento delle attività della categoria.<br>Ha dimostrato aggiornate conoscenze professionali generali, con capacità di collegamento in chiave interdisciplinare. | | |
| | | **E** | **29–30** | Dimostra di avere una eccezionale preparazione giuridica e/o tecnica per lo svolgimento delle attività della categoria.<br>Ha dimostrato una completa padronanza delle conoscenze professionali generali, anche nei loro fondamenti teorici e concettuali.<br>Mantiene un costante aggiornamento e ha altissime capacità di approfondimento e sistematizzazione. | | |
| **CONOSCENZE SPECIALISTICHE DEL RUOLO LAVORATIVO/PROFILO FESSIONALE**<br>Ci si riferisce a quel'insieme di conoscenze specifiche del ruolo lavorativo ricoperto e che permettono di svolgere le attività lavorative adeguatamente.<br>In particolare, per categorie C e D:<br>- Conoscenze normative e regolamentari legate all'am-bito specifico | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | Dimostra di avere una non adeguata preparazione specialistica giuridica e/o tecnica per lo svolgimento del ruolo lavorativo ricoperto.<br>Ha dimostrato conoscenze professionali specialistiche non complete rispetto al ruolo/profilo. | | |
| | | **C** | **20-25** | Dimostra di avere una sufficiente preparazione specialistica giuridica e/o tecnica per lo svolgimento del ruolo lavorativo ricoperto.<br>Ha dimostrato conoscenze professionali specialistiche adeguate al ruolo e all'unità organizzativa. Nel proprio campo di intervento ha dimostrato un accettabile livello di conoscenze professionali specifiche, suscettibile di arricchimento. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| di lavoro<br>- Conoscenze dei processi organizzativi e gestionali della propria unità di appartenenza e conoscenza di base dei processi intersettoriali<br>- Conoscenze teoriche /professionali di scienze e discipline specialistiche e capacità di applicazione pratica ed operativa di metodologie e tecniche di lavoro<br>- Conoscenze di strumenti /apparecchiature/sistemi informatici specifici necessari alla realizzazione dell'output della propria unità organizzativa<br><br>In particolare, per categorie A e B:<br>- conoscenze tecnico-operative riferite all'ambito di lavoro<br>- Conoscenze generali delle proceure, anche amministrative, della propria unità organizzativa di appartenenza e approfondite delle attività di competenza.<br>- Capacità di applicazione pratica ed operativa di metodologie e tecniche di lavoro; capacità di utilizzo di strumenti/apparecchiature e software riferiti al proprio lavoro. | | **D** | **26-28** | Dimostra di avere una buona preparazione giuridica e/o tecnica per lo svolgimento del ruolo lavorativo ricoperto.<br>Ha dimostrato aggiornate conoscenze professionali specialistiche, con capacità di collegamento in chiave interdisciplinare.<br>Nel proprio campo di intervento ha dimostrato valide e aggiornate conoscenze professionali specifiche. | | |
| | | **E** | **29–30** | Dimostra di avere una eccezionale preparazione giuridica e/o tecnica per lo svolgimento del ruolo ricoperto.<br>Ha dimostrato una completa padronanza delle conoscenze professionali specialistiche, anche nei loro fondamenti teorici e concettuali.<br>Mantiene un costante aggiornamento e ha altissime capacità di approfondimento e sistematizzazione. | | |
| **CAPACITA' PROFESSIONALE** | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **E TECNICA** Capacità di svolgere le attività lavorative attribuite con la perizia necessaria e di realizzare gli obiettivi di lavoro di competenza | | **B** | **15 –19** | Dimostra di non avere una completa capacità di svolgere le mansioni di competenza con la necessaria perizia.<br>Necessità di sviluppare le capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale.<br>Necessità di potenziare le capacità tecniche specialistiche relative alle attività svolte.<br>Necessità di sviluppare le capacità di utilizzo degli strumenti tecnici/informatici | | |
| | | **C** | **20-25** | Dimostra di avere sufficienti capacità di svolgere le mansioni di competenza con la necessaria perizia.<br>Capacità nella media di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale.<br>Sufficienti capacità tecniche specialistiche relative alle attività svolte.<br>Capacità di utilizzo degli strumenti tecnici/informatici | | |
| | | **D** | **26-28** | Dimostra di avere discrete capacità di svolgere le mansioni di competenza con la necessaria perizia.<br>Buone capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale.<br>Buone capacità di impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi ad elevata complessità tecnica.<br>Approfondite capacità tecniche specialistiche relative alle attività svolte.<br>Discrete capacità di utilizzo degli strumenti tecnici/informatici. | | |
| | | **E** | **29–30** | Dimostra di avere elevate capacità di svolgere le mansioni di competenza con la necessaria perizia.<br>Ottima capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale.<br>Elevata capacità di impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi ad elevata complessità tecnica.<br>Approfondite capacità tecniche specialistiche relative alle attività svolte.<br>Eccellenti capacità di utilizzo degli strumenti tecnici/informatici. | | |
| **CONFINI DEL RUOLO PROFESSIONALE** Capacità di diversificare e sviluppare le competenze che comportino allargamento ed arricchimento dei compiti assegnati e del profilo professionale. | | **A** | **0 – 14** | Le prestazioni sono significativamente migliorabili. | | |
| | | **B** | **15 –19** | Dimostra di non avere completamente acquisito la capacità di arricchire e allargare le proprie competenze e affrontare situazioni nuove. | | |
| | | **C** | **20-25** | Dimostra di avere acquisito nel tempo una sufficiente capacità di arricchire e allargare le proprie competenze e affrontare situazioni nuove. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **D** | **26-28** | Dimostra di avere acquisito nel tempo una discreta capacità di arricchire e allargare le proprie competenze e ha mostrato un buon interesse anche ad affrontare situazioni nuove. | | |
| | | **E** | **29–30** | Dimostra di avere acquisito nel tempo un'ottima capacità di arricchire e allargare le proprie competenze, nonché particolare flessibilità e prontezza ad affrontare situazioni nuove, anche con soluzioni innovative. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **TOTALE** | | | | **TOTALE PUNTEGGIO IN TRENTESIMI** | | |

| | |
|---|---|
| **PUNTEGGIO TOTALE FATTORE 1** | |
| **PUNTEGGIO TOTALE FATTORE 2** | |
| **PUNTEGGIO TOTALE FATTORE 3** | |
| **PUNTEGGIO TOTALE FATTORE 4** | |
| **PUNTEGGIO TOTALE COMPORTAMENTI ORG.VI** | |

Si rimanda al file di excel Metodologia_Valutazione_01_scheda_06_mar_2011 che contiene le schede sintetiche (senza le declaratorie) da utilizzare per la valutazione del personale dipendente, distinte per:

- Posizione organizzativa/Dirigente
- Cat, A.B.C
- Cat. D

# AREA DEGLI OBIETTIVI

**Valutazione dei Titolari di posizione organizzativa/Dirigenti**

Il sistema di valutazione, dovrà essere utilizzato per la valutazione dei dirigenti/titolari di posizione organizzativa sia nella parte della valutazione dei comportamenti organizzativi e competenze sia nella parte relativa agli obiettivi.
Gli obiettivi potranno essere:

- Obiettivi di unità organizzativa, e/o trasversali tra unità, e/o complessivi di ente, in genere derivati derivati dal P.E.G. o documento affine;
- Specifici Obiettivi complessivi dell'amministrazione, particolarmente strategici che possano incentivare il lavoro di gruppo e il senso di appartenenza all'ente locale;
- Eventuali obiettivi personali.

In questo caso, per ogni singolo obiettivo dovrà essere redatta apposita scheda di descrizione.
A fine periodo si procederà a valutare il raggiungimento dei singoli obiettivi e alla relativa valutazione, secondo le schede di seguito illustrate.

**Valutazione dei dipendenti**

***NOTA PER GLI ENTI: le descrizioni seguenti e le successive schede di valutazione degli obiettivi, prevedono la scelta tra ipotesi A e ipotesi B***

I dipendenti, oltre ad essere valutati su comportamenti organizzativi e competenze dimostrate, sono valutati:

(Ipotesi A)
sul loro contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di riferimento.

(Ipotesi B)
su obiettivi (preferibilmente coincidenti o collegati con quelli attribuiti al dirigente/ titolare di posizione organizzativa) specificatamente attribuiti.

Ipotesi A) solo per i Titolari di Posizione/Dirigenti:

## SISTEMA DI VALUTAZIONE PER DIRIGENTI/TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Ipotesi B) sia per i Titolari di Posizione/Dirigenti che per i dipendenti:

## SISTEMA DI VALUTAZIONE PER DIRIGENTI/TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DIPENDENTI CUI VENGONO ATTRIBUITI OBIETTIVI IN MODO SPECIFICO, INDIVIDUALMENTE O IN GRUPPO

| VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEI RISULTATI INDIVIDUALI/DI GRUPPO IN RAPPORTO AGLI OBIETTIVI ATTRIBUITI | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **TITOLO OBIETTIVO** | **PESO** | **GRADO** | **PUNTI** | **DECLARATORIA** | **Valutazione In trentesimi** | **Valut. Ponderata** |
| OBIETTIVO N.1 | **40%** | **A** | **0 – 14** | L'obiettivo non è stato raggiunto | | |
| | | **B** | **15 –19** | L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto | | |
| | | **C** | **20-25** | L'obiettivo è stato conseguito a livello sufficiente | **ES. 25** | **25X40% = 10** |
| | | **D** | **26-28** | L'obiettivo è stato pienamente conseguito | | |
| | | **E** | **29–30** | L'obiettivo è stato conseguito e superato | | |
| OBIETTIVO N.2 | **60%** | **A** | **0 – 14** | L'obiettivo non è stato raggiunto | | |
| | | **B** | **15 –19** | L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto | | |
| | | **C** | **20-25** | L'obiettivo è stato conseguito a livello sufficiente | **25** | **25X60% =15** |
| | | **D** | **26-28** | L'obiettivo è stato pienamente conseguito | | |
| | | **E** | **29–30** | L'obiettivo è stato conseguito e suprato | | |
| **TOTALE OBIETTIVI ATTRIBUITI** | **100%** | | | **TOTALE PUNTEGGIO IN TRENTESIMI** | | **25** |

| VALUTAZIONE COMPLESSIVA | |
|---|---|
| PUNTEGGIO COMPORTAMENTI | P(A) |
| PUNTEGGIO RISULTATI | P(B) |
| Es. Cat. D P(T) = P(A) * 60% + P(B) * 40%<br><br>Dove x + y = 100 % | |
| PUNTEGGIO TOTALE | = 24 * 60%+25*40%<br>=14,4 + 10<br>= 24,4 |

Ipotesi A) per i Dipendenti

## SISTEMA DI VALUTAZIONE PER DIPENDENTI CHE VENGONO VALUTATI SUL LORO CONTRIBUTO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA E/O OBIETTIVI TRASVERSALI E/O DI ENTE

| VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CONTRIBUTO DELL'INDIVIDUO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **DESCRIZIONE SINTETICA DEGLI OBIETTIVI CUI SI PARTECIPA** | | **GRADO** | **PUNTI** | **DECLARATORIA** | **Valutazione In trentesimi** | **Valut. Ponderata** |
| AREE DI INTERVENTO O ELENCO OBIETTIVI: …… …… …… | | **A** | **0 – 14** | Il contributo è stato scarso | | |
| | | **B** | **15 –19** | Il contributo è stato parziale | | |
| | | **C** | **20-25** | Il contributo è stato adeguato | **ES. 25** | **25** |
| | | **D** | **26-28** | Il contributo è stato più che adeguato | | |
| | | **E** | **29–30** | Il contributo è stato eccellente | | |
| | | | | **TOTALE PUNTEGGIO IN TRENTESIMI** | | **25** |

| VALUTAZIONE COMPLESSIVA | |
|---|---|
| **PUNTEGGIO COMPORTAMENTI** | **P(A)** |
| **PUNTEGGIO CONTRIBUTO AI RISULTATI** | **P(B)** |
| **Es. Cat. B** **P(T) = P(A) * 80% + P(B) * 20%**<br><br>**Dove x + y = 100 %** | |
| **PUNTEGGIO TOTALE** | **= 23,105 * 80%+25*20%**<br>**=18,484 + 5**<br>**= 23, 485** |

# PARTE 3:

# SCHEDA DEGLI OBIETTIVI

Ipotesi A) Scheda da utilizzare per i Titolari di Posizione/Dirigenti

## SCHEDA OBIETTIVI PER DIRIGENTI/TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Ipotesi B) Scheda da utilizzare sia per i Titolari di Posizione/Dirigenti che per i dipendenti:

## SCHEDA OBIETTIVI PER DIRIGENTI/TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DIPENDENTI CUI VENGONO ATTRIBUITI OBIETTIVI IN MODO SPECIFICO, DI GRUPPO O INDIVIDUALE

| SCHEDA OBIETTIVI ANNO _____ | |
|---|---|
| SOGGETTO VALUTATO | |
| CATEGORIA E PROFILO | |
| SETTORE ORGANIZZATIVO DI RIFERIMENTO | |
| SOGGETTO VALUTATORE | |

| OBIETTIVI | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| N° | DESCRIZIONE | PESO (1) | % RAGG. | FASCE DI VALUTAZIONE (2) | | | | | PUNTEGGIO (1 * 2) |
| | | | | A | B | C | D | E | |
| | | | | 0-14 Non Adeguato | 15-19 Parzialm. adeguato | 20-25 Adeguato | 26-28 Più che adeguato | 29-30 Eccellente | |
| | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| VALUTAZIONE FINALE | | | | | | | | | |

| **OBIETTIVO 1** | | | |
|---|---|---|---|
| | | | |
| AZIONI / ATTIVITA’ | | SCADENZA | % REALIZZAZIONE |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | % MEDIA |
| INDICATORI | VALORE ATTESO | VALORE EFFETTIVO | % RAGGIUNGIMENTO |
| | | | |
| | | | |

| **OBIETTIVO 2** | | |
|---|---|---|
| | | |
| AZIONI / ATTIVITA’ | SCADENZA | % REALIZZAZIONE |
| | | |
| | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | % MEDIA |
| INDICATORI | VALORE ATTESO | VALORE EFFETTIVO | % RAGGIUNGIMENTO |
| | | | |
| | | | |

Ipotesi A) Scheda da utilizzare per i Dipendenti

## SCHEDA DI VALUTAZIONE PER DIPENDENTI CHE VENGONO VALUTATI SUL LORO CONTRIBUTO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA E/O OBIETTIVI TRASVERSALI E/O DI ENTE

| SCHEDA OBIETTIVI ANNO _____ | |
|---|---|
| SOGGETTO VALUTATO | |
| CATEGORIA E PROFILO | |
| SETTORE ORGANIZZATIVO DI RIFERIMENTO | |
| SOGGETTO VALUTATORE | |

| VALUTAZIONE DEL CONTRIBUTO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'UNITA' DI APPARTENENZA | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| N° | DESCRIZIONE SINTETICA DEGLI OBIETTIVI O DELLE ATTIVITA' DELL'UNITA' DI APPARTENENZA | PESO (1) | % RAGG. | FASCE DI VALUTAZIONE (2) | | | | | PUNTEGGIO (1 * 2) |
| | | | | A | B | C | D | E | |
| | | | | 0-14 Non adeguato | 15-19 Parzialm. adeguato | 20-25 Adeguato | 26-28 Più che adeguato | 29-30 Eccellente | |
| | AREE DI INTERVENTO O ELENCO OBIETTIVI:<br>……<br>……<br>…… | | | | | | | | |

| Metodologia di Valutazione MV – 01 | |
|---|---|
| **Manuale di Valutazione della Performance individuale a cura di R.Giovannetti Doc - 07** | |
| **Data originale documento** | **2007** |
| **Ultimo aggiornamento** | **2 novembre 2011** |

| **AREE DI INTERVENTO / ELENCO OBIETTIVI:** | | | |
|---|---|---|---|
| **- OBIETTIVO 1** | | | |
| AZIONI / ATTIVITA' | | SCADENZA | % REALIZZAZIONE |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | % MEDIA |
| INDICATORI | VALORE ATTESO | VALORE EFFETTIVO | % RAGGIUNGIMENTO |
| | | | |
| | | | |

| **- OBIETTIVO 2** | | | |
|---|---|---|---|
| AZIONI / ATTIVITA' | | SCADENZA | % REALIZZAZIONE |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | % MEDIA |
| INDICATORI | VALORE ATTESO | VALORE EFFETTIVO | % RAGGIUNGIMENTO |
| | | | |
| | | | |

# PARTE 4:

# APPLICAZIONE DEL SISTEMA DELLE FASCE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE, NELLA FASE ATTUALE TRANSITORIA (FINO ALLA TORNATA CONTRATTUALE SUCCESSIVA A QUELLA 2006/2009)

# APPLICAZIONE DEL SISTEMA DELLE FASCE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE, NELLA FASE ATTUALE TRANSITORIA (FINO ALLA TORNATA CONTRATTUALE SUCCESSIVA A QUELLA 2006/2009)

## 1. QUADRO NORMATIVO

L'art. 6 del D.Lgs. 141/2001 ha rinviato l'applicazione della differenziazione retributiva in fasce prevista dall'art. 31 comma 2 a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006 – 2009.

Bisogna precisare che il D.Lgs. 150 afferma all'art. 18 (articolo a cui gli enti locali devono tra l'altro adeguare i Regolamenti) i principi che devono guidare il sistema di valutazione del personale, che sono in particolare:

- **la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti;**
- **la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate;**
- **il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi (incentivi a "pioggia") in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione.**

**Art. 18. Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance**

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Si ricorda poi che è aumentato il numero di dipendenti (15) e dei dirigenti (5)cui non si applica il sistema delle tre fasce di merito (ora rinviate), e che tale numero è in vigore anche presso gli enti locali (integrazione dell'art. 31 comma 2).

Comunque, anche in caso di numero di dipendenti inferiore a 15 e numero di dirigenti inferiore a 5, si dovranno effettuare valutazioni che rispondano ai principi dell'art. 18 di cui sopra, vale a dire valutazioni differenziate e che non potranno essere massime per tutti sia dal punto di vista retributivo e dell'esito della valutazione.

**ART. 2: (Modifica all'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)**

1. L'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, è sostituito dal seguente:

« 6. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 non si applicano al personale dipendente, se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a quindici e, ai dirigenti, se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a cinque. In ogni caso, **deve essere garantita l'attribuzione selettiva** della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla perfomance, **in**

**applicazione del principio di differenziazione del merito**, ad una parte limitata del personale dirigente e non dirigente.».

**ART. 3: (Modifica all'articolo 31 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)**
1. All'articolo 31, comma 2, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a quindici o se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a cinque, si applica l'articolo 19, comma 6. ».

## 2. IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA MARCA TREVIGIANA

### 2.1 LE FASCE DI VALUTAZIONE

Si conferma che il sistema di valutazione della Performance individuale del Centro Studi presenta 5 fasce, che si collegano alle tre fasce che il decreto 150 indica all'art. 31 conmma 2 come di seguito illustrato:

| **Fasce di merito del decreto 150/09** | Bassa | Media e Medio/Bassa | | Alta | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Fasce di valutazione del sistema della Marca Trevigiana:** | A<br>Non adeguato al ruolo | B<br>Non completamente adeguato | C<br>Adeguato al ruolo | D<br>Pienamente adeguato al ruolo | E<br>Eccellente supera ampliamente le aspettative del ruolo |

Si vede come il concetto di fascia alta si associ alle due fasce D ed E della metodologia del Centro Studi.
In questo modo, potremo avere un sistema incentivante (le fasce alte sono due e si riduce al minimo l'utilizzo del concetto di fascia bassa), in cui potremmo riuscire ad attribuire la maggioranza delle risorse della retribuzione della performance individuale alla fascia alta.

Il sistema di valutazione individua le sotto indicate fasce di merito entro cui sono attribuiti ai dipendenti i punteggi individuali per il periodo di riferimento:

| | |
|---|---|
| I. Eccellente supera ampiamente le aspettative del ruolo | punteggio da 29 a 30 |
| II. Pienamente adeguato al ruolo | punteggio da 26 a 28,99 |
| III. Adeguato al ruolo | punteggio da 20 a 25,99 |
| IV. Non completamente adeguato al ruolo | punteggio da 15 a 19,99 |
| V. Non adeguato al ruolo | punteggio da 0 a 14,99 |

La prima e seconda fascia di merito vengono definite fascia Alta, la terza è definita fascia Media, la quarta fascia Medio/Bassa e la quinta fascia Bassa.

### 2.2 I CRITERI DI VALUTAZIONE APPLICABILI ANCHE NEL PERIODO TRANSITORIO

Bisogna evidenziare la necessità definire dei principi di valutazione che siano coerenti con il d.lgs. 150/'09 anche in quelle parti (art. 31 comma 2 che per enti locali prevede di avere almeno tre fasce e la prevalenza delle risorse in fascia massima) che andranno a regime dalla prossima

tornata contrattuale, al fine di non trovarsi con applicazioni del sistema "illegittime" o troppo distanti dai criteri di corretta valutazione (in relazione anche all'art. 18 del decreto stesso).
Premesso questo si individuano i seguenti criteri di applicazione del sistema di valutazione della performance individuale e del collegamento con le politiche retributive nel periodo transitorio:

1. *E' necessario, in applicazione degli art. 14,18 e 27del D.lgs. 150/'09, che gli enti attivino un Organismo di Valutazione in grado di garantire l'applicazione si un sistema di valutazione della Performance; solo questa condizione darà agli enti la possibilità giuridica di erogare incentivi variabili ai dipendenti e ai titolari di posizioni organizzative/dirigenti ;*
2. *La valutazione della performance dovrà prevedere l'utilizzo almeno della Fascia C, D ed eventualmente E, non escludendo la possibilità di utilizzare anche le fasce A e B. Questo garantisce il rispetto della differenziazione e della selettività in applicazione dei principi di legge*
3. *Gli incentivi variabili collegati alle fasce dovranno prevedere delle differenziazioni individuali.*

Di seguito si riporta l'integrazione al sistema di valutazione della Performance individuale della Marca Trevigiana, che costituisce una ipotesi indicativa.
Si precisa, che l'ipotesi di distribuzione per fasce dell'esito delle valutazioni dovrà seguire i principi di differenziazione e valorizzazione delle performance individuali; per questo non si tratta di distribuzioni percentuali rigide e non superabili (poiché non è obbligatorio ancora rispettare il principio della prevalenza delle risorse in fascia massima previsto dall'art. 31 comma del decreto 150/'09), ma sono riferimenti cui tendere al fine di evitare valutazioni massime e indifferenziate.

## *3. FASE ATTUALE TRANSITORIA (FINO ALLA TORNATA CONTRATTUALE SUCCESSIVA A QUELLA 2006/2009*

***NOTA PER GLI ENTI: A titolo puramente indicativo, di seguito viene formulata un'ipotesi di fasce, con relativa distribuzione tra le stesse del personale e delle risorse, fermo restando la loro determinazione all' autonomia applicativa dei singoli enti.***

In base alla graduatoria dei livelli di performance individuali raggiunti, il personale dipendente è, nell'ipotesi sotto illustrata, indicativamente collocato nelle cinque fasce come segue:

- fino al 5% nella fascia Alta I
- fino al 45% (nel caso di non utilizzo della fascia E) nella fascia Alta II
- % non predefinita nella fascia Media;
- % non predefinita, nella fascia Medio/Bassa;
- % non predefinita nella fascia Insufficiente.

Alle fasce Alta, Media e Medio/Bassa, nell'ipotesi sotto illustrata, indicativamente vengono assegnate le seguenti percentuali di premio individuale, calcolato rispetto al massimo teorico attribuibile:

- fascia Alta 100% del premio individuale
- fascia Media 80% del premio individuale
- fascia Medio/Bassa 50%; del premio individuale

Nella distribuzione delle risorse decentrate destinate alla produttività si tiene conto del principio di differenziazione tra le categorie con gli indici seguenti (gli indici sono puramenti indicativi e salvo diversa determinazione del CCDI dell'ente):

Categoria A indice 1,00
Categoria B indice 1,2
Categoria C indice 1,4
Categoria D indice 1,6

Si riassume di seguito il modello generale di distribuzione tra fasce del personale e delle risorse economiche variabili, con i punteggi associati alle 5 fasce.

***Prima seduta nel corso dell'anno (dopo approvazione PEG e bilancio);***

| **Fasce di merito del decreto** | **Bassa** | **Media e Medio/Bassa** | | **Alta** | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Fasce di valutazione del sistema della Marca Trevigiana:** | A<br>Non adeguato al ruolo | B<br>Non completamente adeguato | C<br>Adeguato al ruolo | D<br>Pienamente adeguato al ruolo | E<br>Eccellente supera ampliamente le aspettative del ruolo |
| **Punteggi in trentesimi** | **0-14,99** | **15-19,99** | **20-25,99** | **26-28,99** | **29-30** |
| **% indicativa non vincolante dei dipendenti presenti nelle fasce di valutazione** | % non predefinita | % non predefinita | % non predefinita | Fino al 45% | Fino al 5% |
| **% Premio individuale Non vincolante e fatto salvo quanto definito dall'ente** | 0 | 50% | 80% | 100% | |

***NOTA PER GLI ENTI: le precisazioni che seguono hanno lo scopo di fornire un aiuto agli enti per le decisioni in merito alla valutazione dei Titolari di posizione organizzativa e dei Dirigenti***

**Valutazione dei Titolari di posizione organizzativa e Dirigenti**

Il d.lgs. 150/09 prevede all'art. 19 comma 6 che se i dirigenti sono in numero non superiore a 5 a questi non si applica il sistema della distribuzione forzata su tre fasce. Si precisa però quanto segue:

- per quanto riguarda la valutazione dei Titolari di posizione organizzativa e dei Dirigenti, anche nel caso di numero inferiore o pari a cinque, è sempre importante realizzare valutazioni rigorose e selettive che non producano valutazioni massime, al fine di evitare una inequità rispetto alla valutazione dei dipendenti.

Per quanto riguarda la distribuzione delle valutazioni dei titolari di posizioni organizzative, queste possono essere ricomprese nella distribuzione complessiva del personale dipendente poiché facenti parte dello stesso dal punto di vista del rapporto di lavoro e dell'inquadramento contrattuale.

Nel caso in cui l'ente decida di trattare separatamente la valutazione del personale titolare di posizione organizzativa si ipotizza una possibile applicazione della distribuzione delle valutazioni come di seguito illustrata.

Lo schema riporta delle pure ipotesi, non vicolanti per l'ente:

| **Fasce di merito del decreto** | **Bassa** | **Media e Medio/Bassa** | | **Alta** | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Fasce di valutazione del sistema della Marca Trevigiana:** | A<br>Non adeguato al ruolo | B<br>Non completamente adeguato | C<br>Adeguato al ruolo | D<br>Pienamente adeguato al ruolo | E<br>Eccellente supera ampliamente le aspettative del ruolo |
| **Nuovi Punteggi in trentesimi** | **0-14,99** | **15-19,99** | **20-25,99** | **26-28,99** | **29-30** |
| **% indicativa non vincolante dei dipendenti presenti nelle fasce di valutazione** | % non predefinita | % non predefinita | % non predefinita | Fino al 45% | Fino al 5% |
| **% non vincolante della retribuzione di risultato da attribuire (dal 10% al 25% della retribuzione di posizione)** | 0 | Ipotesi 10% | Ipotesi 15% | Ipotesi Dal 20% al 25% | Ipotesi 25% |

Nell'esempio si ipotizza una distribuzione percentuale dei Titolari di posizione organizzativa uguale a quella del resto del personale, e un ammontare della retribuzione di risultato individuale (che in base al CCNL del 1999 varia dal 10% al 25% della retribuzione di posizione) crescente al crescere delle fasce di valutazione.

**Personale Dirigente**

Nel caso del personale dirigente, gli esiti della valutazione dovranno essere trattati separatamente rispetto al personale dipendente, poiché il rapporto di lavoro ha una fonte distinta e la retribuzione variabile è definita da apposito Contratto nazionale di lavoro.
In questo caso, poiché non sono previste retribuzioni minime e massime di risultato come per i Titolari di posizione organizzativa, si può applicare il modello di distribuzione per fasce di valutazione e di retribuzione previste per il personale dipendente.

# PARTE 5:
# FASE SUCCESSIVA A QUELLA ATTUALE TRANSITORIA (A PARTIRE DALLA TORNATA CONTRATTUALE SUCCESSIVA A QUELLA 2006/2009)

# CRITERI DI INDIVIDUAZIONE FASCE DI MERITO E RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE IN APPLICAZIONE DEL D.LGS. 150/'09

***NOTA PER GLI ENTI: A titolo puramente indicativo, di seguito viene formulata un'ipotesi di fasce, con relativa distribuzione tra le stesse del personale e delle risorse, fermo restando la loro determinazione all' autonomia applicativa dei singoli enti.***

In base alla graduatoria dei livelli di performance individuali raggiunti, il personale dipendente è, nell'ipotesi sotto illustrata, indicativamente collocato nelle cinque fasce come segue:

- fino al 5% nella fascia Alta I
- fino al 35% - 40% (nel caso di non utilizzo della fascia E) nella fascia Alta II
- fino al 60% nella fascia Media; nel caso di assegnazione della fascia Medio/Bassa la % si riduce proporzionalmente nella fascia Media
- % non predefinita, nella fascia Medio/Bassa;
- % non predefinita nella fascia Insufficiente.

Alle fasce Alta, Media e Medio/Bassa, nell'ipotesi sotto illustrata, indicativamente vengono assegnate le seguenti percentuali delle risorse decentrate destinate all'incentivazione:

- fascia Alta 50%
- fascia Media 48%
- fascia Medio/Bassa 2%; nel caso di non assegnazione della fascia, il 2% si ripartisce a metà tra Fascia Alta e la fascia Media.

Vengono comunque applicati i seguenti criteri:

- fascia Alta: il premio medio individuale è superiore al premio medio individuale della fascia Media
- fascia Media: il premio medio individuale è superiore al premio medio individuale della fascia Medio/Bassa
- i resti vengono ripartiti proporzionalmente.

Nella distribuzione delle risorse decentrate destinate alla produttività si tiene conto del principio di differenziazione tra le categorie con gli indici seguenti (gli indici sono puramenti indicativi e salvo diversa determinazione del CCDI dell'ente):

Categoria A indice 1,00
Categoria B indice 1,2
Categoria C indice 1,4
Categoria D indice 1,6

Per evitare che percentuali basse di persone che occupano la fascia Medio/bassa abbiano un premio superiore di chi occupa la fascia media, il premio individuale di chi compone la fascia Alta dovrà essere superiore al premio individuale della fascia Medio/Bassa non potrà comunque superare il 60% del premio individuale di chi occupa la fascia Media.

Si riassume di seguito il modello generale di distribuzione tra fasce del personale e delle risorse economiche variabili, con i punteggi associati alle 5 fasce.

***Prima seduta nel corso dell'anno (dopo approvazione PEG e bilancio);***

| **Fasce di merito del decreto** | **Bassa** | **Media e Medio/Bassa** | | **Alta** | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Fasce di valutazione del sistema della Marca Trevigiana:** | A<br>Non adeguato al ruolo | B<br>Non completamente adeguato | C<br>Adeguato al ruolo | D<br>Pienamente adeguato al ruolo | E<br>Eccellente supera ampliamente le aspettative del ruolo |
| **Punteggi in trentesimi** | **0-14,99** | **15-19,99** | **20-25,99** | **26-28,99** | **29-30** |
| **% <u>indicativa</u> dei dipendenti presenti nelle fasce di valutazione** | % non predefinita | % non predefinita Ipotesi del 5% | Fino al 60% | Fino al 35% - 40% (nel caso di non utilizzo della fascia E) | Fino al 5% |
| **% della retribuzione premio teorico individuale** | 0 | 2% | 48% | 50% | |

***NOTA PER GLI ENTI: le precisazioni che seguono hanno lo scopo di fornire un aiuto agli enti per le decisioni in merito alla valutazione dei Titolari di posizione organizzativa e dei Dirigenti***

**Valutazione dei Titolari di posizione organizzativa e Dirigenti**

Il d.lgs. 150/09 prevede all'art. 19 comma 6 che se i dirigenti sono in numero non superiore a 5 a questi non si applica il sistema della distribuzione forzata su tre fasce. Si precisa però quanto segue:

- si ricorda che il sistema di distribuzione forzata dell'art. 19 non si applica agli enti locali, e per questo i riferimenti dell'articolo rappresentano principi generali per i comuni;
- per quanto riguarda la valutazione dei Titolari di posizione organizzativa e dei Dirigenti, anche nel caso di numero inferiore o pari a cinque, è sempre importante realizzare valutazioni rigorose e selettive che non producano valutazioni massime, al fine di evitare una inequità rispetto alla valutazione dei dipendenti.

Per quanto riguarda la distribuzione delle valutazioni dei titolari di posizioni organizzative, queste possono essere ricomprese nella distribuzione complessiva del personale dipendente poiché facenti parte dello stesso dal punto di vista del rapporto di lavoro e dell'inquadramento contrattuale.

Nel caso in cui l'ente decida di trattare separatamente la valutazione del personale titolare di posizione organizzativa si ipotizza una possibile applicazione della distribuzione delle valutazioni come di seguito illustrata.

Lo schema riporta delle pure ipotesi, non vicolanti per l'ente:

| **Fasce di merito del decreto** | **Bassa** | **Media e Medio/Bassa** | | **Alta** | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Fasce di valutazione del sistema della Marca Trevigiana:** | A<br>Non adeguato al ruolo | B<br>Non completamente adeguato | C<br>Adeguato al ruolo | D<br>Pienamente adeguato al ruolo | E<br>Eccellente supera ampliamente le aspettative del ruolo |
| **Nuovi Punteggi in trentesimi** | **0-14,99** | **15-19,99** | **20-25,99** | **26-28,99** | **29-30** |
| **% indicativa dei dipendenti presenti nelle fasce di valutazione** | % non predefinita | % non predefinita<br>Ipotesi del 5% | Fino al 60% | Fino al 35% - 40% (nel caso di non utilizzo della fascia E) | Fino al 5% |
| **% della retribuzione di risultato da attribuire (dal 10% al 25% della retribuzione di posizione)** | 0 | Ipotesi<br>10% | Ipotesi<br>15% | Ipotesi<br>Dal 20% al 25% | Ipotesi<br>25% |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **% della retribuzione di risultato complessiva** | 0 | Risorse complessive inferiori a quelle presenti in fascia Alta | Risorse complessive inferiori a quelle presenti in fascia Alta | Risorse complessive superiori alle altre fasce |

Nell'esempio si ipotizza una distribuzione percentuale dei Titolari di posizione organizzativa uguale a quella del resto del personale, e un ammontare della retribuzione di risultato individuale (che in base al CCNL del 1999 varia dal 10% al 25% della retribuzione di posizione) crescente al crescere delle fasce di valutazione.

*Si ricorda che per rispettare l'art. 31 del d.lgs. 150/09 è necessario che le risorse economiche della retribuzione di risultato presenti nella fascia Alta siano superiori a quelle presenti nelle altre fasce.*

**Personale Dirigente**

Nel caso del personale dirigente, gli esiti della valutazione dovranno essere trattati separatamente rispetto al personale dipendente, poiché il rapporto di lavoro ha una fonte distinta e la retribuzione variabile è definita da apposito Contratto nazionale di lavoro.
In questo caso, poiché non sono previste retribuzioni minime e massime di risultato come per i Titolari di posizione organizzativa, si può applicare il modello di distribuzione per fasce di valutazione e di retribuzione previste per il personale dipendente.