

## Sistema di valutazione della performance dei Responsabili di Servizio

L'indennità di risultato viene corrisposta a seguito della verifica di quattro indicatori e vede il coinvolgimento diretto, oltre che del Nucleo di Valutazione, dell'Amministrazione di appartenenza, del Segretario Generale e dei Dipendenti d'Area.

### ELEMENTI DI VALUTAZIONE:

- A) OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO E SVILUPPO (VALUTAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE)  
 B) VALUTAZIONI CAPACITA' E COMPETENZE (VALUTAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE)  
 C) COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE ESPRESSE (VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE)  
 D) VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA (VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI)

Ciascuno dei quattro indicatori fornirà un punteggio espresso in centesimi.

Il parere finale espresso dal Nucleo di Valutazione sarà calcolato come media aritmetica dei risultati delle quattro valutazioni e sarà espresso come percentuale dell'indennità di risultato massima di competenza. In caso di assenza di collaboratori, il parere finale sarà calcolato considerando esclusivamente gli indicatori "A", "B" e "C".

### A) OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO E SVILUPPO

#### (VALUTAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE)

Attraverso colloquio e analisi della relazione personale

#### A.1) Valutazione operativa

Nr.	DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	PESO SIGNIFICATIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEL RISULTATO	LIVELLO DI UTILIZZO RISORSE	RISPETTO DEL PIANO D'AZIONE	IMPEGNO PERSONALE PROFUSO
Elencare obiettivi del PEG o almeno 4 attività significative	Breve descrizione del tipo di attività	Strategico, gestionale, progetto finalizzato, performance, ecc...	Rilevanza dell'attività nell'ambito della amministrazione	Percentuale di completamento dell'attività	Risorse coinvolte, umane e materiali	Tempistiche adottate	Livello di coinvolgimento personale nell'attività.

Valutazione:

	Attività 1	Attività 2	Attività 3	Attività 4
Punteggio attribuito per ogni attività:	(0 - 100)	(0 - 100)	(0 - 100)	(0 - 100)
PUNTEGGIO MEDIO CONSEGUITO: (0 - 100)				

## A.2) Valutazione comportamento professionale

Parametri	Descrizione	Giudizio	Valutazione
<b>COMPETENZE TECNICO- PROFESSIONALI</b>	(conoscenza delle tecniche e normative, visione d'insieme, individuazione inquadramento e soluzione periclitati dei problemi, disponibilità all'aggiornamento tecnico.	Inferiore alle attese (50 %) Sufficiente (60 %) Nella media (70 %) Difettivo (80 %) Eccellente (100%)	
<b>CAPACITA' ORGANIZZATIVE E GESTIONALI</b>	(efficienza, efficacia, attività di programmazione e distribuzione dei compiti, propensione alla innovazione realistica, capacità di anticipazione, di progettazione di obiettivi e piani d'azione, capacità decisionale, capacità di controllo attivo, tensione al risultato.	Inferiore alle attese (50 %) Sufficiente (60 %) Nella media (70 %) Difettivo (80 %) Eccellente (100%)	
<b>RUOLO GUIDA</b>	(motivazione e responsabilizzazione, gestione conflitti, capacità di guida, tensione a sviluppare la professionalità e un clima positivo, capacità di coinvolgere e delegare, di programmare il lavoro e controllare)	Inferiore alle attese (50 %) Sufficiente (60 %) Nella media (70 %) Difettivo (80 %) Eccellente (100%)	
<b>SENSIBILITA' ECONOMICA</b>	(attitudine ad individuare soluzioni che consentano un impiego razionale ed efficiente delle risorse a disposizione, tenendo conto anche dei rilevanti vincoli di finanza pubblica)	Inferiore alle attese (50 %) Sufficiente (60 %) Nella media (70 %) Difettivo (80 %) Eccellente (100%)	
<b>CAPACITA' RELAZIONALI</b>	(collaborazione con gli Amministratori, sensibilità all'utenza, capacità di ascolto e di confronto, di comunicazione e coinvolgimento dei colleghi e di entità esterne, capacità negoziali, capacità di lavorare in gruppo senza riserve.	Inferiore alle attese (50 %) Sufficiente (60 %) Nella media (70 %) Difettivo (80 %) Eccellente (100%)	
<b>VALUTAZIONE MEDIA CONSEGUITA</b>			

## VALUTAZIONE SEZIONE: A) Obiettivi di miglioramento e sviluppo

### A.1) Valutazione operativa

PUNTEGGIO: \_\_\_\_\_

### A.2) Valutazione comportamento professionale

PUNTEGGIO: \_\_\_\_\_

VALUTAZIONE COMPLESSIVA SEZIONE A calcolata come media dei punteggi A.1 e A.2:

\_\_\_\_\_

con un peso pari al 25% della valutazione complessiva dell'indennità di risultato.

**B) VALUTAZIONI CAPACITA' E COMPETENZE****(VALUTAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE)**

Nr.:	PARAMETRI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO [0-100]
1	Osserva le direttive e gli indirizzi dati dagli Organi di Governo	
2	E' orientato al perseguimento degli obiettivi assegnati e dei risultati	
3	Ha dimostrato capacità relazionali con i soggetti esterni all'ente, sia cittadini che imprese	
4	Ha gestito positivamente la propria attività (anche negli aspetti di ordinaria amministrazione) e le relazioni con i "clienti" interni ed esterni all'Amministrazione, tanto che non risultano pervenute lamentele o proteste da parte degli stessi	
5	Risulta propositivo alla costruzione della strategia dell'Ente	
6	E' coinvolto e partecipa ad attività progettuali dell'Amministrazione	
7	Esprime un buon livello di autonomia decisionale	
8	Possiede capacità manageriali e organizzative	
9	E' orientato alla soluzione dei problemi nell'azione gestionale	
10	Risulta partecipe alla conduzione della strategia dell'Ente	
<b>PUNTEGGIO MEDIO CONSEGUITO:</b>		

con un peso pari al 25% della valutazione complessiva dell'Indennità di risultato

**C) COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE ESPRESSE****(VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE)**

Nr.:	PARAMETRI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO [0-100]
<b>PROFESSIONALITA'</b>		
1	Varietà di competenze e capacità di mantenere aggiornato nel tempo l'insieme delle conoscenze richieste	
2	Orientamento all'innovazione tecnologica e all'uso delle tecnologie messe a disposizione	
<b>INIZIATIVA E DISPONIBILITA'</b>		
3	Ha dimostrato capacità relazionali con i soggetti esterni all'ente, sia cittadini che imprese	
4	Ha gestito positivamente la propria attività (anche negli aspetti di ordinaria amministrazione) e le relazioni con i "clienti" interni ed esterni all'Amministrazione, tanto che non risultano pervenute lamentele o proteste.	
<b>TEMPI E AFFIDABILITA'</b>		
5	Scostamenti tra obiettivi prefissati e risultati raggiunti	
6	Collaborazione al raggiungimento degli obiettivi dell'Area	
<b>QUALITA'</b>		
7	Errori, incompletezza e loro conseguenze e reclami	
8	Motivazione alla qualità del servizio - rapporto con l'utente	
<b>ORGANIZZAZIONE</b>		
9	Gestione dei rapporti interni all'ente e con altri enti - Attitudine al lavoro di squadra	
10	Economie di gestione o maggiori entrate (proposte che portano a risparmio di tempo e denaro e analisi dei processi)	
<b>PUNTEGGIO MEDIO CONSEGUITO:</b>		

con un peso pari al 25% della valutazione complessiva dell'Indennità di risultato

**D) VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA**  
(VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI)

D.1) EQUITÀ NELL'AMMINISTRAZIONE						
		Per nulla			Del tutto	
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5
A.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro					
A.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità					
A.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione					
A.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto					
A.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale					

Punteggio conseguito nella voce D.1 come somma dei singoli indicatori: \_\_\_\_\_

D.2) I COLLEGHI						
		Per nulla			Del tutto	
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5
B.01	Mi sento parte di una squadra					
B.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti					
B.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi					
B.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti					
B.05	Il dirigente di area spinge a lavorare in gruppo e a collaborare					

Punteggio conseguito nella voce D.2 come somma dei singoli indicatori: \_\_\_\_\_

D.3) IL CONTESTO DI LAVORO						
		Per nulla			Del tutto	
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5
C.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione					
C.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro					
C.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti					
C.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata					
C.05	La programmazione delle attività è chiara e ben delineata					

Punteggio conseguito nella voce D.3 come somma dei singoli indicatori: \_\_\_\_\_

D.4) IL MIO CAPO E LA MIA CRESTITA						
		Per nulla			Del tutto	
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5
D.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi					
D.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro					
D.03	È sensibile ai miei bisogni personali					
D.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro					
D.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte					

Punteggio conseguito nella voce D.4 come somma dei singoli indicatori: \_\_\_\_\_

D.4) IL RESPONSABILE DI AREA E L'EQUITA'						
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla			Dal tutto	
		1	2	3	4	5
E.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione					
E.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro					
E.03	Agisce con equità, secondo la percezione del pubblico					
E.04	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti					
E.05	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valere					

Punteggio conseguito nella voce D.4 come somma dei singoli indicatori: \_\_\_\_\_

D.5) Altre osservazioni:

---



---



---

#### Valutazione complessiva sezione D:

Punteggio calcolato come somma dei punteggi D1+D2+D3+D4 meno eventuale fattore correttivo D5 da valutare in misura massima del 20% della somma totale.

D1+D2+D3+D4: \_\_\_\_\_

- D5: \_\_\_\_\_

TOTALE = \_\_\_\_\_

con un peso pari al 25% della valutazione complessiva dell'indennità di risultato

#### VALUTAZIONE FINALE:

<b><u>ELEMENTI DI VALUTAZIONE:</u></b>	<b>Punteggio: [0 - 100]</b>
<b>A) OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO E SVILUPPO</b> (VALUTAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE)	
<b>B) VALUTAZIONI CAPACITA' E COMPETENZE</b> (VALUTAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE)	
<b>C) COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE ESPRESSE</b> (VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE)	
<b>D) VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b> (VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI)	
<u>Valutazione finale calcolata come media degli indicatori: A - B - C - D</u>	