

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEGLI INCARICATI DI P.O.

La performance degli incaricati di P.O. sono relative all'ambito organizzativo di appartenenza riferite a significativi aspetti qualitativi e quantitativi dell'attività e dei servizi istituzionali, comunque necessariamente correlati ad indicatori monitorabili e verificabili, così come individuati nel PEG/PDO (PRO).

S'intendono obiettivi particolarmente rilevanti o strategici per l'Ente quelli correlati a specifici indicatori qualitativi e quantitativi riguardanti il raggiungimento dei risultati attesi da attività/progetti.

Le competenze decisionali e professionali concernono l'orientamento al cittadino ed al cliente interno, la puntualità e precisione della presentazione, la flessibilità della mansioni, il livello della collaborazione a favore dei risultati complessivi dell'Ente, la prestazione propositiva e orientata al miglioramento continuo (considerato anche l'ambito dell'innovazione operativa, tecnologica, della comunicazione, procedimentale), il superamento degli schemi e prassi consolidate, l'elaborazione di nuovi percorsi e la valorizzazione degli aspetti positivi del cambiamento, la capacità di autonoma soluzione ai problemi e l'aggiornamento professionale.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL SERVIZIO

Servizio	Responsabile posizioni organizzative	Numero dipendenti Organico	Numero dipendenti in servizio

PERFORMANCE INDIVIDUALE P.O.

Indicatori generali di misurazione della performance

- A) ambito organizzativo di diretta responsabilità (vedere indicatori sotto indicati);
- B) livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali (da Peg/Budget operativo: valutabili anche con indicatori extra-contabili);
- C) qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente (vedere indicatori sotto indicati);
- D) grado di soddisfazione dell'interesse da parte di destinatario dei servizi e degli interventi;
- E) capacità propositiva e di iniziativa (vedasi indicatori sotto indicati);
- F) capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità (vedasi indicatori sotto indicati)

SCHEDA STANDARD DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (P.O.)

Esercizio **2016**
VALUTAZIONE DELLA DOT. SSA GENOVESE
Punteggi assegnabili agli indicatori generali di valutazione sotto specificati i cui pesi moltiplicati per le % di performance realizzate nell'allegato schema di report determinano il punteggio finale conseguito.

Indicatori	Pesi	X % complessiva	= Punti conseguiti
------------	------	--------------------	-----------------------

		Realizzazioni (°)	
A	Ambito organizzativo di diretta responsabilità: 1. capacità di programmare il lavoro 2. capacità tecnica e professionale 3. capacità di coordinamento	10 5 5	10 5 5
B	Livello di raggiungimento di specifici obiettivi: 1. individuali (da Peg/budget: complessità della gestione del servizio, rispetto dei tempi, indicatori e conseguimento obiettivi)	30	30
C	Qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente: 1. capacità relazionali con l'Amministrazione comunale per l'attuazione di programmi e progetti	10	10
D	Grado di soddisfacimento del destinatario dei servizi e degli interventi: 1. capacità relazionali con l'utenza 2. capacità propositiva e d'iniziativa	10 10	10 10
E	Capacità propositiva e d'iniziativa: 1. capacità di risolvere problemi e semplificare le procedure amministrative	10	10
F	Capacità di valutazione: 1. del personale della propria area di appartenenza/responsabilità 2. adattamento alle situazioni critiche 3. capacità di autovalutazione	4 4 2	4 4 2
Totale		100	100

(°) Gli obiettivi con l'indicazione degli standard con i quali si determinano le percentuali delle realizzazioni conseguite, da moltiplicare per i pesi sopra specificati (che potranno anche essere modificati di anno in anno dall'amministrazione) sono desunti dal PEG/PDO/PRO.




Criteri di distribuzione dei punteggi e delle risorse

Da punti 0 a punti 59 assegnati e confermati: la valutazione è negativa e non compete l'indennità di risultato.

Da punti 60 a punti 100 proposti dal Nucleo di Valutazione alla Giunta: la valutazione è positiva, ma la distribuzione dal 10 al 25% dell'indennità di posizione è da assegnare sulla base delle seguenti gradualità (art. 10 CCNL 21.01.2004 e s.m.i.):

- **10%=** da 60 a 69 punti: viene assegnato il minimo pari al 10% della P.O.
- **15%=** da 70 a 79 punti
- **20%=** da 79 a 89 punti
- **25%=** da 90 a 100 punti. Tale percentuale di valutazione e la relativa corresponsione economica sono subordinate alla capacità di spesa dell'Ente ed ai limiti di Bilancio imposti dalle varie leggi finanziarie tempo per tempo vigenti pertanto, ove nell'Ente per motivi economici è stato stabilito come limite massimo il 20% questo sarà considerato massimo indipendentemente dalla valutazione individuale della P.O.

Valutato	(Anno N) Punteggio finale 20....	(Anno N) Importi assegnati 20....	(Anno N-1) Punteggio finale 20....	(AnnoN-1) Importi assegnati 20...

Eventuali indicazioni per il miglioramento delle prestazioni a cura del Nucleo di valutazione

Eventuali osservazioni del valutato

Data 15/12/2016

Il valutato

[Signature]

Il valutatore

[Signature]

VISTO DI VALIDAZIONE PER LA CORRESPONSIONE DEL RISULTATO

Data 16/12/2016

Il Sindaco

[Signature]

Eventuali osservazioni del Sindaco

Data 16/12/2016