

LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La misurazione e la valutazione della Performance individuale dei titolari di posizione organizzative è collegata:

- al rispetto degli indicatori di performance (obiettivi d'area stabiliti nel PEG) relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- alla capacità di relazione con l'utenza;
- alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione della Performance individuale del personale da parte dei responsabili di posizione organizzative è collegata:

- al livello di raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- al contributo fornito alla performance dell'area in cui svolge l'attività lavorativa;
- alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
- alla capacità di relazione con l'utenza.

L'analisi della performance individuale avverrà utilizzando apposite schede di valutazione per i singoli dipendenti e per i Responsabili di Area, allegati E) sub 1 ed E) sub 2).

Tali schede saranno compilate a cura dei responsabili di area per i dipendenti sottoposti e a cura dell'O.I.V. per i responsabili di area.

La valutazione della performance individuale produce effetti nel rispetto dei principi del merito, ai fini di eventuali progressioni economiche nella categoria e della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

La valutazione del Segretario Comunale, ai fini della liquidazione dell'indennità di risultato è attribuita al Sindaco ed avverrà utilizzando l'apposita scheda di valutazione allegato E) sub. 3) previa verifica da parte dell'O.I.V. del raggiungimento degli obiettivi assegnati evidenziati in apposita relazione trasmessa dallo stesso organo al Sindaco.

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER I RESPONSABILI D'AREA

RESPONSABILE AREA _____

SIG. _____

QUALIFICA _____

DESCRIZIONE ELEMENTI DI VALUTAZIONE	10 – 6	5 - 0	ANALISI E VALUTAZIONI
Rapporti con l'utenza interna ed esterna: Mantiene un atteggiamento cortese ed improntato alla disponibilità: utilizza appropriate forme di comunicazione. Mostra sensibilità alle esigenze degli utenti, è in grado di rilevare i loro bisogni ed il livello del servizio richiesto, orienta il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate.			
Grado di autonomia gestionale ed operativa			
Organizzazione interna dell'Area di competenza e dei Servizi			
Capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità (evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi)			
Totale (massimo 40 punti)			
Descrizione elementi di valutazione	30 – 16	15 - 0	Analisi e valutazioni
Raggiungimento obiettivi individuali assegnati con il PEG			
Rispetto degli indicatori di performance (obiettivi d'area stabiliti nel PEG) relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità.			
Totale (massimo 60 punti)			
VALUTAZIONE COMPLESSIVA (massimo 100 punti)			

Eventuali osservazioni dovranno essere presentate per iscritto all'O.I.V e per conoscenza al Segretario Comunale entro 5 giorni dalla data di consegna della presente scheda.

Lugo di Vicenza, _____

L'organismo indipendente di valutazione

PER RICEVUTA: data e firma del dipendente

SCHEDA DI VALUTAZIONE DIPENDENTI COMUNALI

AREA _____

SIG. _____

QUALIFICA _____

DESCRIZIONE ELEMENTI DI VALUTAZIONE	10 – 6	5 - 0	ANALISI E VALUTAZIONI
Rapporti con l'utenza interna ed esterna: Mantiene un atteggiamento cortese ed improntato alla disponibilità: utilizza appropriate forme di comunicazione. Mostra sensibilità alle esigenze degli utenti, è in grado di rilevare i loro bisogni ed il livello del servizio richiesto, orienta il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate.			
Impegno e qualità delle prestazioni.			
Flessibilità nello svolgimento dei servizi: disponibilità ed elasticità nell'interpretazione del proprio ruolo: disponibilità a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste dalla posizione.			
Grado e spirito di miglioramento nell'attività lavorativa: Lavora con spirito critico al fine di migliorare i risultati finali e propone frequentemente miglioramenti anche di piccola entità, ma immediatamente realizzabili per conseguire risultati migliori in minor tempo e con maggiore efficacia.			
Responsabilizzazione ed autonomia nel lavoro.			
Quando occorre lavora in fretta senza pregiudicare il risultato: Sottoposto a ritmi di lavoro che richiedono tempi di esecuzione molto ridotti, sa affrontare la situazione in modo positivo.			
Totale (massimo 60 punti)			
Descrizione elementi di valutazione	40 – 21	20 - 0	Analisi e valutazioni
Raggiungimento obiettivi individuali assegnati con il PEG (comprende già la qualità del contributo assicurato all'unità organizzativa)			
Totale (massimo 40 punti)			
VALUTAZIONE COMPLESSIVA (massimo 100 punti)			

Eventuali osservazioni dovranno essere presentate per iscritto al Responsabile di Area e per conoscenza al Segretario Comunale entro 5 giorni dalla data di consegna della presente scheda.

Lugo di Vicenza, _____

IL RESPONSABILE AREA _____

(_____)

PER RICEVUTA: data e firma del dipendente

SCHEMA DI VALUTAZIONE SEGRETARIO COMUNALE

DESCRIZIONE ELEMENTI DI VALUTAZIONE	GIUDIZIO		Annotazioni
	Positivo	Negativo	
Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni di Giunta e di Consiglio con relativa verbalizzazione ed espletamento controllo di regolarità amministrativa in fase concomitante sull'attività del Consiglio e della Giunta			
Capacità di trasposizione degli indirizzi politici in obiettivi gestionali			
Attività di sovrintendenza e coordinamento dell'attività dei responsabili dei servizi			
Sostituzione in caso di assenza o impedimento dei responsabili di area			
Sostituzione responsabili dei procedimenti in caso di inerzia per mancata o tardiva emanazione del provvedimento			
Espletamento controllo successivo di regolarità amministrativa degli atti			
Partecipazione alla delegazione trattante di parte pubblica			
Formulazione PEG/Piano Performance			
Espletamento funzioni di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza			
Assistenza giuridica in sede di contrattazione collettiva decentrata			
Coadiuvare l'O.I.V. nell'espletamento delle sue funzioni.			
VALUTAZIONE COMPLESSIVA	Valutazioni Positive n. _____	Valutazioni Negative n. _____	

Eventuali osservazioni dovranno essere presentate per iscritto al Sindaco entro 5 giorni dalla data di consegna della presente scheda.

Lugo di Vicenza, _____

IL SINDACO

(_____)

PER RICEVUTA: data e firma del Segretario Comunale

L'indennità di risultato verrà erogata come segue:

- **nella misura massima in caso di valutazioni positive pari o superiori al 90%**
- **nella misura del 50% in caso di valutazioni positive comprese tra il 30 e l'89%**
- **nessuna erogazione in caso di valutazioni positive inferiori al 30%**