

<p style="text-align: center;">MANUALE OPERATIVO PER IL SISTEMA PERMANENTE DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</p>
--

Con il presente Manuale, allegato alla deliberazione di G.C. n. __ del _____, viene definito il sistema permanente di misurazione e valutazione della performance del Comune di Lecce nei Marsi.

In esso sono riportati:

1) per i responsabili di struttura e i dipendenti non apicali:

a) gli indicatori di valutazione della performance individuale;

2) per i responsabili di struttura:

a) i modelli delle schede di valutazione della performance individuale ai fini dell'attribuzione della quota di indennità di risultato ad essa assegnata e delle progressioni orizzontali;

b) i modelli delle schede di valutazione della performance organizzativa ai fini dell'attribuzione della quota di retribuzione di risultato ad essa assegnata;

3) per i dipendenti non apicali:

a) i modelli delle schede di valutazione della performance individuale ai fini dell'attribuzione delle risorse destinate ad incentivare la produttività individuale e delle progressioni orizzontali;

b) i modelli delle schede di valutazione della performance organizzativa ai fini dell'erogazione della quota di risorse del salario accessorio, destinata alla performance organizzativa.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Vengono definiti di seguito gli indicatori di valutazione della performance individuale per le diverse categorie e per i responsabili di struttura sulla base dei quali i valutatori provvedono alla compilazione della relativa scheda.

INDICATORI DI VALUTAZIONE PER IL PERSONALE NON RESPONSABILE DI STRUTTURA

1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate al fine di raggiungere l'obiettivo indicato.	Valutazione
• Non ha svolto nel corso dell'anno i compiti e le funzioni assegnate	0
• Ha svolto in modo non sufficiente nel corso dell'anno i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale.	1
• Ha svolto in modo sufficiente i compiti e le funzioni assegnate relativamente al proprio ruolo professionale. Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese, che talvolta vengono eseguite senza la necessaria precisione.	2
• Ha svolto correttamente i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano complessivamente adeguate.	3
• Ha svolto con precisione i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. La qualità delle prestazioni rese si è costantemente mantenuta a livelli elevati con risultati ottimali.	4
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti e le funzioni assegnate, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.	Valutazione
• Non è stato in grado di organizzare le proprie attività.	0
• Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività.	1
• Ha dimostrato di saper organizzare in modo adeguato il proprio lavoro a fronte di flussi regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e colleghi.	2
• Ha organizzato in autonomia le attività assegnate in situazioni standard.	3
• Ha organizzato efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste.	4
3. Livello di iniziativa professionale di fronte ai problemi che insorgono nello svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate.	Valutazione
• Non ha manifestato nel corso dell'anno iniziativa professionale subendo gli eventi e senza riportare/segnalare al superiore le problematiche di lavoro provenienti dall'esterno.	0
• Non ha manifestato nel corso dell'anno iniziativa professionale subendo spesso gli eventi senza proporre alcuna soluzione alle problematiche di lavoro provenienti dall'esterno.	1
• Ha reagito alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni provenienti dai superiori o dai colleghi.	2
• Ha proposto soluzioni ai problemi di lavoro in situazioni di necessità.	3
• Ha spesso anticipato l'insorgere di problemi predisponendo in anticipo soluzioni operative.	4
4. Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro.	Valutazione
• Nel corso dell'anno si è opposto a qualsiasi flessibilità nello svolgimento dei compiti e delle funzioni attribuite in relazione al profilo professionale di appartenenza, non risultando disponibile, in caso di bisogno, ad essere adibito a mansioni equivalenti.	0
• Nel corso dell'anno ha dimostrato scarsa flessibilità nello svolgimento dei compiti e delle funzioni attribuite in relazione al profilo professionale di appartenenza, non risultando disponibile in caso di bisogno ad essere adibito a mansioni equivalenti.	1
• Pur dimostrando scarsa disponibilità allo svolgimento di compiti e mansioni equivalenti in caso di bisogno si è adattato alla nuova situazione.	2
• Ha dimostrato disponibilità a svolgere, in caso di bisogno, compiti e mansioni equivalenti anche se normalmente non richieste.	3
• Al fine di risolvere problemi contingenti si è dimostrato disponibile ad interpretare il proprio ruolo in modo flessibile, svolgendo anche compiti normalmente non richiesti senza attendere sollecitazioni e direttive dai superiori.	4

5. Rapporti con l'utenza esterna.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno insufficiente propensione a comprendere le necessità degli utenti causando spesso conflitti con loro. 	0
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno scarsa propensione a comprendere le necessità degli utenti e ad entrare in rapporto con loro. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato disponibilità nei confronti delle lecite richieste degli utenti solo se queste sono risultate adeguatamente precise. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha interpretato correttamente le lecite richieste e gli atteggiamenti degli utenti riuscendo a stabilire con loro relazioni positive. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato una notevole capacità di comunicazione con gli utenti cercando sempre di comprendere le esigenze, anche in situazioni di particolare difficoltà, mettendo in atto relazioni e comportamenti appropriati. 	4
6. Relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Non è in grado di lavorare e collaborare con le altre persone e non si adatta ai mutamenti organizzativi. 	0
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno notevoli difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai mutamenti organizzativi. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Pur manifestando difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti ha accettato la nuova situazione organizzativa. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha avuto nel corso dell'anno relazioni positive con i colleghi ed è riuscito a conseguire i risultati attesi pur in presenza di mutamenti organizzativi. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno un comportamento positivo sia nei confronti dei colleghi sia rispetto ai cambiamenti organizzativi, cogliendo le opportunità professionali del nuovo contesto e stimolando con il suo comportamento anche i colleghi. 	4
7. Arricchimento professionale attraverso studio ed esperienza per il miglioramento delle proprie conoscenze e competenze professionali.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Nel corso dell'anno ha rifiutato qualsiasi proposta di aggiornamento e formazione professionale. 	0
<ul style="list-style-type: none"> • Nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale. La partecipazione ai corsi di formazione obbligatori non ha portato ai risultati tangibili dal punto di vista professionale. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha utilizzato solo parzialmente le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi e partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale disposti dall'ente trasferendo le proprie conoscenze solo se richiesto. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente. Ha trasferito le nuove conoscenze nel proprio lavoro e nei rapporti con i colleghi. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale offerte dall'ente. Ha sempre messo a disposizione degli altri le conoscenze acquisite ed ha colto le opportunità di miglioramento professionale. 	4
8. Orientamento alla soluzione dei problemi.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e, di regola, non ha affrontato i problemi. 	0
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e, di regola, ha affrontato i problemi in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • E' riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • E' riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato di porre in relazione tra loro diversi e complessi problemi con un elevato livello di approfondimento, ottimizzando i dati a disposizione in una visione d'insieme. 	4
9. Grado di autonomia e di responsabilità.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Non ha dimostrato alcuna autonomia e responsabilità nello svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità. 	0
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno resistenza allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e di responsabilità solo in presenza di sollecitazioni, presentando difficoltà rispetto ad attività non predeterminate. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e con assunzione di responsabilità, gestendole correttamente anche in presenza di attività non predeterminate. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Si è assunto la responsabilità delle attività assegnate dimostrando un elevato grado di autonomia professionale, gestendo in modo corretto e proponendo soluzioni diverse anche di fronte ad attività non predeterminate. 	4

10. Orientamento ai risultati.	Valutazione
• Ha manifestato nel corso dell'anno rifiuto per raggiungere gli obiettivi programmati.	0
• Ha manifestato nel corso dell'anno inerzia per raggiungere gli obiettivi programmati e non si è attivato per ricercare soluzioni ai problemi.	1
• Si è attivato per raggiungere gli obiettivi programmati solo con azioni specifiche e in presenza di sollecitazioni risolvendo solo parzialmente i problemi che si sono presentati.	2
• Ha dimostrato di saper definire e raggiungere gli obiettivi, trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti nell'anno.	3
• Ha dimostrato capacità di definire e raggiungere obiettivi, di mantenere elevati standard di rendimento per sé e per gli altri trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti.	4
11. INDICATORI DI VALUTAZIONE PER I RESPONSABILI DI STRUTTURA	

- **Competenza professionale.** Possesso delle competenze tecniche (supportate anche dalla partecipazione a corsi di formazione, aggiornamento o seminari di studio e convegni) per il coordinamento di procedimenti complessi. Competenza nell'assistenza agli organi di direzione politica.
- **Autonomia e propositività.** Capacità autonoma di progettazione, innovazione e miglioramento dei servizi e delle procedure. Capacità di individuare e superare le criticità. Formulazione agli organi di direzione politica di formali proposte per il miglioramento dei servizi.
- **Gestione delle risorse.** Efficienza ed economicità nella gestione delle risorse umane e finanziarie assegnate in funzione degli obiettivi da conseguire.
- **Relazioni interne.** Spirito di servizio e attitudine ad assumersi responsabilità. Correttezza, integrità e, tenuto conto del ruolo e delle competenze attribuite, comportamento collaborativo nel rapporto con gli organi di direzione politica, il segretario comunale e i responsabili delle altre strutture. Capacità di direzione e coordinamento del personale assegnato, nonché capacità di valutazione di detto personale dimostrata attraverso una significativa differenziazione dei giudizi. Capacità di distribuire in modo equilibrato i carichi di lavoro tra il personale della struttura di riferimento.
- **Relazioni esterne.** Capacità di instaurare un corretto rapporto con i cittadini attraverso anche la comprensione delle loro esigenze e l'appropriata interpretazione delle loro lecite richieste. Capacità di indirizzare il personale della struttura di riferimento a instaurare corrette relazioni con l'utenza, migliorando anche la comunicazione e i comportamenti di interazione personale.
- **Contributo alla performance della struttura.** Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura.

Valori di valutazione:	insufficiente	pari a 0 punti
	mediocre	pari a 1 punto
	sufficiente	pari a 2 punti
	buono	pari a 3 punti
	ottimo	pari a 4 punti

Si riportano di seguito gli indicatori di valutazione abbinati alle diverse categorie professionali e ai responsabili di struttura.

ABBINAMENTO DEGLI INDICATORI DI VALUTAZIONE ALLE CATEGORIE PROFESSIONALI

Catt. A e B:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio massimo
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
4. Flessibilità nelle prestazioni	1, 2, 3 o 4	2	8
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		MAX PUNTI 60

Cat. C:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio massimo
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzioni dei risultati	1, 2, 3 o 4	2	8
3. Livello di iniziativa personale	1, 2, 3 o 4	3	12
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	3	12
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
	TOTALE		MAX PUNTI 60

Cat. D - NON APICALE:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio massimo
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	2	8
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	3	12
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	3	12
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		MAX PUNTI 60

ABBINAMENTO DEGLI INDICATORI DI VALUTAZIONE AI RESPONSABILI DI STRUTTURA

Indicatori di valutazione e Organi preposti	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio massimo
11. Competenza professionale. Possesso delle competenze tecniche (supportate anche dalla partecipazione a corsi di formazione, aggiornamento o seminari di studio e convegni) per il coordinamento di procedimenti complessi. Competenza nell'assistenza agli organi di direzione politica. Giunta Comunale	0, 1, 2, 3 o 4	3	12
11. Autonomia e propositività. Capacità autonoma di progettazione, innovazione e miglioramento dei servizi e delle procedure. Capacità di individuare e superare le criticità. Formulazione agli organi di direzione politica di formali proposte per il miglioramento dei servizi. Giunta Comunale	0, 1, 2, 3 o 4	3	12
11. Gestione delle risorse. Efficienza ed economicità nella gestione delle risorse umane e finanziarie assegnate. Nucleo di valutazione	0, 1, 2, 3 o 4	3	12
11. Relazioni interne Spirito di servizio e attitudine ad assumersi responsabilità. Correttezza, integrità e, tenuto conto del ruolo e delle competenze attribuite, comportamento collaborativo nel rapporto con gli organi di direzione politica, il segretario comunale e i responsabili delle altre strutture. Capacità di direzione e coordinamento del personale assegnato, nonché capacità di valutazione di detto personale dimostrata attraverso una significativa differenziazione dei giudizi. Capacità di distribuire in modo equilibrato i carichi di lavoro tra il personale della struttura di riferimento. Giunta Comunale e Segretario Comunale.	0 1, 2, 3 o 4	2	8
11. Relazioni esterne. Capacità di instaurare un corretto rapporto con i cittadini attraverso anche la comprensione delle loro esigenze e l'appropriata interpretazione delle loro lecite richieste. Capacità di indirizzare il personale della struttura di riferimento a instaurare corrette relazioni con l'utenza, migliorando anche la comunicazione e i comportamenti di interazione personale. Elaborazione del documento da parte del nucleo di valutazione ed approvazione da parte della Giunta Comunale. Distribuzione da parte della Polizia Municipale e riclassificazione dati da parte dell'ufficio personale.	0 1, 2, 3 o 4	2	8
11. Contributo alla performance della struttura. Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura. Singoli responsabili di settore.	0 1, 2, 3 o 4	2	8
	TOTALE		MAX PUNTI 60

Scheda di valutazione della performance individuale

CATEGORIE A e B

Nominativo del dipendente: _____ (Cat. _____)

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio massimo
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati		3	
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati		3	
3. Livello di iniziativa professionale		2	
4. Flessibilità nelle prestazioni		2	
5. Rapporti con l'utenza		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi		3	
	TOTALE		PUNTI _____

MOTIVAZIONE

Data _____

IL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA

CONSIDERAZIONI ESPRESSE DAL DIPENDENTE NEL CORSO DELL'EVENTUALE CONTRADDITORIO

Data _____

IL DIPENDENTE

SISTEMA PREMIANTE:

- da 0 a 13 punti = 0% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale
- da 14 a 27 punti = 25% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale
- da 28 a 39 punti = 50% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale
- da 40 a 51 punti = 75% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale
- da 52 a 60 punti = 100% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale

Scheda di valutazione della performance individuale

CATEGORIA C

Nominativo del dipendente: _____ (Cat. _____)

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio massimo
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzioni dei risultati		2	
3. Livello di iniziativa personale		3	
5. Rapporti con l'utenza		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi		3	
7. Arricchimento professionale		3	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		2	
	TOTALE		PUNTI _____

MOTIVAZIONE

Data _____

IL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA

CONSIDERAZIONI ESPRESSE DAL DIPENDENTE NEL CORSO DELL'EVENTUALE CONTRADDITORIO

Data _____

IL DIPENDENTE

SISTEMA PREMIANTE:

da 0 a 13 punti = 0% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale
da 14 a 27 punti = 25% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale
da 28 a 39 punti = 50% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale
da 40 a 51 punti = 75% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale
da 52 a 60 punti = 100% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale

Scheda di valutazione della performance individuale

CATEGORIA D - NON APICALE

Nominativo dipendente: _____ (Cat. _____)

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio massimo
3. Livello di iniziativa professionale		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi		2	
7. Arricchimento professionale		2	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		3	
9. Grado di autonomia e responsabilità		3	
10. Orientamento ai risultati		3	
	TOTALE		PUNTI _____

MOTIVAZIONE

Data _____

IL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA

CONSIDERAZIONI ESPRESSE DAL DIPENDENTE NEL CORSO DELL'EVENTUALE CONTRADDITORIO

Data _____

IL DIPENDENTE

SISTEMA PREMIANTE:

da 0 a 13 punti = 0% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale
da 14 a 27 punti = 25% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale
da 28 a 39 punti = 50% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale
da 40 a 51 punti = 75% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale
da 52 a 60 punti = 100% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale

Scheda di valutazione della performance individuale

RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e cognome:	Struttura:
Categoria: D1/D3	
Incarico ricoperto dal:	Assessorato di riferimento:

1 – PRESTAZIONI RELATIVE ALLE AREE DI RESPONSABILITA' DELLA STRUTTURA ED EFFICACIA PERSONALE SUL LAVORO

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio massimo
Competenza professionale. Possesso delle competenze tecniche (supportate anche dalla partecipazione a corsi di formazione, aggiornamento o seminari di studio e convegni) per il coordinamento di procedimenti complessi. Competenza nell'assistenza agli organi di direzione politica.	0, 1, 2, 3 o 4	3	12
Autonomia e propositività. Capacità autonoma di progettazione, innovazione e miglioramento dei servizi e delle procedure. Capacità di individuare e superare le criticità. Formulazione agli organi di direzione politica di formali proposte per il miglioramento dei servizi.	0, 1, 2, 3 o 4	3	12
Gestione delle risorse. Efficienza ed economicità nella gestione delle risorse umane e finanziarie assegnate.	0, 1, 2, 3 o 4	3	12
Relazioni interne Spirito di servizio e attitudine ad assumersi responsabilità. Correttezza, integrità e, tenuto conto del ruolo e delle competenze attribuite, comportamento collaborativo nel rapporto con gli organi di direzione politica, il segretario comunale e i responsabili delle altre strutture. Capacità di direzione e coordinamento del personale assegnato, nonché capacità di valutazione di detto personale dimostrata attraverso una significativa differenziazione dei giudizi. Capacità di distribuire in modo equilibrato i carichi di lavoro tra il personale della struttura di riferimento.	0 1, 2, 3 o 4	2	8
Relazioni esterne. Capacità di instaurare un corretto rapporto con i cittadini attraverso anche la comprensione delle loro esigenze e l'appropriata interpretazione delle loro lecite richieste. Capacità di indirizzare la struttura di riferimento a instaurare corrette relazioni con l'utenza, migliorando anche la comunicazione e i comportamenti di interazione personale.	0 1, 2, 3 o 4	2	8
Contributo alla performance della struttura. Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura.	0 1, 2, 3 o 4	2	8
		TOTALE	MAX PUNTI 60

Valori di valutazione:	insufficiente mediocre sufficiente buono ottimo	pari a 0 punti pari a 1 punto pari a 2 punti pari a 3 punti pari a 4 punti
-------------------------------	---	--

--

Osservazioni del valutatore	
.....	
.....	
.....	
.....	
Data _____	IL NUCLEO DI VALUTAZIONE _____ _____ _____

Osservazioni del valutato	
.....	
.....	
.....	
.....	
Data _____	IL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA _____

SISTEMA PREMIANTE:

- da 0 a 13 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
- da 14 a 27 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
- da 28 a 39 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
- da 40 a 51 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
- da 52 a 60 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (RIFERITA AI RESPONSABILI DI STRUTTURA)

Nome e cognome del responsabile:	Struttura:
Categoria: D1/D3	
Incarico ricoperto dal:	Assessorato di riferimento:
OGGETTO DELL'OBIETTIVO (piano, programma, progetto):	
FINALITA':	
ATTIVITA' DA SVOLGERE:	
INDICATORI DI RISULTATO:	

Indicatori di valutazione	valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio massimo
Incidenza delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività	0,1,2,3 o 4	1	4
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3 o 4	3	12
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3 o 4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3 o 4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3 o 4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi	0,1,2,3 o 4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3 o 4	1	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3 o 4	1	4
		TOTALE	MAX PUNTI 40

Valori di valutazione:

insufficiente
mediocre
sufficiente
buono
ottimo

pari a 0 punti
pari a 1 punto
pari a 2 punti
pari a 3 punti
pari a 4 punti

Data _____

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

IL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA

Valutazione finale di conseguimento dei risultati

Verifica indicatori di risultato:

1)

2)

Misura percentuale di raggiungimento dei risultati valutabile da 0 % a 100 %

Osservazioni del valutatore

.....

.....

.....

Data _____

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Osservazioni del valutato

.....

.....

.....

.....

Data _____

IL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA

SISTEMA PREMIANTE:

- da 0 a 8 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 9 a 16 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 17 a 24 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 25 a 33 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 34 a 40 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
(RIFERITA AI DIPENDENTI NON RESPONSABILI DI STRUTTURA)**

Nome e cognome _____
Struttura di appartenenza _____
Cat. _____ Profilo professionale _____

OGGETTO DELL'OBIETTIVO (piano, programma o progetto):
FINALITA':
ATTIVITA' DA SVOLGERE:
INDICATORI DI RISULTATO:

Indicatori di valutazione riferiti all'obiettivo specifico (piano, programma o progetto) assegnato	valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio massimo
Grado di raggiungimento dell'obiettivo	0,1,2,3 o 4	3	12
Complessità tecnico-professionale	0,1,2,3 o 4	1	4
Rispetto dei tempi di procedura	0,1,2,3 o 4	1	4
Precisione dei risultati	0,1,2,3 o 4	1	4
Numero di ore necessarie al raggiungimento dell'obiettivo *	0,1,2,3 o 4	1	4
Autonomia operativa	0,1,2,3 o 4	1	4
Competenza dimostrata	0,1,2,3 o 4	1	4
In relazione all'obiettivo, capacità dimostrata di rapportarsi con il pubblico e/o con soggetti terzi e/o con altro personale	0,1,2,3 o 4	1	4
		TOTALE	MAX PUNTI 40

Valori di valutazione:

insufficiente	pari a 0 punti
mediocre	pari a 1 punto
sufficiente	pari a 2 punti
buono	pari a 3 punti
ottimo	pari a 4 punti

***Valori di valutazione per l'indicatore n. 5:**

da 0 a 10 ore	pari a 0 punti
da 11 a 20 ore	pari a punti 1
da 21 a 40 ore	pari a punti 2
da 41 a 60 ore	pari a punti 3
oltre 60 ore	pari a punti 4

Data _____

IL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA

IL DIPENDENTE

Valutazione finale di conseguimento dei risultati

Verifica indicatori di risultato:

1)

2)

Misura percentuale di raggiungimento dei risultati valutabile da 0 % a 100 %

Osservazioni del valutatore

.....

.....

.....

.....

Data _____

IL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA

Osservazioni del valutato

.....

.....

.....

.....

Data _____

IL DIPENDENTE

SISTEMA PREMIANTE:

da 0 a 9 punti = 0% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance organizzativa

da 9 a 16 punti = 25% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance organizzativa

da 17 a 24 punti = 50% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance organizzativa

da 25 a 33 punti = 75% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance organizzativa

da 34 a 40 punti = 100% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance organizzativa

SCHEDE PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Per poter accedere alle progressioni economiche viene operata una distinzione fra:

1) *requisiti di base*: si tratta di criteri fondamentali che operano in via automatica in quanto relativi alla sussistenza delle condizioni necessarie (ma non sufficienti) perché possa essere contemplato l'accesso alla progressione orizzontale. L'anzianità si intende acquisita solo all'interno del Comune di Lecce nei Marsi e può essere valutato anche l'eventuale periodo di servizio a tempo determinato;

2) *criteri di selezione*: i quali guidano le scelte puntuali relative all'attribuzione della progressione orizzontale. Garantiscono margini di discrezionalità, ma collegano il processo decisionale ad elementi di riferimento concreti e documentabili.

La selezione è effettuata dal Segretario comunale, di concerto con il nucleo di valutazione se nominato, per le progressioni dei Responsabili di Struttura e da questi ultimi per i passaggi del personale loro assegnato.

I requisiti di base per poter accedere alle selezioni sono i seguenti:

CATEGORIA A
Incrementi A1-A2
REQUISITI DI BASE: - almeno due anni nel gradino A1; - punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 60% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.
Incrementi A2-A3
REQUISITI DI BASE: - almeno due anni nel gradino A2; - punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 65% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.
Incrementi A3-A4
REQUISITI DI BASE: - almeno tre anni nel gradino A3; - punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 70% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.
Incrementi A4-A5
REQUISITI DI BASE: - almeno tre anni nel gradino A4; - punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 75% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.

CATEGORIA B
Incrementi B1-B2 o B3-B4
REQUISITI DI BASE: -almeno due anni nel gradino B1 o B3; -punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 60% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.
Incrementi B2-B3 o B4-B5
REQUISITI DI BASE: -almeno tre anni nel gradino B2 o B4; -punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 65% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.
Incrementi B3-B4 o B5-B6
REQUISITI DI BASE: -almeno tre anni nel gradino B3 o B5; -punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 70% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.
Incrementi B4-B5-O B6 – B7
REQUISITI DI BASE: -almeno tre anni nel gradino B4 o B6; -punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 75% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.

CATEGORIA C
Incrementi C1-C2
REQUISITI DI BASE: -almeno 2 anni nel gradino C1; -punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 65% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.
Incrementi C2-C3
REQUISITI DI BASE: -almeno 3 anni nel gradino C2; -punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 70% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.
Incrementi C3-C4
REQUISITI DI BASE: -almeno 3 anni nel gradino C3; -punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 75% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.
Incrementi C4-C5
REQUISITI DI BASE: -almeno 3 anni nel gradino C4; -punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore all'80% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.

CATEGORIA D
Incrementi D1-D2 o D3-D4
REQUISITI DI BASE: -almeno 2 anni nel gradino D1 o D3; -punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 75% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.
Incrementi D2-D3 o D4-D5 e successivi
REQUISITI DI BASE: -almeno 3 anni nel gradino precedente. -giudizio positivo sui risultati raggiunti con punteggio non inferiore all' 80% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.

I requisiti di selezione per le progressioni orizzontali di categoria, che rappresentano il sistema permanente di valutazione, sono i seguenti:

- A) Le selezioni relative alla categoria A e quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999, sono effettuate secondo le seguenti modalità (è considerata prima progressione anche quella dalla posizione economica B3 alla posizione B4 nel caso in cui la prima rappresenti anche posizione giuridica di accesso all'impiego):

**PROGRESSIONE ECONOMICA PER LA CATEGORIA A
E PER LE POSIZIONI INIZIALI DELLE CATEGORIE B - C**

Criteri generali di selezione	Punteggio massimo	Articolazione punteggio	Ulteriori specificazioni
1) esperienza acquisita	5		- 1 punto per ogni anno di servizio nella categoria di appartenenza anche in enti diversi, purché dello stesso comparto. Per le frazioni di anno: fino a 183 giorni comprensivi di sabati, domeniche e festività l'anno viene calcolato in 0,5 punti; dal 184° giorno si calcola 1 punto. - 0,5 punti per ogni anno nella categoria immediatamente inferiore e per le frazioni di anno: fino a 183 giorni comprensivi di sabati, domeniche e festività l'anno viene calcolato in 0,25 punti; dal 184° giorno si calcola 0,5.
2) prestazioni erogate	75	Media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 2 anni	Dalla media ottenuta verranno sottratti 30 punti; la differenza ottenuta dalla suddetta sottrazione verrà rapportata al punteggio massimo attraverso la moltiplicazione x 2,5 (es: media schede = 56 – 30= 26 x 2,5 = 65)
3) corsi di aggiornamento professionale	5	Corsi di qualificazione e aggiornamento	Per ogni ora di corso si riconoscono 0,1 punti.

4) possesso titolo di studio	15	Titolo di studio	<ul style="list-style-type: none"> - 4 punti per il diploma di scuola media superiore professionale, purché si tratti di un corso di durata di almeno 3 anni e con ciascun anno scolastico organizzato almeno da ottobre a maggio con frequenza obbligatoria di almeno 5 giorni settimanali per almeno 4 ore al giorno; - 6 punti per diploma scuola media superiore; - 7 punti per titolo di abilitazione conseguito a seguito di esami di stato per l'iscrizione in albi professionali per i quali è sufficiente il diploma di scuola superiore; - 10 punti per diploma di laurea breve; - 13 punti per diploma di laurea specialistica; - 15 punti titolo di abilitazione conseguito a seguito di esami di stato per iscrizione in albi professionali per i quali è necessario il possesso di diploma di laurea.
Totale	100		

B) Le selezioni relative alle progressioni economiche successive alla prima delle categorie B e C, sono effettuate secondo le seguenti modalità:

PROGRESSIONE ECONOMICA PER LE CATEGORIE B - C

PER LE PROGRESSIONI SUCCESSIVE ALLA PRIMA

Criteria generali selezione	Punteggio massimo	Articolazione punteggio	Ulteriori specificazioni
1) arricchimento professionale	10	Corsi di formazione ed aggiornamento professionale	Per ogni ora di corso si riconoscono 0,1 punti.
2) prestazioni erogate	75	Media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 2 anni	Dalla media ottenuta verranno sottratti 30 punti; la differenza ottenuta dalla suddetta sottrazione verrà rapportata al punteggio massimo attraverso la moltiplicazione x 2,5 (es: media schede = 56 – 30= 26 x 2,5 = 65)
3) possesso titolo di studio	15	Titolo di studio	<ul style="list-style-type: none"> - 4 punti per il diploma di scuola media superiore professionale, purché si tratti di un corso di durata di almeno 3 anni, con ciascun anno scolastico organizzato almeno da ottobre a maggio con frequenza obbligatoria di almeno 5 giorni settimanali per almeno 4 ore al giorno; - 6 punti per il diploma di scuola media superiore; - 7 punti per il titolo di abilitazione conseguito a seguito di esami di stato per iscrizione in albi professionali per i quali è sufficiente il diploma di scuola superiore; - 10 punti per il diploma di laurea breve; - 13 punti per il diploma di laurea specialistica; - 15 punti per il titolo di abilitazione conseguito a seguito di esami di stato per l'iscrizione in albi professionali per i quali è necessario il possesso di diploma di laurea.
Totale	100		

C) Le selezioni relative alle progressioni economiche all'interno della categoria D sono effettuate secondo le seguenti modalità:

PROGRESSIONE ECONOMICA PER CATEGORIA D

Criteria generali selezione	Punteggio massimo	Articolazione punteggio	Ulteriori specificazioni
1) prestazioni erogate	75	Media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 2 anni	Dalla media ottenuta verranno sottratti 30 punti, la differenza ottenuta dalla suddetta sottrazione verrà rapportata al punteggio massimo attraverso la moltiplicazione x 2,5 (es: media schede = 56 – 30= 26 x 2,5 = 65)
2) arricchimento professionale	10	Corsi di formazione ed aggiornamento professionale	Per ogni ora di corso si riconoscono 0,1 punti.
3) possesso titolo di studio	15	Titolo di studio	<ul style="list-style-type: none"> - 4 punti per il diploma di scuola media superiore professionale, purché si tratti di un corso di durata di almeno 3 anni, con ciascun anno scolastico organizzato almeno da ottobre a maggio con frequenza obbligatoria di almeno 5 giorni settimanali per almeno 4 ore al giorno; - 6 punti per il diploma di scuola media superiore; - 7 punti per il titolo di abilitazione conseguito a seguito di esami di stato per l'iscrizione in albi professionali per i quali è sufficiente il diploma di scuola media superiore; - 10 punti per il diploma di laurea breve. - 13 punti per il diploma di laurea specialistica; - 15 punti per il titolo di abilitazione conseguito a seguito di esami di stato per l'iscrizione in albi professionali per i quali è necessario il possesso di diploma di laurea.
Totale	100		

SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Valida per tutte le progressioni della categoria A
e per la prima progressione della categoria B1, B3 posizione di accesso e C

Cognome e nome dipendente: _____

Categoria economica di appartenenza: _____

Profilo professionale: _____

Responsabile di Struttura: _____

1.	Esperienza acquisita (anzianità di servizio presso enti locali) Ex 2 ^a q. f. = anni _____ Cat. A = anni _____ Cat. B, pos. B1 = anni _____ Cat. B, posizione di accesso B3 = anni _____ Cat. C, pos. C1 = anni _____	Massimo	Punti	Totale
		5		
2.	Impegno e qualità della prestazione individuale 1° anno 2° anno	Massimo	Punti	Totale
		75	Media	
3.	Arricchimento professionale Anno _____ n° attestati Anno _____ n° attestati	Massimo	Punti	Totale
		5		
3.1	Titolo di studio	Massimo	Punti	Totale
		15		
		100	TOTALE	

Data _____

IL VALUTATORE

CONSIDERAZIONI ESPRESSE DAL VALUTATO

Data _____

IL DIPENDENTE VALUTATO

SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Valida per tutte le progressioni successive alla prima delle categorie B e C

Cognome e nome dipendente: _____

Categoria economica di appartenenza: _____

Profilo professionale: _____

Responsabile di Struttura _____

1.	Impegno e qualità della prestazione individuale 1° anno 2° anno	Massimo	Punti	Totale
		75	Media	
2.	Arricchimento professionale	Massimo 10	Punti	Totale
2.1	Titolo di studio	Massimo 15	Punti	Totale
		100	TOTALE	

Data _____

IL VALUTATORE

CONSIDERAZIONI ESPRESSE DAL VALUTATO

Data _____

IL DIPENDENTE VALUTATO

SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Valida per le progressioni in categoria D

Nome e cognome del dipendente: _____

Categoria economica di appartenenza: _____

Profilo professionale: _____

Responsabile di Struttura _____

1.	Impegno e qualità della prestazione individuale 1° anno 2° anno	Massimo	Punti	Totale
		75	Media	
2.	Arricchimento professionale	Massimo	Punti	Totale
		10		
2.1	Titolo di studio	Massimo	Punti	Totale
		15		
		100	TOTALE	

Data _____

IL VALUTATORE

CONSIDERAZIONI ESPRESSE DAL DIPENDENTE:

Data _____

IL DIPENDENTE VALUTATO
