



COMUNE DI LEONFORTE

Provincia di Enna

1

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il sistema si basa sulla valutazione di due componenti: gli obiettivi conseguiti ed i comportamenti organizzativi dimostrati.

La misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati fornisce un contributo del 60% del punteggio di ciascun lavoratore.

Entro il mese di gennaio il livello di rendimento dei servizi è determinato dal titolare di posizione organizzativa sulla base dell'attuazione del Piano Esecutivo di gestione compilando la "Scheda Peg" correlata.

Il Nucleo di Valutazione procede alla certificazione della percentuale di realizzazione.

Per quanto riguarda il titolare di posizione organizzativa, la determinazione della quota del punteggio di valutazione relativa avviene calcolando la media dei risultati delle schede PEG dei servizi di competenza; per il restante personale invece il punteggio si calcola in base alla % di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dei servizi a cui è stato assegnato.

La valutazione dei comportamenti organizzativi attesi dal valutato con il ruolo effettivamente esercitato nell'organizzazione fornisce un contributo del 30% del punteggio di ciascun lavoratore.

In apposite sessioni di colloquio con il nucleo di valutazione insieme al titolare di posizione organizzativa, vengono analizzati l'andamento dell'attività, i risultati conseguiti e le ragioni addotte per l'eventuale mancato raggiungimento degli obiettivi.

Procedure di conciliazione

Il lavoratore entro 5 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione può proporre le proprie osservazioni in forma scritta; sulle osservazioni decide l'Organismo Indipendente di Valutazione in forma scritta entro i successivi 5 giorni. In seconda istanza il dipendente può proporre istanza di tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 409 c.p.c.

Schede di valutazione della performance

Di seguito si riportano le schede di valutazione delle posizioni organizzative.

Scheda valutazione di Titolare di Posizione Organizzativa

COGNOME:	NOME:
SETTORE	SERVIZIO:
CATEGORIA:	POSIZIONE ECONOMICA:

PROFILO PROFESSIONALE:

<u>Elementi</u>	<u>Punteggio assegnato</u>
Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio Settore o alla propria Area (su certificazione OIV)	Max 60 punti
Valutazione da parte del Direttore/Segretario generale (su certificazione OIV)	Max 30 punti
Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre in formalismi, promuovendo la qualità del servizio	Da 0 a 4
Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze	Da 0 a 3
Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente	Da 0 a 3
Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi "di sistema" dell'Ente	Da 0 a 3
Arricchimento professionale e aggiornamento	Da 0 a 3
Attitudine all'analisi ed all'individuazione-implementazione delle soluzioni ai problemi operativi	Da 0 a 5
Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro	DA 0 a 3
Capacità di ottimizzare la microrganizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori	Da 0 a 3
Orientamento all'utenza	Da 0 a 3
Performance organizzativa	Max 10 punti
Totale	Max 100 punti

Leonforte	
Il Segretario / Direttore Generale	Il Titolare di Posizione Organizzativa

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti delle RSU e delle organizzazioni e confederazioni sindacali.

Il dipendente per autorizzazione

FASCE DI RETRIBUZIONE ACCESSORIA

<i>PUNTEGGIO COMPLESSIVO ATTRIBUITO</i>	<i>RETRIBUZIONE ATTRIBUIBILE</i>
100% → 90%	100%
89% → 70%	80%
69% → 50%	50%
49% → 0%	0%