



Allegato 2**METODOLOGIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE****1. METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.**

Il presente allegato disciplina la metodologia per la misurazione e la valutazione della performance individuale degli incaricati di Posizione organizzativa

2. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. La valutazione della performance individuale del personale incarico di Posizione organizzativa ha per oggetto gli elementi indicati nell'art.5 –comma 3- del Regolamento. La metodologia di misurazione e valutazione viene illustrata negli allegati n2A, 2B e 2C.
2. La valutazione della performance individuale scaturisce dalla somma aritmetica dei seguenti elementi:
 - a) **performance di settore** - punteggio massimo attribuibile **punti 10**
 - b) valutazione del grado di **raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati**, con punteggio massimo attribuibile di **30**
 - c) **valutazione del comportamento organizzativo** con punteggio massimo attribuibile **50**.
3. La valutazione della performance individuale del Comandante della Polizia Municipale, in ragione della posizione di diretta dipendenza dal Sindaco, scaturisce dalla somma aritmetica dei seguenti elementi:
 - a) valutazione del grado di **raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati**, fattore che ingloba in sé la performance di settore, con punteggio massimo **40**
 - b) **valutazione del comportamento organizzativo** con punteggio massimo attribuibile **50**.

3. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DI SETTORE

La valutazione della performance di settore registra il contributo della P.O. alla performance di settore di appartenenza, e si esprime con il punteggio massimo di 10 punti.

Il punteggio è calcolato dall'OIV in sede di valutazione del grado raggiungimento degli obiettivi del dirigente cui la PO è assegnata ed è espresso mediante traduzione in termini decimali della percentuale di conseguimento degli obiettivi medesimi.

4. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance organizzativa è valutata sulla scorta dei seguenti parametri: A) livello di conseguimento degli obiettivi strategici – B) miglioramento parametri relativi allo stato di salute finanziaria e stato di salute delle relazioni; C) livello di gradimento dei servizi erogati e con la metodologia illustrata nell'art.17 del regolamento.

Al contributo assicurato dalla PO alla performance organizzativa è assegnato il punteggio massimo di 10.



5. VALUTAZIONE COMPLESSIVA

La valutazione complessiva della performance del personale incaricato di posizione organizzativa è data dalla somma dei punteggi conseguiti nella performance individuale e dal punteggio assegnato alla performance organizzativa come segue.

Il valore risultante corrisponde, in termini percentuali, alla quota di indennità di risultato sul massimo attribuibile in relazione all' indennità di posizione in godimento, da effettuare con le stesse modalità previste nel sistema per la valutazione dei dirigenti nell'art.23 del regolamento cui integralmente si rimanda.

6. VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Il grado di raggiungimento degli eventuali obiettivi individuali è attestato dal Dirigente, il quale è anche il soggetto che, in sede di predisposizione del PEG, definisce l'attribuzione di eventuali obiettivi specifici individuali e i relativi strumenti di misurazione.

7. VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE E DEL COMPORTAMENTO

1. La valutazione delle competenze e dei comportamenti dell'incaricato di posizione organizzativa analizza n.9 fattori di valutazione:

- 1) **COMPETENZA** la capacità di analisi e la padronanza delle discipline tecniche ed amministrative connesse alla propria attività sono tali da consentire, al valutato, di individuare corrette soluzioni anche alle problematiche più complesse; il ricorso alle competenze del Segretario Generale o del dirigente ha carattere eccezionale e non è, in alcun modo, riconducibile a lacune manifestate dal valutato; nel corso della gestione non sorgono contenziosi o gravi problemi addebitabili ad errata applicazione di norme di carattere tecnico e/o amministrativo.
- 2) **PRESIDIO** la capacità di governo della struttura che si esprime anche attraverso il presidio sui tempi procedurali, sulla capacità di graduare le proprie attività in relazione agli obiettivi assegnati, con cui l'incaricato di p.o. contribuisce all'attività di audit e confronto all'interno del servizio di competenza.
- 3) **GESTIONE RISORSE UMANE:** la propensione all'analisi delle capacità e delle attitudini dei propri collaboratori per comprendere in quali campi di attività possano operare in relativa autonomia e alla delega delle responsabilità, anche nei compiti più importanti, assicurando la necessaria assistenza nelle situazioni critiche, nell'ambito di un rapporto aperto e dinamico caratterizzato dall'indizione di riunioni con il personale per illustrare gli obiettivi, acquisire suggerimenti e proposte, volte a migliorare l'efficacia e/o l'efficienza del servizio e dalla promozione di interventi di formazione e/o di addestramento dei dipendenti.



-
- 4) **GESTIONE ECONOMICA ED ORGANIZZATIVA:** la capacità di gestire le risorse disponibili sia umane che finanziarie secondo criteri di economicità, efficacia ed efficienza, ottimizzando al massimo il rapporto costi/tempi/qualità.
- 5) **TENSIONE AL RISULTATO:** la capacità di orientare costantemente l'attività dell'ambito organizzativo di competenza verso il conseguimento di precisi obiettivi gestionali assegnati dal dirigente all'inizio di ciascun esercizio, rifuggendo da atteggiamenti formalistici e dimostrando l'assiduo impegno sia a trasformare i vincoli in opportunità sia a ricercare soluzioni per aggirare le difficoltà che si presentano nella fase gestionale. L'incaricato di P.O. assicura la tempestività dell'azione amministrativa rispetto alle istanze degli organi politici e la sua coerenza rispetto alle esigenze manifestate dai clienti interni ed esterni, anche attraverso una costante azione di analisi e monitoraggio della domanda.
- 6) **IMPEGNO** il fattore registra la ore di presenza effettiva dell'anno di valutazione della prestazione, superiori al debito orario quale indice di impegno profuso alla realizzazione degli obiettivi e mission del servizio assegnato;
- 6 bis) **CAPACITA DI DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI** in alternativa al punto 6 solo per il comandante di polizia municipale - mostra la capacità di valorizzare le competenze e l'impegno dei collaboratori tramite una significativa differenziazione delle valutazioni espresse
- 7) **FLESSIBILITA':** l'attitudine ad adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro, allo scopo di rendere coerenti attività e servizi con gli obiettivi assegnati.
- 8) **ATTENZIONE ALLA QUALITA':** la propensione al raggiungimento degli obiettivi secondo standard di qualità, previsti dalla vigente normativa nazionale e comunitaria, il rigore e la professionalità nell'attuazione dei programmi e piani dell'Amministrazione, la predisposizione di azioni volte al miglioramento dei servizi facenti capo all'ambito organizzativo di preposizione.
- 9) **INNOVAZIONE:** l'interesse per l'evoluzione professionale e tecnologica e la capacità di proporre e sviluppare soluzioni metodologiche e tecniche innovative che concorrano al miglioramento dei processi di lavoro e della qualità dei servizi.



**ALLEGATO 2A – SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA – valutazione dei risultati.**

Anno di riferimento: _____

Nome e Cognome _____

Nato/a _____ il _____

Posizione rivestita: _____

Servizio _____

Sede _____

Titolo di Studio _____

Altri Titoli _____

(1)

Obiettivo N.1	Peso	Target	Indicatore conseguimento	Risultato	Grado di Conseguimento (%)	Valutazione ottenuta
Obiettivo N.2	Peso	Target	Indicatore conseguimento	Risultato	Grado di Conseguimento	Valutazione ottenuta
Obiettivo N.3	Peso	Target	Indicatore conseguimento	Risultato	Grado di Conseguimento	Valutazione ottenuta
TOTALE						

Valutazione ottenuta in%	
Peso attribuito al fattore obiettivi	30
Punteggio ottenuto	

Per il comandante del corpo di polizia municipale

Valutazione ottenuta in%	
Peso attribuito al fattore obiettivi	40
Punteggio ottenuto	



Nota 1:

- La colonna 1 OBIETTIVO N. ____ riporta la descrizione sintetica dell'obiettivo assegnato;
- la colonna 2 PESO indica il peso (da 10 a 100) attribuito all'obiettivo assegnato;
- la colonna 3 TARGET rappresenta il valore programmato del livello di qualità che si vuole raggiungere (aumento numero di eventi nel mese di, aumento numero di verifiche nell'anno....., diminuzione dei contenziosi per....., ecc.);
- la colonna 4 INDICATORE DI CONSEGUIMENTO riporta un parametro quantitativo rilevabile o un prodotto definito accertabile o un evento definito verificabile che rende possibile l'attività di acquisizione di informazioni : (risultato entro il....., con la firma della convenzione....., con la presentazione della proposta di regolamento....., ecc.);
- la colonna 5 RISULTATO illustra sinteticamente il risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento ed al target programmato;
- la colonna 6 GRADO DI CONSEGUIMENTO esprime la valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo, che viene rappresentato in termini percentuali , che corrispondono ai seguenti livelli di valutazione del risultato
- la colonna 7 "Valutazione ottenuta " esprime il risultato del prodotto tra il peso degli obiettivi ed il grado di conseguimento degli obiettivi.
- Punteggio ottenuto è dato dalla riparametrazione della valutazione ottenuta al massimo del punteggio attribuito al fattore conseguimento obiettivi.



ALLEGATO 2B – SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA – valutazione competenze e comportamenti

Anno di riferimento: -----

Nome e Cognome -----

N° Fattori di valutazione	Valutazione (*)	Punti assegnati
1. Competenza	Da 1 a 5	
2. Presidio		
3. Gestione delle risorse umane		
4. Problem solving		
5. Tensione al risultato		
6. Fattore presenza		
6. Flessibilità		
7. Attenzione alla qualità		
8. Innovazione		

Punteggio complessivo : _____ su 40

In % _____

(*) Nota:

- 1- non ha espresso il comportamento;
- 2- ha parzialmente espresso il comportamento;
- 3- ha espresso il comportamento adeguatamente;
- 4- ha ampiamente espresso il comportamento;
- 5- ha espresso il comportamento in maniera ottimale

Valutazione ottenuta in%	
Peso attribuito al fattore obiettivi	50
Punteggio ottenuto	



ALLEGATO 2C – SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA – COMANDANTE POLIZIA MUNICIPALE
valutazione competenze e comportamenti

Anno di riferimento: -----

Nome e Cognome -----

N° Fattori di valutazione	Valutazione (*)	Punti assegnati
1. Competenza	Da 1 a 5	
2. Presidio		
3. Gestione delle risorse umane		
4. Problem solving		
5. Tensione al risultato		
6. Capacità di differenziazione valutazione collaboratori		
6. Flessibilità		
7. Attenzione alla qualità		
8. Innovazione		

Punteggio complessivo : _____ su 40

In % _____

(*) Nota:

- 1- non ha espresso il comportamento;
- 2- ha parzialmente espresso il comportamento;
- 3- ha espresso il comportamento adeguatamente;
- 4- ha ampiamente espresso il comportamento;
- 5- ha espresso il comportamento in maniera ottimale

Valutazione ottenuta in%	
Peso attribuito al fattore obiettivi	50
Punteggio ottenuto	

**RIEPILOGO**

Elementi valutati	Punteggio massimo conseguibile	Punteggio conseguito
A) Performance organizzativa	10	
B) performance individuale(*):		
1. Performance di settore	10	
2. Valutazione obiettivi	30	
3. Valutazione competenze e comportamenti	50	
Totale	100	

Performance complessiva = A+B=% dell'indennità di risultato massima spettante all'incaricato di posizione organizzativa

(*) nella valutazione della performance del Comandante del Corpo di Polizia Municipale gli elementi B1 e B2 sono accorpati con punteggio massimo di 40.

**ALLEGATO 2D – SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA – Incarico ad interim**

SETTORE: _____		
POSIZIONE ORGANIZZATIVA: _____		
CRITERI	B/M/A	punti
a) Grado di conseguimento obiettivi		
% di conseguimento degli obiettivi del settore ad interim nelle seguenti misure:		
Fino al 40%		
Dal 40% al 70%		
Oltre il 70%		
b) Responsabilità gestionale		
Responsabilità gestionale verso l'esterno/ interno - esposizione a responsabilità penale, amministrativa, civile		
c) Complessità gestionale		
criticità gestionali conseguenti alla situazione di contesto e/ o carenza di risorse rilevate nell'ambito dei servizi gestiti		
entità del carico di lavoro assunto		
d) Estensione temporale dell'incarico conferito		
Fino a 4 mesi/ da 4 ad 8 mesi/ oltre 8 mesi		
PUNTEGGIO TOTALE		

Per quanto concerne la graduazione del punteggio per ciascun criterio si osserverà la seguente scala:

- Basso da 0 a 5 punti
- Medio da 6 a 7 punti
- Alto da 8 a 10 punti

Sulla scorta del punteggio totale conseguito sarà attribuita, a titolo di risultato la percentuale del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto di incarico ad interim nelle misura sotto indicata

Punti conseguiti	% della retribuzione di posizione
Fino a 30	15%
Da 31 a 45	20%
Da 45 a 60	25%