

**Allegato 3****METODOLOGIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DI CATEGORIA****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 del personale di categoria;

2 - Valutazione della performance individuale dei dipendenti di categoria

1. La valutazione della performance individuale del personale di categoria ha per oggetto gli elementi indicati nell'art.5 –comma 4- del presente Regolamento. La metodologia di misurazione e valutazione viene illustrata dagli allegati da 3A a 3C.
2. La "Scheda della Performance Individuale", relativamente al personale ascritto alle categorie di inquadramento professionale "A" e "B", "C" e "D", di cui, rispettivamente, agli allegati 3A, 3B, e 3C, si articola in n. 3 fattori, disaggregati in sottofattori, a ciascuno dei quali è correlato un punteggio variabile, a seconda della categoria contrattuale di appartenenza.
3. Ogni "Scheda della Performance Individuale" contempla i seguenti fattori:

A) Risultati: intesi quali capacità nel conseguimento di obiettivi e realizzazione delle attività assegnate, con apprezzamento dell'apporto individuale profuso e ponderati dal dirigente di riferimento, in relazione al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali ed alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza.

b) Competenze: intese quali capacità di applicare le conoscenze necessarie per i compiti assegnati, abilità nel perfezionamento delle medesime, attitudini a combinare attivamente e creativamente le risorse disponibili (conoscenze, capacità ed attitudini), acquisite attraverso il conseguimento di titoli di studio, specializzazioni, abilitazioni, corsi professionali nonché mediante attività di formazione ed esperienze di lavoro nello svolgimento delle mansioni attribuite.

B) Comportamenti: riferiti a modelli di condotta, determinati da variabili umane ed ambientali, adattabili a vari contesti lavorativi ed individuati in specifiche situazioni organizzative, esemplificativamente: capacità di utilizzo di appropriate forme di comunicazione, mantenimento di relazioni con autonoma responsabilità, adattamento a modifiche organizzative. Impegno profuso e presenza.

4. La performance individuale del personale di categoria viene valutata attraverso la compilazione, a cura del Dirigente di riferimento, della "Scheda della Performance Individuale", mediante assegnazione di un punteggio massimo pari a 100, risultante dalla somma dei punteggi parziali riportati relativamente a ciascun fattore.



5. I fattori “Competenze”, “Comportamenti” e “Risultati” assumono un diverso peso a seconda della categoria in cui il dipendente valutato è inquadrato. Ciascun fattore si articola in una griglia di sotto fattori, che meglio specificano gli elementi principali della valutazione.
6. A ciascun sotto fattore dell’area dell’ area **COMPETENZE** e **COMPORAMENTO** è correlato un giudizio nei termini a “Inesistente”, “Scarso”, “saltuario ed “buono” ottimo”, espressi in un punteggio variabile a seconda del fattore di valutazione e della categoria contrattuale di appartenenza, come rappresentato nelle schede di valutazione allegate.
7. I sotto fattori sono differenziati in relazione alla categoria professionale di appartenenza come sotto illustrato:

FATTORE: A) COMPETENZE -		A-B	C	D
SOTTOFATTORE	Descrittori			
Conoscenze tecnico amministrative	applicazione delle conoscenze e orientamento alla precisione e cura anche dei dettagli del proprio lavoro	x	x	
Aggiornamento e sviluppo delle proprie competenze	Capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e/o l’esperienza per migliorare le proprie conoscenze e sviluppare le proprie competenze	x	x	X
Applicazione delle innovazioni informatiche e tecnologiche richieste per il ruolo ricoperto	Conoscenza ed applicazione		x	x
	punti max	20	20	20

FATTORE: B) COMPORAMENTI -		CATEGORIA A e B -
SOTTOFATTORE	Descrittori	
Grado di flessibilità:	capacità di fronteggiare ad imprevisti e disponibilità a svolgere compiti anche se non strettamente pertinenti alle proprie mansioni	
Capacità relazionali e orientamento al cliente:	capacità di mantenere un atteggiamento cortese e disponibile nei confronti degli utenti esterni e dei colleghi anche in situazione di tensione	
Orientamento all'efficienza	capacità di perseguire i risultati attesi realizzando le attività previste con il miglior impiego possibile di tempo, mezzi e altre risorse disponibili	
Capacità di lavoro in team ed integrazione	capacità di collaborazione con i colleghi e di lavorare in gruppo	
Affidabilità e responsabilità	puntualità e precisione dimostrata nello svolgimento delle attività; riservatezza e serietà sul lavoro, cura dell'ambiente di lavoro e delle dotazioni strumentali in dotazione	
Impegno	continuità dell’impegno e nella presenza in servizi	
Il punteggio massimo di ogni sottofattore è pari a 10		
Punti massimo attribuibile 60		

FATTORE: B) COMPORAMENTI -		CATEGORIA C
SOTTOFATTORE	Descrittori	



a. Orientamento risultato	al	Capacità mostrata di seguire con metodo e sistematicità l'andamento del proprio lavoro mostrando attenzione ai risultati attesi
b. Capacità relazionale ed orientamento al cliente		Capacità mostrata di interpretare le richieste e i bisogni dell'interlocutore(interno/esterno) affrontando in modo equilibrato le situazioni di tensione
c. Efficienza		Capacità mostrata di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire i compiti previsti, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.
d. Flessibilità adattamento cambiamento	e al	Disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi o ad attività che esulano dalle funzioni strettamente assegnate
e. Capacità di lavoro in team ed integrazione		Capacità mostrata di interazione con colleghi anche di altri settori per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, favorendo lo scambio delle informazioni e l'integrazione dei processi lavorativi
f. Affidabilità responsabilità	e	Puntualità e precisione dimostrata nello svolgimento delle attività; riservatezza e serietà sul lavoro, cura dell'ambiente di lavoro e delle dotazioni strumentali in dotazione
g. Impegno		Continuità dell'impegno e nella presenza in servizio
Il punteggio massimo di ogni sottofattore è pari a 7 ad eccezione del sottofattore b che è di 8 Punteggio massimo conseguibile 50		

FATTORE: B) COMPORTAMENTI -		CATEGORIA D
SOTTOFATTORE		Descrittori
Orientamento al risultato		capacità di indirizzare la propria e l'altrui attività al fine di perseguire gli obiettivi programmati capacità di utilizzo degli strumenti di programmazione e controllo e verifica finale con conseguente rendicontazione.
analisi/ problem solving		capacità di individuare gli aspetti essenziali e prioritari di un problema onde pervenire ad un'efficace sintesi delle conclusioni e formulare strategie di risposte diversificate
Capacità relazionale ed orientamento al cliente		capacità di recepire i bisogni dei clienti/utenti esterni e/o interni ed operare per soddisfare tali esigenze, consolidando un rapporto di collaborazione
Orientamento all'efficienza		Perseguire i risultati attesi realizzando le attività previste con il miglior impiego possibile di tempo, mezzi e altre risorse disponibili.
Responsabilità		capacità di assumersi le responsabilità e i rischi connessi alle scelte in relazione alla posizione ricoperta
Flessibilità e adattamento al cambiamento		Disponibilità a partecipare ai processi lavorativi o ad attività che esulano dalle funzioni strettamente assegnate
Capacità di lavoro in team ed integrazione		Capacità mostrata di interazione con colleghi anche di altri settori per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, favorendo lo scambio delle informazioni e l'integrazione dei processi lavorativi
Affidabilità responsabilità	e	Puntualità e precisione dimostrata nello svolgimento delle attività; riservatezza e serietà sul lavoro, cura dell'ambiente di lavoro e delle dotazioni strumentali in dotazione
Impegno		Continuità dell'impegno e nella presenza in servizio
Il punteggio massimo di ogni sottofattore è pari a 10		



punteggio max attribuibile 90 – peso del fattore 40 – punteggio finale pari al punteggio conseguito rapportato al peso.

Il macro fattore RISULTATI è anch'esso declinato in relazione alla categoria professionale di appartenenza

FATTORE: C) RISULTATI		Categoria	A e B	C
SOTTOFATTORE	Descrittore	Punti		
a) PRESTAZIONE	tutti i compiti/ obiettivi assegnati sono stati eseguiti nei termini indicati con precisione e competenza	20	20	
	la maggior parte dei compiti/ obiettivi assegnati sono stati eseguiti nei termini indicati con a termine precisione e competenza	12	12	
	i compiti assegnati sono portati a termini con ritardo ovvero presentano a volte lacune o imprecisioni	10	10	
	la maggior parte dei compiti assegnati non vengono portati a termine ovvero presentano lacune o imprecisioni	5	5	
b) contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG	Rilevante	Non rileva		10
	Soddisfacente			8
	Significativo			6
	Limitato			3
	Non espresso			0

FATTORE: C) RISULTATI Categoria D	Punteggio	30
a) livello conseguimento obiettivi assegnati	la graduazione sarà operata in relazione al rapporto numero obiettivi conseguiti / numero obiettivi assegnati	15
b) contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG	Molto rilevante	15
	Rilevante	12
	soddisfacente	10
	Limitato	6
	Non significativo	3

8. La valutazione complessiva della performance individuale del personale di categoria è data come segue: Valutazione competenze + comportamenti +risultati.

3. Premialità

1. In base al punteggio riportato a seguito della valutazione annuale della performance individuale operata mediante il Sistema, a ciascun dipendente concorrente è assegnata una quota percentuale di premio, rapportata al punteggio conseguito, sempre che lo stesso sia pari o superiore a 70.



2. Alla premialità individuale si sommerà: la quota relativa alla performance di ente, alla performance di settore, e per il 25% del personale di settore, la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL da calcolarsi con le modalità descritte nell'art. 25, comma 9 del regolamento