

| COMUNE DI CREMOSANO | COMUNE DI CREMOSANO |
|--|--|
| TESTO IN VIGORE | TESTO PROPOSTO |
| SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE | SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE |
| CAPO I - METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA | CAPO I - METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DEI TITOLARI DI POSIZIONE ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ) |
| Articolo 1 Misurazione delle performance | Articolo 1 Misurazione delle performance |
| <p>1. Il piano delle Performance costituisce oggetto di misurazione e di valutazione e si compone dei seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le caratteristiche generali del territorio; • lo stato patrimoniale dell'Ente; • l'organizzazione in cifre; • gli obiettivi generali definiti a livello nazionale e gli obiettivi specifici, ovvero quelli gestionali, proprio dell'amministrazione, definiti in coerenza con il DUP; <p>• sistema organizzativo di misurazione delle performance rilevabile attraverso la soddisfazione dell'utenza.</p> <p>2. La misurazione delle performance ha frequenza annuale e viene effettuata entro il mese successivo alla scadenza dell'esercizio di riferimento.</p> <p>3. In corso di esercizio può essere motivatamente richiesta la variazione degli obiettivi e degli indicatori, delle fonti dei dati e/o delle metodologie di stima.</p> <p>4. Ove sia ritenuto necessario in ragione della rilevanza e della complessità degli obiettivi o del sistema di misurazione, il Nucleo di Valutazione può motivatamente disporre ulteriori momenti di verifica ad intervalli inferiori oppure, in caso di necessità od opportunità, modifiche ed integrazioni.</p> | <p>1. Il piano delle Performance costituisce oggetto di misurazione e di valutazione e si compone dei seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le caratteristiche generali del territorio; • lo stato patrimoniale dell'Ente; • l'organizzazione in cifre; • gli obiettivi generali definiti a livello nazionale e gli obiettivi specifici, ovvero quelli gestionali, proprio dell'amministrazione, definiti in coerenza con il Documento unico di programmazione (DUP) <p>• sistema organizzativo di misurazione delle performance rilevabile attraverso la soddisfazione dell'utenza.</p> <p>2. La misurazione delle performance ha frequenza annuale e viene effettuata entro il mese successivo alla scadenza dell'esercizio di riferimento.</p> <p>3. In corso di esercizio può essere motivatamente richiesta la variazione degli obiettivi e degli indicatori, delle fonti dei dati e/o delle metodologie di stima.</p> <p>4. Ove sia ritenuto necessario in ragione della rilevanza e della complessità degli obiettivi o del sistema di misurazione, il Nucleo di Valutazione può motivatamente disporre ulteriori momenti di verifica ad intervalli inferiori oppure, in caso di necessità od opportunità, modifiche ed integrazioni.</p> |
| Articolo 2 Validazione delle performance | Articolo 2 Validazione delle performance |
| <p>1. La performance è il contributo che l'organizzazione nel suo complesso apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi assegnati dagli strumenti di programmazione dell'Ente per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder.</p> <p>2. Ai fini della validazione della performance si considerano gli obiettivi istituzionali con indicatori performanti, collegati a missioni e programmi del bilancio secondo le peculiarità dell'Ente e gli obiettivi specifici gestionali assegnati ai Centri di Responsabilità.</p> <p>3. Il processo valutativo, da parte del Nucleo di Valutazione, ha inizio con la validazione degli obiettivi e degli indicatori e dei valori attesi proposti per la misurazione della performance collegata a ciascun obiettivo.</p> <p>4. La validazione deve avvenire di norma entro il mese di gennaio di ciascun anno di riferimento.</p> <p>5. la validazione ha lo scopo di determinare l'ammissibilità, ai fini della valutazione, degli obiettivi proposti in ragione dei seguenti criteri:</p> <p>a) adeguata specificità e misurabilità in termini concreti e chiari. In particolare gli obiettivi devono essere formulati a partire dalla rilevazione puntuale dei prodotti o delle utilità riferite al cliente finale, fruitore, beneficiario del processo produttivo e di erogazione e contemplare un apparato di indicatori idoneo a rilevare gli effetti delle azioni eseguite rispetto alla qualità dei prodotti e delle prestazioni, come relativi dalle indagini di gradimento presso gli utenti. Per ogni indicatore devono essere individuate le fonti da cui sono ricavati i dati o, in mancanza, le metodologie di stima;</p> <p>b) riferimento ad un arco temporale determinato corrispondente alla durata dello strumento di programmazione in cui sono inseriti (Documento Unico di Programmazione, Piano degli Obiettivi, P.E.G. ricondotti a missioni e programmi di bilancio secondo le attività gestite dall'Ente);</p> <p>c) commisurazione, ove possibile, ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;</p> <p>d) confrontabilità con le tendenze di produttività dell'amministrazione, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente e, ove possibile, del triennio precedente. La produttività potrà essere dimostrata attraverso indicatori che permettono di determinare la quantità prodotte o le utilità generate da unità di produzione (individui, gruppi, dipartimenti, etc.);</p> <p>e) correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili, in particolare gli obiettivi devono essere correlati alle risorse che si stimano disponibili, con assunzione di responsabilità rispetto al loro conseguimento.</p> | <p>1. La performance è il contributo che l'organizzazione nel suo complesso apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi assegnati dagli strumenti di programmazione dell'Ente per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder.</p> <p>2. Ai fini della validazione della performance si considerano gli obiettivi istituzionali con indicatori performanti, collegati a missioni e programmi del bilancio secondo le peculiarità dell'Ente e gli obiettivi specifici gestionali assegnati ai Centri di Responsabilità.</p> <p>3. Il processo valutativo, da parte del Nucleo di Valutazione, ha inizio con la validazione degli obiettivi e degli indicatori e dei valori attesi proposti per la misurazione della performance collegata a ciascun obiettivo.</p> <p>4. La validazione deve avvenire di norma entro il mese di gennaio di ciascun anno di riferimento.</p> <p>5. la validazione ha lo scopo di determinare l'ammissibilità, ai fini della valutazione, degli obiettivi proposti in ragione dei seguenti criteri:</p> <p>a) adeguata specificità e misurabilità in termini concreti e chiari. In particolare gli obiettivi devono essere formulati a partire dalla rilevazione puntuale dei prodotti o delle utilità riferite al cliente finale, fruitore, beneficiario del processo produttivo e di erogazione e contemplare un apparato di indicatori idoneo a rilevare gli effetti delle azioni eseguite rispetto alla qualità dei prodotti e delle prestazioni, come relativi dalle indagini di gradimento presso gli utenti. Per ogni indicatore devono essere individuate le fonti da cui sono ricavati i dati o, in mancanza, le metodologie di stima;</p> <p>b) riferimento ad un arco temporale determinato corrispondente alla durata dello strumento di programmazione in cui sono inseriti (Documento Unico di Programmazione, Piano degli Obiettivi, P.E.G. ricondotti a missioni e programmi di bilancio secondo le attività gestite dall'Ente);</p> <p>c) commisurazione, ove possibile, ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;</p> <p>d) confrontabilità con le tendenze di produttività dell'amministrazione, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente e, ove possibile, del triennio precedente. La produttività potrà essere dimostrata attraverso indicatori che permettono di determinare la quantità prodotte o le utilità generate da unità di produzione (individui, gruppi, dipartimenti, etc.);</p> <p>e) correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili, in particolare gli obiettivi devono essere correlati alle risorse che si stimano disponibili, con assunzione di responsabilità rispetto al loro conseguimento.</p> |
| Articolo 3 Pesatura della performance | Articolo 3 Pesatura della performance |
| <p>1. Gli obiettivi validati sono successivamente sottoposti alla valutazione della rilevanza e alla conseguente assegnazione di un peso in ragione dei seguenti criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pertinenza e coerenza con le politiche perseguite dall'amministrazione; • coerenza con i bisogni della collettività rilevati dagli strumenti di analisi disponibili; • capacità di terminare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi; • idoneità a mantenere standard adeguati in condizioni critiche determinate, congiuntamente o separatamente, della riduzione delle risorse disponibili, dalla rapida variazione o trasformazione dei fabbisogni espressi dalla comunità o da altre circostanze non prevedibili ovvero non governabili dall'unità amministrativa incaricata del presidio delle funzioni o dei servizi; <p>2. Per un migliore codice di lettura si possono classificare gli obiettivi nel seguente modo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivi generali che identificano, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati; • Obiettivi specifici dell'amministrazione, coerenti con gli strumenti di programmazione, declinati in: <ul style="list-style-type: none"> a) Obiettivi di programma: rappresentano l'attività istituzionale dell'Ente, volta al miglioramento dell'efficienza e all'incremento della soddisfazione dell'utenza, utili per la valutazione della performance di Enti, organizzativa ed individuale. b) Obiettivi gestionali: ricondotti alla programmazione operativa dell'Ente attraverso gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici (DUP), utili per la valutazione della performance di Ente, organizzativa ed individuale. c) Tipologia Obiettivi: Miglioramento, Innovativi, Sviluppo (nuove Opere). <p>3. La rilevanza (peso) di ciascun obiettivo, viene misurata attraverso l'utilizzo di opportuni indicatori e attribuisce ad ogni obiettivo assegnato al valutato un differente grado di incidenza sulla valutazione complessiva; l'obiettivo a cui viene attribuito un peso maggiore produce un impatto maggiore sulla valutazione.</p> <p>4. Gli indicatori di misura utilizzati nella pesatura degli obiettivi sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategicità: importanza politica; • Complessità: interfunzionalità / gradi di realizzabilità; • Impatto esterno e/o interno: miglioramento degli stakeholder; • Economicità: efficienza economica; | <p>1. Gli obiettivi validati sono successivamente sottoposti alla valutazione della rilevanza e alla conseguente assegnazione di un peso in ragione dei seguenti criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pertinenza e coerenza con le politiche perseguite dall'amministrazione; • coerenza con i bisogni della collettività rilevati dagli strumenti di analisi disponibili; • capacità di terminare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi; • idoneità a mantenere standard adeguati in condizioni critiche determinate, congiuntamente o separatamente, della riduzione delle risorse disponibili, dalla rapida variazione o trasformazione dei fabbisogni espressi dalla comunità o da altre circostanze non prevedibili ovvero non governabili dall'unità amministrativa incaricata del presidio delle funzioni o dei servizi; <p>2. Per un migliore codice di lettura si possono classificare gli obiettivi nel seguente modo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivi generali che identificano, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati; • Obiettivi specifici dell'amministrazione, coerenti con gli strumenti di programmazione, declinati in: <ul style="list-style-type: none"> a) Obiettivi di programma: rappresentano l'attività istituzionale dell'Ente, volta al miglioramento dell'efficienza e all'incremento della soddisfazione dell'utenza, utili per la valutazione della performance di Enti, organizzativa ed individuale. b) Obiettivi gestionali: ricondotti alla programmazione operativa dell'Ente attraverso gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici (DUP), utili per la valutazione della performance di Ente, organizzativa ed individuale. c) Tipologia Obiettivi: Miglioramento, Innovativi, Sviluppo (nuove Opere). <p>3. La rilevanza (peso) di ciascun obiettivo, viene misurata attraverso l'utilizzo di opportuni indicatori e attribuisce ad ogni obiettivo assegnato al valutato un differente grado di incidenza sulla valutazione complessiva; l'obiettivo a cui viene attribuito un peso maggiore produce un impatto maggiore sulla valutazione.</p> <p>4. Gli indicatori di misura utilizzati nella pesatura degli obiettivi sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategicità: importanza politica; • Complessità: interfunzionalità / gradi di realizzabilità; • Impatto esterno e/o interno: miglioramento degli stakeholder; • Economicità: efficienza economica; |

| | |
|---|---|
| <p>Viene utilizzato, a scopo semplificativo, un'apposita scheda (All. 1 - Scheda valutazione PO) che riporta le risultanze della pesatura ed attribuisce gli obiettivi del PO.</p> | <p>Viene utilizzato, a scopo semplificativo, un'apposita scheda (All. 1 - Scheda valutazione Responsabili di Elevata Qualificazione) che riporta le risultanze della pesatura ed attribuisce gli obiettivi dei Responsabili di Elevata Qualificazione (Responsabili EQ).</p> |
| <p align="center">Articolo 4 Comunicazione degli esiti di validazione e pesatura della performance</p> | <p align="center">Articolo 4 Comunicazione degli esiti di validazione e pesatura della performance</p> |
| <p>1. Il Nucleo di Valutazione comunica formalmente alle posizioni apicali l'esito dell'ammissione e della pesatura degli obiettivi di performance. 2. E' compito delle posizioni organizzative effettuare tempestivamente analogo comunicazione al personale coinvolto. 3. Gli obiettivi validati e ponderati vengono pubblicati sul sito web istituzionale e costituiscono una parte del Piano delle Performance.</p> | <p>1. Il Nucleo di Valutazione comunica formalmente alle posizioni apicali l'esito dell'ammissione e della pesatura degli obiettivi di performance. 2. E' compito dei Responsabili EQ di effettuare tempestivamente analogo comunicazione al personale coinvolto. 3. Gli obiettivi validati e ponderati vengono pubblicati sul sito web istituzionale e costituiscono una parte del Piano delle Performance.</p> |
| <p align="center">Articolo 5 Modalità di rendicontazione dello stato di attuazione della performance da parte del segretario comunale e delle posizioni organizzative</p> | <p align="center">Articolo 5 Modalità di rendicontazione dello stato di attuazione della performance da parte del Segretario Comunale e dei Responsabili di Elevata Qualificazione</p> |
| <p>1. Alla scadenza di cui al precedente articolo 1 il Segretario Comunale e le posizioni organizzative presentano, sotto la propria responsabilità, al Nucleo di Valutazione i report sullo stato di conseguimento degli obiettivi validati, utilizzando gli indicatori ammessi. 2. A richiesta del Nucleo di Valutazione deve essere prodotta la documentazione relativa ai dati utilizzati per la determinazione dei valori degli indicatori. 3. Il Nucleo di Valutazione indica gli elementi di criticità rilevati anche sulla base di informazioni acquisite attraverso gli altri strumenti di controllo attivati nell'Ente. 4. Gli esiti delle valutazioni sono comunicati formalmente e trasmesse alla Giunta per le determinazioni alla stessa spettanti.</p> | <p>1. Alla scadenza di cui al precedente articolo 1, il Segretario Comunale e i Responsabili EQ presentano, sotto la propria responsabilità, al Nucleo di Valutazione, i report sullo stato di conseguimento degli obiettivi validati, utilizzando gli indicatori ammessi. 2. A richiesta del Nucleo di Valutazione deve essere prodotta la documentazione relativa ai dati utilizzati per la determinazione dei valori degli indicatori. 3. Il Nucleo di Valutazione indica gli elementi di criticità rilevati anche sulla base di informazioni acquisite attraverso gli altri strumenti di controllo attivati nell'Ente. 4. Gli esiti delle valutazioni sono comunicati formalmente e trasmesse alla Giunta per le determinazioni alla stessa spettanti.</p> |
| <p align="center">Articolo 6 Comportamenti manageriali</p> <p>1. La valutazione delle posizioni organizzative implica anche la verifica dei loro comportamenti manageriali ed è sviluppata in base agli indicatori che vengono definiti preventivamente in sede di approvazione del Piano della Performance.</p> | <p align="center">Articolo 6 Comportamenti manageriali</p> <p>1. La valutazione dei Responsabili EQ implica anche la verifica dei loro comportamenti manageriali ed è sviluppata in base agli indicatori che vengono definiti preventivamente in sede di approvazione del Piano della Performance.</p> |
| <p align="center">Articolo 7 Osservatori privilegiati</p> | <p align="center">Articolo 7 Osservatori privilegiati</p> |
| <p>1. Nella valutazione dei componenti manageriali il Nucleo di Valutazione si avvale di osservatori privilegiati che interagiscono con i titolari di posizione organizzativa. A titolo esemplificativo se ne elencano alcuni: a) Segretario Comunale b) Sindaco e Assessori c) Colleghi apicali d) Collaboratori diretti e) Altri organi di controllo</p> <p>2. Il Nucleo di Valutazione supporta la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte ad accertare il livello di benessere organizzativo e la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale. 3. La raccolta di informazioni non è una fase procedimentale a rilevanza pubblica, ma tesa semplicemente a migliorare il processo valutativo, e non ne vincola il contenuto che è sempre in capo al Nucleo di Valutazione.</p> | <p>1. Nella valutazione dei componenti manageriali, il Nucleo di Valutazione si avvale di osservatori privilegiati che interagiscono con i titolari di Responsabili EQ. A titolo esemplificativo se ne elencano alcuni: a) Segretario Comunale b) Sindaco e Assessori c) Collaboratori diretti d) Altri organi di controllo</p> <p>2. Il Nucleo di Valutazione supporta la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte ad accertare il livello di benessere organizzativo e la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale. 3. La raccolta di informazioni non è una fase procedimentale a rilevanza pubblica, ma tesa semplicemente a migliorare il processo valutativo, e non ne vincola il contenuto, che è sempre in capo al Nucleo di Valutazione.</p> |
| <p align="center">Articolo 8 Autovalutazione dei comportamenti manageriali</p> | <p align="center">Articolo 8 Autovalutazione dei comportamenti manageriali</p> |
| <p>1. Ai fini dello sviluppo del processi valutativo, il Nucleo di Valutazione ha facoltà di utilizzare lo strumento dell'autovalutazione anche al fine di evidenziare le aree di eccellenza o di debolezza così come percepite dal valutato. 2. L'autovalutazione non è una fase procedimentale a rilevanza pubblica, pertanto non vincola il contenuti che è sempre in capo al Nucleo di Valutazione.</p> | <p>1. Ai fini dello sviluppo del processi valutativo, il Nucleo di Valutazione ha facoltà di utilizzare lo strumento dell'autovalutazione anche al fine di evidenziare le aree di eccellenza o di debolezza così come percepite dal valutato. 2. L'autovalutazione non è una fase procedimentale a rilevanza pubblica, pertanto non vincola il contenuti che è sempre in capo al Nucleo di Valutazione.</p> |
| <p align="center">Articolo 9 Valutazione finale del segretario e dei titolari di posizione organizzativa. Schede di valutazione e gestione del contenzioso</p> | <p align="center">Articolo 9 Valutazione finale del Segretario e dei Responsabili di Elevata Qualificazione. Schede di valutazione e gestione del contenzioso</p> |
| <p>1. La valutazione finale è ripartita tra valutazione dei risultati di performance e dei comportamenti manageriali, secondo quanto previsto dai precedenti articoli. 2. I parametri sensibili utilizzati per la valutazione del grado di raggiungimento della performance, di norma efficienza e qualità /gradimento, sono evidenziati nel Piano delle Performance. 3. La valutazione della performance del Segretario è data dal raggiungimento degli obiettivi specificamente assegnati e dalla media del raggiungimento degli obiettivi dell'ente. 4. Una valutazione della performance inferiore al 70% equivale al mancato raggiungimento del singolo obiettivo. 5. La valutazione dei comportamenti oltre a concorrere alla determinazione dei premi è un riferimento fondamentale per la gestione delle risorse e per l'elaborazione dei piani di formazione dell'Ente. 6. Il documento contenente la proposta di valutazione finale del Segretario comunale è consegnato dal Sindaco all'interessato in apposito colloquio. 7. Il documento contenente la proposta di valutazione finale delle Posizioni Organizzative è consegnato individualmente agli interessati. 8. La proposta di valutazione è trasmessa al Sindaco e alla Giunta entro 3 (tre) giorni dalla scadenza del termine previsto per la presentazione della richiesta di riesame. 9. A seguito della ricezione della scheda il valutato potrà richiedere al Nucleo di Valutazione il riesame di tutta o parte della valutazione; in tal caso entro 5 (cinque) giorni il richiedente fornirà al Nucleo di Valutazione adeguata documentazione a supporto. 10. La procedura di revisione deve essere definita entro 10 (dieci) giorni dalla richiesta. 11. Ove sia stata richiesta la revisione la proposta è trasmessa entro 3 (tre) giorni dalla conclusione della procedura. 12. Il Sindaco entro i successivi 10 giorni determina sulle proposte, accogliendole integralmente o con le modifiche che motivatamente riterrà di apportare.</p> | <p>1. La valutazione finale è ripartita tra valutazione dei risultati di performance e dei comportamenti manageriali, secondo quanto previsto dai precedenti articoli. 2. I parametri sensibili utilizzati per la valutazione del grado di raggiungimento della performance, di norma efficienza e qualità /gradimento, sono evidenziati nel Piano delle Performance. 3. La valutazione della performance del Segretario è data dal raggiungimento degli obiettivi specificamente assegnati. 4. Una valutazione della performance inferiore al 70% equivale al mancato raggiungimento del singolo obiettivo. 5. La valutazione dei comportamenti oltre a concorrere alla determinazione dei premi è un riferimento fondamentale per la gestione delle risorse e per l'elaborazione dei piani di formazione dell'Ente. 6. Il documento contenente la proposta di valutazione finale del Segretario Comunale, è consegnato dal Sindaco all'interessato in apposito colloquio. 7. Il documento contenente la proposta di valutazione finale dei Responsabili EQ è consegnato individualmente agli interessati. 8. La proposta di valutazione è trasmessa al Sindaco e alla Giunta entro 3 (tre) giorni dalla scadenza del termine previsto per la presentazione della richiesta di riesame. 9. A seguito della ricezione della scheda il valutato potrà richiedere al Nucleo di Valutazione il riesame di tutta o parte della valutazione; in tal caso entro 5 (cinque) giorni il richiedente fornirà al Nucleo di Valutazione adeguata documentazione a supporto. 10. La procedura di revisione deve essere definita entro 10 (dieci) giorni dalla richiesta. 11. Ove sia stata richiesta la revisione, la proposta è trasmessa entro 3 (tre) giorni dalla conclusione della procedura. 12. Il Sindaco, entro i successivi 10 giorni determina sulle proposte, accogliendole integralmente o con le modifiche che motivatamente riterrà di apportare.</p> |
| <p align="center">Articolo 10 Elaborazione della graduatoria finale degli apicali</p> | <p align="center">Articolo 10 Elaborazione della graduatoria finale degli apicali</p> |
| <p>1. Il sistema prevede cinque livelli di performance individuale. Per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione. a) raggiungimento obiettivo da 0,00 a 69,99 % = 1 b) raggiungimento obiettivo da 70,00 a 79,99 % = 2 c) raggiungimento obiettivo da 80,00 a 89,99 % = 3 d) raggiungimento obiettivo da 90,00 a 94,99 % = 4 e) raggiungimento obiettivo da 95,00 a 100,00 % = 5</p> <p>2. Il livello di performance a) è associato valutazione compreso tra 0,00 % a 70,00 % corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensioni dell'adeguatezza e produce gli effetti previsti dal contratto per i casi di mancati raggiungimento degli obiettivi di performance 3. Il livello di performance b) rappresenta la dimensione della presentazione adeguata. L'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori al 70,00 % e fino a 79,99 %</p> | <p>1. Il sistema prevede cinque livelli di performance individuale. Per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione. a) raggiungimento obiettivo da 0,00 a 69,99 % = 1 b) raggiungimento obiettivo da 70,00 a 79,99 % = 2 c) raggiungimento obiettivo da 80,00 a 89,99 % = 3 d) raggiungimento obiettivo da 90,00 a 94,99 % = 4 e) raggiungimento obiettivo da 95,00 a 100,00 % = 5</p> <p>2. Il livello di performance a) è associato valutazione compreso tra 0,00 % a 70,00 %. Corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensioni dell'adeguatezza e produce gli effetti previsti dal contratto, per i casi di mancati raggiungimento degli obiettivi di performance 3. Il livello di performance b) rappresenta la dimensione della presentazione adeguata. L'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori al 70,00 % e fino a 79,99 %.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>4. Il livello di performance c) è associato a valutazioni comprese tra 80,00% e 89,99 %</p> <p>5. Il livello di performance d) è associato a valutazioni comprese tra 90,00% e 94,99 %</p> <p>6. Il livello di performance e) rappresenta il livello di performance di merito alta: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95,00 %</p> <p>7. Il personale collocato nel livello di performance e) è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza</p> <p>8. Una valutazione inferiore al 70 % corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimenti e produce gli effetti previsti dalla legge.</p> | <p>4. Il livello di performance c) è associato a valutazioni comprese tra 80,00% e 89,99 %</p> <p>5. Il livello di performance d) è associato a valutazioni comprese tra 90,00% e 94,99 %</p> <p>6. Il livello di performance e) rappresenta il livello di performance di merito alta: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95,00 %</p> <p>7. Il personale collocato nel livello di performance e) è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza</p> <p>8. Una valutazione inferiore al 70 % corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimenti e produce gli effetti previsti dalla legge.</p> |
| CAPO II - METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DEL PERSONALE DEI LIVELLI | CAPO II - METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DEL PERSONALE DEI LIVELLI |
| Articolo 11 Valutazione del personale dei livelli | Articolo 11 Valutazione del personale dei livelli |
| <p>1. La valutazione del personale dei livelli è riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della performance riferiti agli obiettivi nei quali è coinvolto e ai comportamenti professionali e alle competenze espresse</p> <p>2. La valutazione è elaborata mediante l'analisi di determinati fattori (item) ritenuti rilevanti - descritti all'articolo 13 - e riprodotti in una apposita scheda (All. 2 - scheda valutazione personale).</p> <p>3. La valutazione del personale è svolta anche con riferimento all'orientamento professionale.</p> <p>4. La posizione organizzativa, in ragione delle caratteristiche degli obiettivi, della natura e della complessità delle prestazioni, della considerazione dell'ambiente in cui esse sono rese, individua quali fattori comportamentali sono attesi e correlati al profilo professionale e determina il peso di ciascun fattore per ogni singolo collaboratore.</p> | <p>1. La valutazione del personale dei livelli è riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della performance riferiti agli obiettivi nei quali è coinvolto e ai comportamenti professionali e alle competenze espresse.</p> <p>2. La valutazione è elaborata mediante l'analisi di determinati fattori (item) ritenuti rilevanti - descritti all'articolo 13 - e riprodotti in una apposita scheda (All. 2 - scheda valutazione personale).</p> <p>3. La valutazione del personale è svolta anche con riferimento all'orientamento professionale.</p> <p>4. Il Responsabile EQ, in ragione delle caratteristiche degli obiettivi, della natura e della complessità delle prestazioni, della considerazione dell'ambiente in cui esse sono rese, individua quali fattori comportamentali sono attesi e correlati al profilo professionale e determina il peso di ciascun fattore per ogni singolo collaboratore.</p> |
| Articolo 12 Comunicazione degli obiettivi al personale dei livelli | Articolo 12 Comunicazione degli obiettivi al personale dei livelli |
| <p>1. La posizione organizzativa comunica formalmente e tempestivamente al personale gli obiettivi e la correlativa ponderazione, a seguito dell'approvazione del Piano delle Performance, unitamente alla scheda di valutazione con la pesatura degli item comportamentali.</p> <p>2. La posizione organizzativa convoca appositi incontri informativi finalizzati a chiarire eventuali incertezze, nonché a predisporre le misure operative di dettaglio utili al perseguimento degli obiettivi e alla predisposizione degli strumenti necessari alla rilevazione dei dati occorrenti per l'elaborazione degli indicatori.</p> | <p>1. Il Responsabile EQ comunica formalmente e tempestivamente al personale gli obiettivi e la correlativa ponderazione, a seguito dell'approvazione del Piano delle Performance, unitamente alla scheda di valutazione con la pesatura degli item comportamentali.</p> <p>2. Il Responsabile EQ convoca appositi incontri informativi finalizzati a chiarire eventuali incertezze, nonché a predisporre le misure operative di dettaglio utili al perseguimento degli obiettivi e alla predisposizione degli strumenti necessari alla rilevazione dei dati occorrenti per l'elaborazione degli indicatori.</p> |
| Articolo 13 Articolazione degli elementi di valutazione del personale dei livelli | Articolo 13 Articolazione degli elementi di valutazione del personale dei livelli |
| <p>1. La valutazione del personale dei livelli è sviluppata con riferimento ai seguenti indicatori, valutati singolarmente con un punteggio da 4 a 10.</p> <p>a) Orientamento professionale abbinato all'attività lavorativa</p> <p>b) Flessibilità nell'attività lavorativa</p> <p>c) Costanza nell'impegno dell'attività lavorativa</p> <p>d) Relazione e integrazione nei propri compiti lavorativi</p> <p>e) Innovatività nel lavoro quotidiano assegnato</p> <p>f) Gestione delle risorse economiche assegnate</p> <p>g) Orientamento alla qualità dei servizi assegnati</p> <p>h) Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi assegnati</p> <p>i) Capacità a relazionarsi con i superiori e i colleghi</p> <p>j) Capacità a relazionarsi con la cittadinanza</p> | <p>1. La valutazione del personale dei livelli è sviluppata con riferimento ai seguenti indicatori, valutati singolarmente con un punteggio da 4 a 10.</p> <p>a) Orientamento professionale abbinato all'attività lavorativa</p> <p>b) Flessibilità nell'attività lavorativa</p> <p>c) Costanza nell'impegno dell'attività lavorativa</p> <p>d) Relazione e integrazione nei propri compiti lavorativi</p> <p>e) Innovatività nel lavoro quotidiano assegnato</p> <p>f) Orientamento alla qualità dei servizi assegnati</p> <p>g) Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi assegnati</p> <p>h) Capacità a relazionarsi con i superiori e i colleghi</p> <p>i) Capacità a relazionarsi con la cittadinanza</p> |
| Articolo 14 Valutazione finale delle performance individuali del personale dei livelli | Articolo 14 Valutazione finale delle performance individuali del personale dei livelli |
| <p>1. Il sistema prevede cinque livelli di performance individuale. Per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.</p> <p>a) raggiungimento obiettivo da 0,00 a 69,99 % = 1</p> <p>b) raggiungimento obiettivo da 70,00 a 79,99 % = 2</p> <p>c) raggiungimento obiettivo da 80,00 a 89,99 % = 3</p> <p>d) raggiungimento obiettivo da 90,00 a 94,99 % = 4</p> <p>e) raggiungimento obiettivo da 95,00 a 100,00 % = 5</p> <p>2. Il livello di performance a) è associato a valutazioni comprese tra 0,00 % a 70,00 % corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensioni dell'adeguatezza e produce gli effetti previsti dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance</p> <p>3. Il livello di performance b) rappresenta la dimensione della presentazione adeguata. L'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori al 70,00 % e fino a 79,99 %</p> <p>4. Il livello di performance c) è associato a valutazioni comprese tra 80,00% e 89,99 %</p> <p>5. Il livello di performance d) è associato a valutazioni comprese tra 90,00% e 94,99 %</p> <p>6. Il livello di performance e) rappresenta il livello di performance di merito alta: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95,00 %</p> <p>7. Il personale collocato nel livello di performance e) è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza</p> <p>8. Una valutazione inferiore al 70 % corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimenti e produce gli effetti previsti dalla legge.</p> <p>9. L'Organismo di Valutazione raccoglie in un'unica graduatoria la distribuzione delle valutazioni effettuate dagli apicali; qualora la curva di distribuzione presenti anomalie sia a livello generale che di settore, si riserva di effettuare i necessari approfondimenti, tali da verificare la corretta ed equa applicazione dei criteri e della metodologia di valutazione.</p> <p>10. La graduatoria finale di Ente è elaborata tenendo conto esclusivamente dei punteggi assegnati al personale rientrate nelle fasce da A a D.</p> | <p>1. Il sistema prevede cinque livelli di performance individuale. Per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.</p> <p>a) raggiungimento obiettivo da 0,00 a 69,99 % = 1</p> <p>b) raggiungimento obiettivo da 70,00 a 79,99 % = 2</p> <p>c) raggiungimento obiettivo da 80,00 a 89,99 % = 3</p> <p>d) raggiungimento obiettivo da 90,00 a 94,99 % = 4</p> <p>e) raggiungimento obiettivo da 95,00 a 100,00 % = 5</p> <p>2. Il livello di performance a) è associato a valutazioni comprese tra 0,00 % a 70,00 %. Corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensioni dell'adeguatezza e produce gli effetti previsti dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.</p> <p>3. Il livello di performance b) rappresenta la dimensione della presentazione adeguata. L'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori al 70,00 % e fino a 79,99 %.</p> <p>4. Il livello di performance c) è associato a valutazioni comprese tra 80,00% e 89,99 %</p> <p>5. Il livello di performance d) è associato a valutazioni comprese tra 90,00% e 94,99 %</p> <p>6. Il livello di performance e) rappresenta il livello di performance di merito alta: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95,00 %</p> <p>7. Il personale collocato nel livello di performance e) è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza</p> <p>8. Una valutazione inferiore al 70 % corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimenti e produce gli effetti previsti dalla legge.</p> <p>9. Il Nucleo di Valutazione raccoglie in un'unica graduatoria la distribuzione delle valutazioni effettuate dagli apicali; qualora la curva di distribuzione presenti anomalie sia a livello generale che di settore, si riserva di effettuare i necessari approfondimenti, tali da verificare la corretta ed equa applicazione dei criteri e della metodologia di valutazione.</p> <p>10. La graduatoria finale di Ente è elaborata tenendo conto esclusivamente dei punteggi assegnati al personale rientrate nelle fasce da a) a d).</p> |
| Articolo 15 Gestione dei ricorsi | Articolo 15 Gestione dei ricorsi |
| <p>1. La scheda di valutazione finale è consegnata dal Responsabile individualmente agli interessati.</p> <p>2. A seguito della ricezione della scheda il valutato potrà richiedere il riesame di tutta o parte della valutazione; in tal caso entro cinque giorni il richiedente fornirà al Responsabile adeguata documentazione a supporto.</p> <p>3. La procedura di revisione deve essere definita entro 10 giorni della richiesta dando opportuna comunicazione al ricorrente e al Nucleo di Valutazione.</p> | <p>1. La scheda di valutazione finale è consegnata dal Responsabile EQ individualmente agli interessati.</p> <p>2. A seguito della ricezione della scheda il valutato potrà richiedere il riesame di tutta o parte della valutazione; in tal caso entro cinque giorni il richiedente fornirà al Responsabile EQ adeguata documentazione a supporto.</p> <p>3. La procedura di revisione deve essere definita entro 10 giorni della richiesta dando opportuna comunicazione al ricorrente e al Nucleo di Valutazione.</p> |
| CAPO III - NORME FINALI | CAPO III - NORME FINALI |
| Articolo 16 Parere del nucleo di valutazione e revisione della metodologia | Articolo 16 Parere del Nucleo di Valutazione e revisione della metodologia |
| <p>1. L'entrata in vigore del nuovo Sistema di valutazione è condizionato al parere vincolante del Nucleo di Valutazione, così come per ogni revisione significativa del sistema.</p> <p>2. Entro un anno della prima applicazione della metodologia, il Nucleo di Valutazione, avvia ove necessario il processo di revisione orientato alla correzione delle criticità rilevate.</p> | <p>1. L'entrata in vigore del nuovo Sistema di valutazione è condizionato al parere vincolante del Nucleo di Valutazione, così come per ogni revisione significativa del sistema.</p> <p>2. Entro un anno della prima applicazione della metodologia, il Nucleo di Valutazione, avvia ove necessario, il processo di revisione orientato alla correzione delle criticità rilevate.</p> |
| Articolo 17 Valutazione e sospensione cautelare | Articolo 17 Valutazione e sospensione cautelare |

1. Il dipendente, P.O. o collaboratore, sottoposto a sospensione cautelare del servizio non ha titolo ad essere valutato per l'anno di riferimento.

1. Il dipendente o il Responsabile EQ, eventualmente sottoposto a sospensione cautelare del servizio non ha titolo ad essere valutato per l'anno di riferimento.