

COMUNE DI CHIETI

GIUNTA COMUNALE

ESTRATTO DEL REGISTRO DELLE DELIBERAZIONI

N. 820 Data 23 dicembre 2011

OGGETTO: D.Lgs n. 150 del 27.10.2009 - Sistema di misurazione e valutazione della performance.-

L'anno duemilaundici, il giorno 23 del mese di Dicembre, alle ore 16,25 presso la Sede Comunale ubicata in Corso Marrucino (Edificio ex Banca d'Italia). Convocata a norma di legge, si è riunita la:

GIUNTA COMUNALE

composta dai Signori

SINDACO
VICE SINDACO
ASSESSORI

DI PRIMIO	<i>avv. Umberto</i>
DI PAOLO	<i>dott. Bruno</i>
BEVILACQUA	<i>dott. Alessandro</i>
COLANTONIO	<i>dott. Mario</i>
D'AGOSTINO	<i>sig. Ivo</i>
DE MATTEO	<i>dott.ssa Emilia</i>
D'INGIULLO	<i>rag. Marco</i>
GIAMPIETRO	<i>sig. Giuseppe</i>
MELIDEO	<i>dott. Roberto</i>
RUSSO	<i>sig. Marco</i>
VIOLA	<i>avv. Antonio</i>

Assente l'Ass. Russo.-

Presiede il Sindaco Avv. Umberto DI PRIMIO.-

Assiste Il Segretario Generale dott. Maurizio DI MICHELE.-

Seduta del **23 DIC. 2011**

delibera n. **820**

OGGETTO: D.lgs n. 150 del 27.10.2009. Sistema di misurazione e valutazione della performance.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

che l'entrata in vigore del D.lgs 150/2009 di attuazione della Legge n. 15/2009 in materia di ottimizzazione del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni rende indispensabile per gli Enti locali di rivedere ed aggiornare le forme di controllo interno ed i modelli di valutazione del personale nonché della performance delle strutture organizzative

che con delibera di G.C. n. 305 del 10.12.2010 è stato approvato il regolamento per il funzionamento dell'organismo indipendente di valutazione;

che con Decreto sindacale n. 21011 del 31.03.2011 è stato nominato l'Organismo indipendente di valutazione ;

che tra i compiti dell'OIV rientra quello di definire il sistema di misurazione e valutazione della performance ;

che l'OIV ha elaborato proposta per il sistema di misurazione e valutazione della performance

ritenuto di dover procedere all'approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

Visti:

- il D.lgs n. 267 del 18.08.2000;
- il D.lgs n. 150/2009;

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica dell'atto, espresso ai sensi dell'art. 49 del D.lgs n. 267/2000 dal Dirigente del III Settore ad interim;

A voti unanimi e palesi

DELIBERA

- 1) di approvare, per le motivazioni sopra riportate, il sistema di misurazione e valutazione della performance allegato al presente atto a farne parte integrante e sostanziale, dando atto che si intendono abrogate tutte le disposizioni regolamentari in contrasto con il presente provvedimento;
- 2) Di trasmettere il presente provvedimento ai dirigenti dell'Ente e alle OO.SS. rappresentative della dirigenza ;

- 3) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c.4 del D.lgs n. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto.

(seguono le firme all'originale).

La presente deliberazione resterà affissa all'Albo Pretorio on line per gg. 15 consecutivi (dal 28 dicembre al 12 gennaio 2012).

La presente copia è conforme all'originale.

Chieti, 28 dicembre 2011

Il Segretario Generale
dott. Maurizio Di Michele





COMUNE DI CHIETI

820

Codice fiscale 00098000698

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: D.Lgs.n. 150 del 27/10/2009. Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Parere previsto dall'art.49 del TUEL 267/2000

Il sottoscritto Dott. Franco Rispoli, nelle sue qualità di Dirigente ad Interim del III Settore, ai sensi dell'art. 49, comma 1 D.Lgs. 267/2000, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Chieti, 02.12.2011

**IL DIRIGENTE ad Interim
(Dott. Franco RISPOLI)**



Comune di Chieti
Sistema di Misurazione e
Valutazione della
Performance

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

*Adottato ai sensi dell'art. 7 del Decreto Legislativo n. 150/2009
Approvato con Delibera della G.M. del Comune di Chieti n. ___ del ___*



Comune di Chieti

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

820

Indice:

1. OGGETTO E FINALITA'
2. IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE
3. MISURAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
4. LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
5. PROCEDURE DI CONCILIAZIONE



Comune di Chieti

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

820

I. OGGETTO E FINALITA'

Il *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance* (SMIVAP) disciplina la metodologia di valutazione delle performance del Comune di Chieti

Nell'ambito del Ciclo di gestione della Performance lo SMIVAP si pone in collegamento funzionale con la programmazione e controllo e con il sistema di premialità dell'Ente.

Lo SMIVAP è adottato in attuazione della cd. "Riforma Brunetta".

Lo SMIVAP ha come finalità la valutazione della:

- performance organizzativa dell'Ente;
- performance individuale:
 - a) dei Dirigenti e PO-AP
 - b) del personale dipendente t.i.



Comune di Chieti

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

820

II. IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

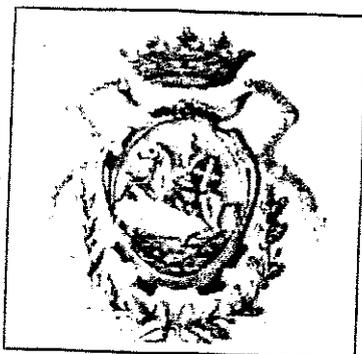
Il Sistema di misurazione e valutazione della Performance si raccorda con i sistemi di programmazione e controllo dell'Ente.

Il Ciclo di gestione della performance si realizza attraverso la definizione di obiettivi e relative risorse, il monitoraggio, l'attuazione del processo di valutazione anche al fine di erogazione dei premi/incentivi e la rendicontazione agli *stakeholders*.

Il Ciclo di gestione della Performance del Comune di Chieti si ispira ai principi:

- della *Balanced Scorecard* che prevede una programmazione strategica basata sulla costruzione di obiettivi con molteplici prospettive di analisi. Si propone la versione adattata alla realtà degli Enti locali:

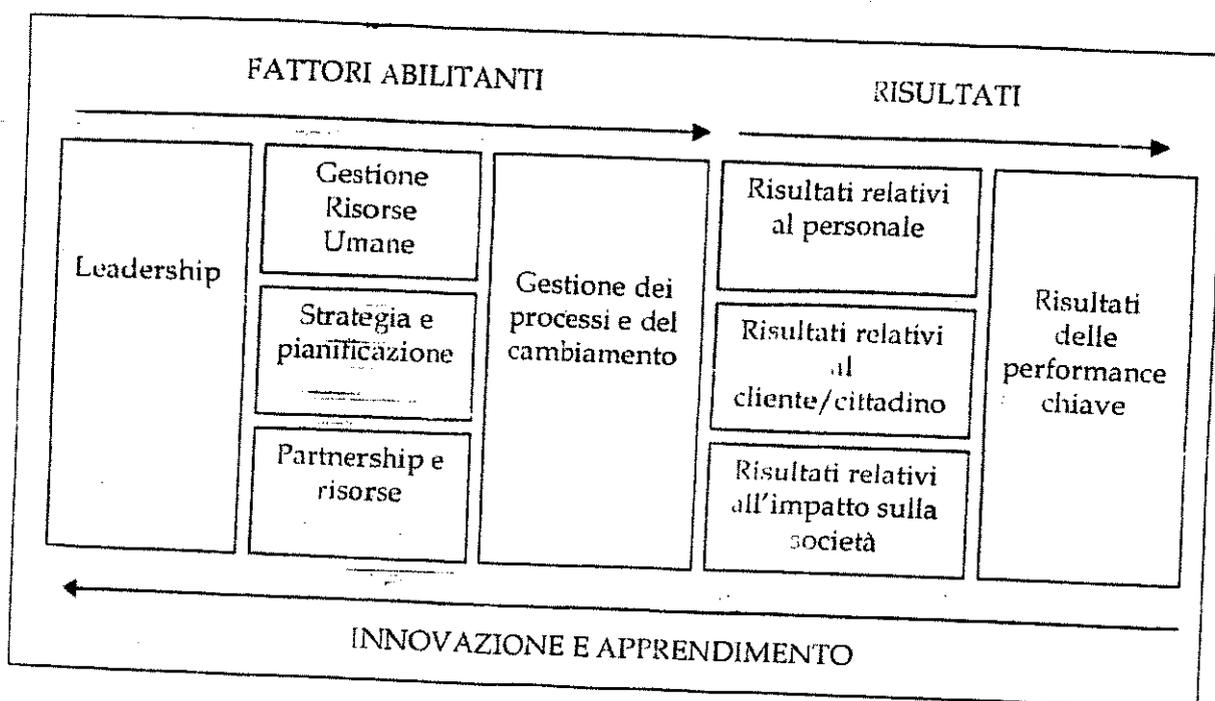
<i>Prospettive</i>	<i>note</i>
Soddisfazione della cittadinanza	e dei destinatari dei servizi comunali
Affinamento dei processi di comunicazione	miglioramento del sistema di relazioni con i cittadini/ utenti dei servizi
Crescita ed innovazione	sviluppo innovativo di prodotti/ servizi
Efficienza dell'organizzazione	e perseguimento dei livelli di qualità
Sviluppo/ apprendimento delle risorse umane	qualità e consolidamento delle competenze e delle motivazioni
Equilibrio economico-finanziario	



Comune di Chieti

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 820

- del *Common Assessment Framework* che consiste in un modello per l'implementazione della qualità totale nell'organizzazione e orientato al miglioramento continuo delle prestazioni. Il CAF è costruito su indicatori chiave di performance (KPI) e sulla base di un processo autovalutativo.



Il Ciclo di gestione della performance e il connesso processo di misurazione e valutativo si attuano mediante:

- **documenti** di programmazione strategica (Linee programmatiche e RPP) e gestionale PEG, i quali costituiscono il Piano della Performance dell'Ente. Tali documenti si raccordano dal punto di vista finanziario e funzionale con il Bilancio e gli altri strumenti programmatici dell'Ente;
- **indicatori** di outcome, output, di efficacia, efficienza ed economicità;



Comune di Chieti

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

- il **processo** di valutazione (e autovalutazione) che partendo dagli obiettivi stabilisce standard e target dell'azione amministrativa, monitorando l'andamento della gestione e valutando i risultati ottenuti anche per l'erogazione dei premi incentivanti la prestazione;
- i **soggetti-attori** coinvolti nel processo valutativo sono:
 1. gli Organi di indirizzo politico amministrativo approvano i documenti di programmazione e rendicontazione (Bilancio, RPP, PEG, Rendiconto);
 2. l'Organismo Indipendente di Valutazione valuta le figure apicali dell'Ente;
 3. *LA CONFERENZA DEI DIRIGENTI*, nel rispetto dei termini previsti dall'Ordinamento e dai Regolamenti interni dell'Ente, cura l'impostazione dei documenti di programmazione e in particolare del PEG, modellando gli obiettivi attraverso un processo di negoziazione fra dirigenza e organi di indirizzo politico-amministrativo, verificandone la coerenza degli obiettivi con l'indirizzo strategico e la volontà espressa dall'Amministrazione;
 4. I Dirigenti valutano il personale dipendente;
 5. il Sindaco valuta il Segretario Generale.
- i **risultati** del processo di misurazione e valutazione che consistono in:
 - ❑ schede di valutazione del personale dirigenziale e dei livelli
 - ❑ report sulla performance organizzativa

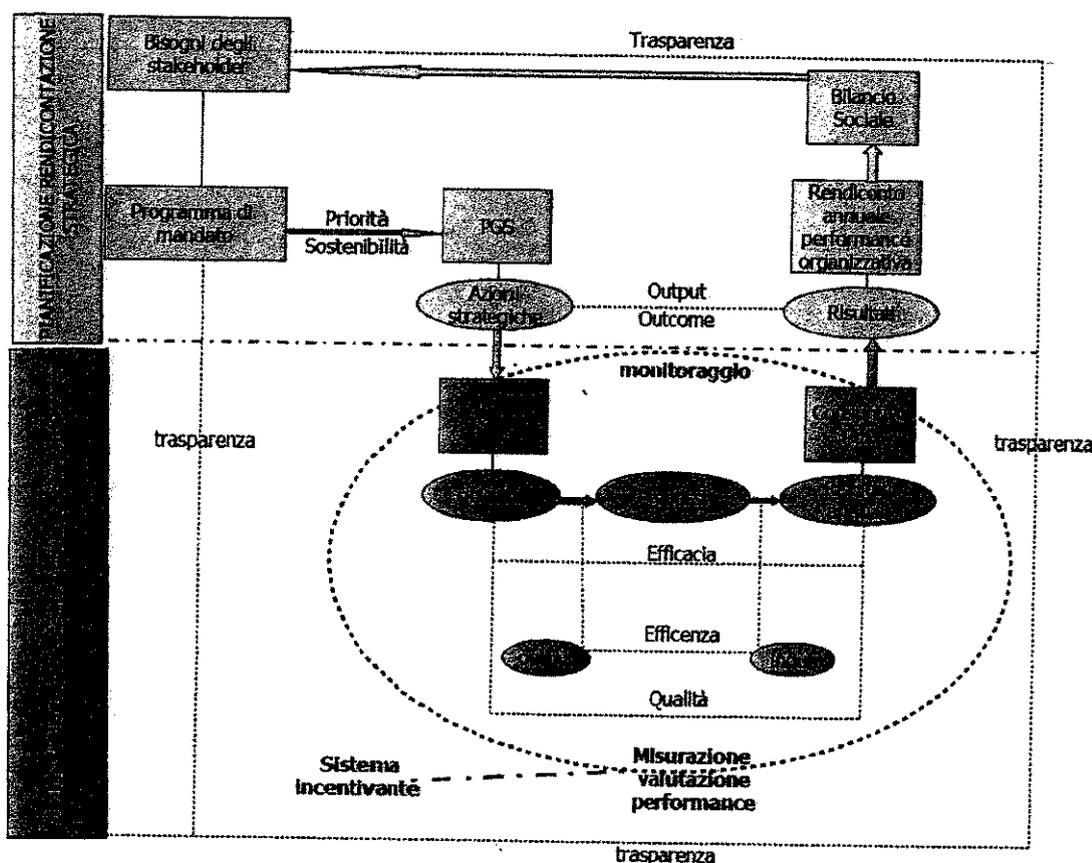


Comune di Chieti

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

820

A titolo esemplificativo si riporta uno schema-tipo che rappresenta il meccanismo di programmazione e valutazione:



N.B.: l'attuale sistema di P&C del Comune non prevede la redazione del PGS e del Bilancio Sociale

Lo SMIVAP si raccorda e si integra, con le modalità e la tempistica, esemplificatamente riportati nel successivo diagramma:

- con i sistemi di controllo esistenti;
- con i documenti di programmazione finanziaria e di Bilancio



Comune di Chieti

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Documenti, tempi e responsabilità nell'ambito della programmazione sono:

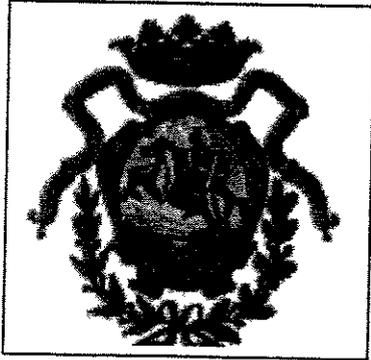
	Anno in corso
	Anno precedente

820

DOCUMENTO/ RESPONSABILE/ TEMPISTICA	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
1 Approvazione bilancio anno successivo												■
2 Approvazione PEG	■											
3 Il dirigente comunica ai dipendenti gli obiettivi		■										
4 Il Segretario Comunale fissa riunioni bi-mestralmente con la Dirigenza ai fini del coordinamento e dell'integrazione delle attività propedeutiche al raggiungimento degli obiettivi					■		■		■		■	
5 Il Controllo di gestione monitora lo stato di avanzamento					■		■		■		■	
6 Il Dirigente deve tenere riunioni sullo stato di avanzamento con l'Area Funzionale					■		■		■		■	
7 I Dirigenti o i loro delegati, effettueranno la valutazione della performance individuale dei dipendenti		■										
8 Inseriti gli obiettivi nella scheda di valutazione i dirigenti distribuiscono le stesse ai dipendenti		■										
9 L'OIV effettua la valutazione della performance dei Dirigenti di Servizio sentiti gli Assessori di riferimento ed il Sindaco			■									
10 L'OIV redige la Relazione sulla Performance da inviare alla Corte dei conti			■			■						

Tabella - GANTT:

tempestica con approvazione del bilancio 2022 è SEGUITA AL 31 DICEMBRE
 RESSA INTES CHE EVENTUALI PROLOGHE NELL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO
 POSSONO TRASCARE LA TEMPISTICA PER I PUNTI 1, 2, 3.



Comune di Chieti

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

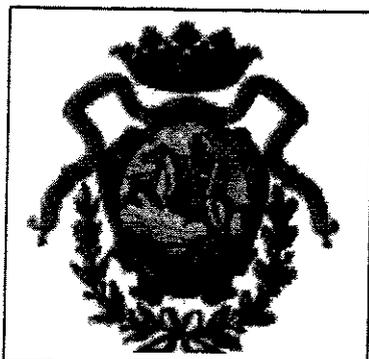
Il Piano esecutivo di gestione è lo strumento mediante il quale si realizza la programmazione e la verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi fino all'accertamento dei risultati.

Nel seguente modello-tipo di scheda del Piano Esecutivo di gestione si individuano in modo sintetico le informazioni necessarie:

PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE																	
Settore/Service																	
Dirigente Responsabile																	
Amministrazione Referente																	
OGGETTIVO/PROGETTO n° 1		Denominazione															
		Linea Politica															
PESO		Risultati Attesi/Criterio di Valutazione															
N°	ATTIVITA'/FASI	RESPONSABILE OGGETTIVO	RISORSE UTILIZZATE ALTRI UFFICI COINVOLTI	PROGRAMMAZIONE													
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1																	
2																	
3																	
4																	
Verifica Stato di Avanzamento:																	
Data:																	
Firma del Responsabile:																	

Alla parte descrittiva della Scheda devono poi essere allegati i prospetti riepilogativi del risorse finanziarie collegate.

E' auspicabile che il PEG sia un documento snello e leggibile, sia per permetterne la migliore fruibilità sia per favorire il processo di monitoraggio periodico, nonché l'efficacia dei meccanismi di valutazione e misurazione delle performance.



Comune di Chieti

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Gli **obiettivi**, coerentemente con i principi della *Balanced scorecard* e del *Common Assessment Framework* devono essere :

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie del Comune;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili;

Gli obiettivi devono comunque essere definiti in **contraddittorio** con la struttura dirigenziale dell'ente, anche ai fini della necessaria negoziazione fra amministrazione e dirigenti per la definizione delle risorse necessarie per il conseguimento degli stessi, e devono essere comunicati, a cura dei Responsabili dei servizi, a tutti i dipendenti posti alle loro dipendenze all'inizio dell'anno, o comunque non appena approvati i citati documenti programmatori.



Comune di Chieti

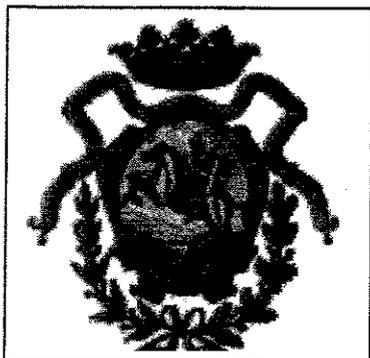
Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

3. LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La misurazione e valutazione della Performance Organizzativa avviene attraverso l'individuazione di indicatori e con il loro monitoraggio.

Si possono utilizzare a tal fine:

- Indagini di customer/citizen satisfaction;
- Strumenti autovalutativi ispirati dal CAF;
- Indicatori di Bilancio (es. Grado smaltimento residui);
- Quadri di sintesi dell'andamento dei servizi a domanda individuale e altri servizi istituzionali monitorati;
- Indagini di clima organizzativo;
- Esito attività di controllo Enti Sovraordinati e Audit interno,
- Altri indicatori (Fonti: Conto Annuale, Statistiche Demografiche, Attività Produttive)



Comune di Chieti

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

4. LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La valutazione delle prestazioni riguarda due sottoaree di valutazione, destinate ad integrarsi fra di loro:

- a) l'area del **comportamento** professionale, da "pesare" diversamente per le varie categorie di dipendenti dell'ente coerentemente con il ruolo rivestito;
- b) l'area del raggiungimento degli **obiettivi**, direttamente correlata con il sistema di programmazione strategica dell'ente;

L'area dei comportamenti professionali.

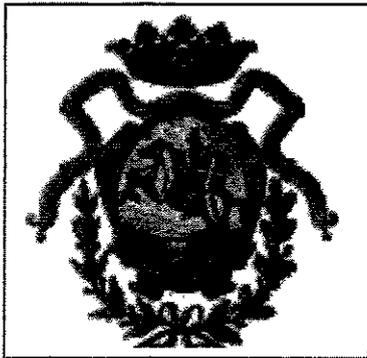
In questa area viene valutato l'insieme delle capacità tecniche, organizzative e relazionali espresse dalla persona.

L'area dei comportamenti viene definita individuando dei fattori di valutazione che tengono conto di specifici comportamenti organizzativi ritenuti significativi rispetto al ruolo ricoperto.

Così, evidentemente, nelle posizioni gerarchicamente più elevate verrà maggiormente preso in considerazione il comportamento manageriale, inteso nel senso di capacità di programmazione e di gestione delle risorse umane, laddove nei ruoli meno elevati verrà dato maggiore spazio alla puntualità delle prestazioni svolte, all'orientamento all'utenza e così via.

L'area dei risultati

Gli obiettivi dell'attività dell'Ente sia di gestione corrente sia conseguenti alle indicazioni strategiche dell'Amministrazione, vengono definiti dall'amministrazione negli strumenti di programmazione dell'ente (relazione previsionale e programmatica



Comune di Chieti

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

– bilancio di previsione) e successivamente integrati e dettagliati negli strumenti esecutivi (piano esecutivo di gestione).

Ad ogni area di valutazione corrisponde una specifica sezione della scheda di valutazione che porta all'attribuzione di un punteggio.

Il punteggio ottenuto nella scheda di valutazione (comportamento e risultati) determina l'attribuzione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e della produttività per gli altri dipendenti.

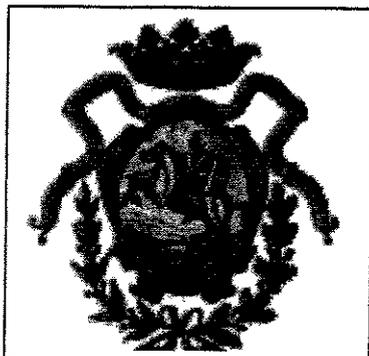
Queste due aree di valutazione avranno pesi diversi a seconda del ruolo dei dipendenti all'interno dell'organizzazione, infatti, tanto più elevata sarà la professionalità del dipendente e più alta la sua collocazione nell'organizzazione, tanto maggiore sarà l'attenzione sul raggiungimento degli obiettivi e, al contrario, tanto più bassa sarà la collocazione nella scala gerarchica dell'ente, tanto più la valutazione sarà incentrata sull'aspetto comportamentale.

Nelle schede di valutazione allegate si tiene conto di tali aspetti, utilizzando fattori di ponderazione diversi fra le due aree di valutazione a seconda delle tipologie di dipendenti.

Per quanto attiene al raggiungimento degli obiettivi, in sede di valutazione, stabilire in quale misura l'obiettivo è stato conseguito non dipende soltanto dal riuscire ad avere misure quantitative precise di risultato; si deve sempre e comunque procedere ad una valutazione del grado in cui i risultati raggiunti sono più o meno in linea con gli obiettivi prefissati, esaminando di volta in volta gli eventuali fattori di scostamento.

Si potrà così formulare un giudizio di sintesi su ogni risultato specifico e sul grado di raggiungimento dell'obiettivo.

Il punteggio massimo ottenibile in questa fase di valutazione è pari a 100. In base al punteggio effettivamente assegnato si potrà determinare l'ammontare della retribuzione erogata.



Comune di Chieti

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

SCHEMA RIEPILOGATIVO FATTORI VALUTATIVI

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	INCIDENZA VALUTAZIONE DIRIGENTI E FIGURE APICALI	INCIDENZA VALUTAZIONE ALTRO PERSONALE DIPENDENTE
OBIETTIVI		
Conseguimento Obiettivi PEG	50	40
COMPORAMENTI		
Contributo alla Performance Generale (A)	20	30
Competenze Professionali e Manageriali (B)	20	0
Capacità di Valutazione dipendenti (C)	10	0
Comportamenti Organizzativi e Competenze dimostrate	0	30



Comune di Chieti

Sistema di Misurazione e
Valutazione della
Performance

Scheda Valutazione Dirigenti

**MODELLO MISURAZIONE E VALUTAZIONE GRADO RAGGIUNGIMENTO
OBIETTIVI INDIVIDUALI**
(PUNTEGGIO MASSIMO: 50)

N	DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI	1 Grado Raggiungimento %	2 PESO *	3 Punteggi Parziali (1 X 2)
1	Obiettivo 1			
2	Obiettivo 2			
3	Obiettivo 3			
4	Obiettivo 4			
5	Obiettivo 5			

LA VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO È PARI A XXXX PUNTI
(Somma punteggi Parziali x 50/ (Nr. Obiettivi x 100))

NOTE:

- L'OIV esamina, misura e valuta, nel corso di una specifica intervista individuale ai Dirigenti interessati, il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo considerando il materiale informativo necessario, verificando le ragioni di eventuali scostamenti dai programmi e acquisendo possibili ulteriori testimonianze
- Il punteggio finale relativo al parametro confluisce, secondo il peso e le modalità previste, nel Sistema di M&V della Performance del Personale Direttivo

* SULLA BASE DELLA STRATEGICA



Comune di Chieti

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Scheda Valutazione Dirigenti

MODELLO MISURAZIONE E VALUTAZIONE COMPORAMENTI PROFESSIONALI

(PUNTEGGIO MASSIMO 50)

	DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE	PUNTI ASSEGNATI				
		1	2	3	4	5
A	Capacità di tradurre le Linee Programmatiche dell'Ente in Piani d'Azione coerenti e quindi capacità di programmare, organizzare e controllare le attività poste sotto la propria responsabilità					
	Capacità di proporre obiettivi innovativi e sfidanti					
	Orientamento al cittadino-cliente e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e la cultura dell'Ente					
B	Capacità di contribuire all'integrazione dei processi lavorativi, promuovendo la collaborazione con altri servizi e uffici					
	Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato, attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del know how dell'Ente sui temi di pertinenza della sua unità organizzativa					
	Leadership, ovvero capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzandone l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale					
	Capacità di soluzione di problemi, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza					
C	Propensione all'innovazione e capacità di adeguarsi tempestivamente ai cambiamenti tecnologici, organizzativi, normativi					
	Capacità di valutare i propri collaboratori (indice di deviazione standard delle valutazioni, qualità del processo, strumenti utilizzati, riunioni organizzate con il personale e comunicazione obiettivi individuali e di gruppo, provvedimenti per orientare/modificare atteggiamenti)					
	Grado di benessere organizzativo del settore/Area di competenza					

LA VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO È PARI A XXXX PUNTI

NOTE:

- Il processo di misurazione e valutazione della performance relativa alle diverse competenze esaminate presuppone che, oltre che all'intervista con i Dirigenti interessati, l'OIV possa raccogliere un adeguato numero di informazioni attraverso documentazioni e testimonianze significative
- Il punteggio finale relativo al parametro confluisce, secondo il peso e le modalità previste, nel Sistema di M&V della Performance del Personale Direttivo.



Comune di Chieti

Sistema di Misurazione e
Valutazione della
Performance

Scheda Valutazione Dirigenti

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE COMPLESSIVA

		PUNTI ASSEGNATI
OBIETTIVI (Max 50)		
GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI INDIVIDUALI		
COMPORTAMENTI (Max 50)		
	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
	QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE GENERALE COMPETENZE MANAGERIALI E PROFESSIONALI DIMOSTRATE	
	CAPACITÀ DI VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI	
PERFORMANCE COMPLESSIVA = XX PUNTI		

Indicazioni per il miglioramento del Valutato

Opinioni del Valutato

Firma OIV

Data



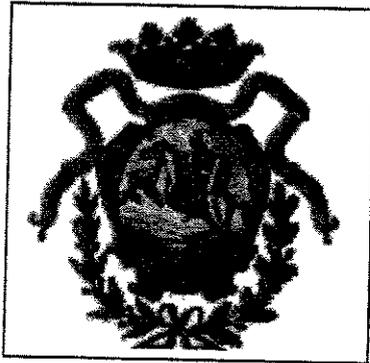
Comune di Chieti

Sistema di Misurazione e
Valutazione della
Performance

Articolazione in fasce di merito Figure Apicali

<i>Fascia di merito</i>	<i>Punteggio Scheda di Valutazione</i>	<i>Retribuzione di risultato</i> <i>(% della retribuzione di posizione)</i>
1^ fascia	da 90 a 100	dal 22 al 25%
2^ fascia	da 75 a 90	dal 16 al 21%
3^ fascia	da 51 a 74	dal 10 al 15%
4^ fascia	da 0 a 50	0%

☞ (N.B.: stabilire riferimenti/collegamenti/sostituzione con attuale sistema previsto con Deliberazione n. 2812 del 24 Dicembre 2009).



Comune di Chieti

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

Scheda di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa
 Personale dipendente - anno

Dipendente		categoria	
profilo professionale		P.E.	
Ufficio/servizio		Anno di	

OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO	N. RAGGIUNGIMENTO	PUNTEGGIO
1		
2		
3...		
MEDIA		

QUALITA' DEL CONTRIBUTO INDIVIDUALE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		PRESTAZIONE			
AMBITO GESTIONALE	Impegno ed affidabilità				
	Attenzione alla qualità della propria attività				
	Rispetto della tempistica e autonomia				
AMBITO INNOVATIVO	Disponibilità alle esigenze di flessibilità e adattamento ai cambiamenti organizzativi				
	Capacità di individuare aspetti da perfezionare nel proprio lavoro, tendendo alla logica del miglioramento/aggiornamento continuo				
	Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative				
MEDIA					

COMPORIMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE DIMOSTRATE		PRESTAZIONE			
AMBITO RELAZIONALE	Capacità relazionale e di ascolto				
	Capacità di operare efficacemente in gruppo e di coordinamento				
	Attenzione alla soddisfazione utenti interno ed esterno				
ORIENTAMENTO ALLA PERFORMANCE	Mantiene un approccio analitico e propositivo di fronte alle difficoltà				
	Analizza i propri obiettivi individuando le priorità				
	Dimostra una propensione ad ottenere il massimo risultato con il minimo delle risorse a sua disposizione, utilizzando al meglio gli strumenti di lavoro				
MEDIA					

data _____ firma di presa visione _____

firma di chi valuta _____



Comune di Chieti

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

5. PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Entro 10 giorni dalla data della presentazione della scheda di valutazione, il valutato può presentare al valutatore una richiesta di riesame in forma scritta, necessariamente motivata e circostanziata. Il valutatore ha 20 giorni di tempo per rispondere a detta richiesta.

Fermo restando che la valutazione è unica e viene effettuata alla fine del periodo di valutazione, il soggetto valutato, potrà in corso d'anno, qualora riscontrasse scostamenti significativi rispetto agli obiettivi prefissati, emanare indirizzi o direttive anche scritte, nei confronti dei dipendenti del proprio servizio in relazione all'andamento del lavoro, sia sul piano del raggiungimento degli obiettivi, sia sul piano comportamentale, tesi al miglioramento della prestazione lavorativa individuale.