

**COMUNE DI VICOPISANO
PROVINCIA DI PISA**

SERVIZIO _____ - TITOLARE P.O. _____

SCHEMA VALUTAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO – ANNO _____

A) VALUTAZIONE INDICATORI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E DI OBIETTIVI INDIVIDUALI

TITOLO PROGETTO/OBIETTIVO	PESO	% RAGG. OBIETTIVO	PUNTI
Media ponderata % raggiungimento obiettivi			

Il “peso” dei progetti, cioè la loro rilevanza sotto il profilo della complessità, del rilievo esterno e della priorità assegnata dagli organi competenti, è definito sulla base del seguente nomenclatore:

rilevanza semplice	5 punti	rilevanza media	10 punti
rilevanza significativa	15 punti	rilevanza elevata	20 punti

I progetti sono quelli assegnati in sede di PEG, al cui interno figureranno anche progetti particolarmente rilevanti per l’Ente, di carattere intersetoriale e riferibili quindi al concetto di performance organizzativa dell’Ente nel suo complesso.

Le percentuali di raggiungimento degli obiettivi derivano dalle valutazioni fatte dal Nucleo di Valutazione sulla base della seguente scala di valori, riferibile, in ultima analisi, al grado di raggiungimento dell’obiettivo programmato in termini quali - quantitativi:

0,00 – 0,60 risultati scarsi	l’attività ha generato risultati non adeguati alle necessità (punteggio proporzionale al livello di non adeguatezza)
0,70 risultati sufficienti	l’attività ha prodotto risultati in linea con le attese minime formulate in fase previsionale
0,80 risultati buoni	l’attività ha prodotto risultati superiori alle attese minime formulate in fase previsionale
0,90 risultati elevati	l’attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo
0,96 – 1,00 risultati ottimi	l’attività ha prodotto risultati superiori alle attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo

Il punteggio massimo attribuibile per la parte relativa ai risultati ottenuti è pari a 60.

Nella media aritmetica ponderata (media pesata), i singoli valori, prima di essere sommati vengono moltiplicati con il *peso* (ponderazione) a loro assegnato. Il peso indica l’importanza (oggettiva o soggettiva) che il singolo valore riveste nella distribuzione. La divisione di conseguenza non viene fatta con il numero di valori, ma con la somma dei *pesi*. La formula generale è

$$M_{a,pond} = \frac{\sum_i x_i \cdot f_i}{\sum_i f_i}$$

dove fi è il peso assegnato all'obiettivo identificato con i, xi è il grado di raggiungimento dell'obiettivo i. In questo modo si ottiene che i risultati relativi ai progetti di maggiore rilievo abbiano più peso di quelli riferiti a progetti meno significativi.

Il punteggio attribuito per i risultati conseguiti con i progetti di PEG deriva infine dalla seguente formula:

Media ponderata raggiungimento obiettivi x 60 = _____ (A)

B) CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

La performance organizzativa di Ente sarà legata ad indicatori ed obiettivi comuni a tutta la struttura indicati nel PEG tra i quali dovranno essere contemplati indicatori generali di salute dell'Ente e sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza. Il punteggio massimo attribuibile per la parte relativa alla performance organizzativa di Ente è pari a 5.

C) VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE E DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI MANAGERIALI E PROFESSIONALI DELLE P.O.

PARAMETRO DI VALUTAZIONE	Totalm. insuff.	Insuff.	Scarso	Suff.	Buono	Ottimo
1. Capacità di valutare i collaboratori mediante una significativa differenziazione dei giudizi all'interno delle schede di valutazione <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
2. Capacità di motivare i propri collaboratori e costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
3. Propensione all'innovazione accompagnata da "realismo" e da una approfondita conoscenza delle possibilità concrete di "fare innovazione" <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
4. Sensibilità e capacità nel rapporto con il pubblico e/o nella collaborazione con gli organi politici <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
5. Impegno nel miglioramento della qualità dei servizi e della relazione con l'utenza <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
6. Capacità di individuare in modo chiaro e realistico i programmi e gli obiettivi pertinenti il proprio settore, in rapporto alla pianificazione strategica dell'ente <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5

7. Propensione all'aggiornamento professionale in merito alla normativa e alle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
8. Collaborazione con gli altri responsabili e costruzione di relazioni basate sulla fiducia e su un confronto aperto, privilegiando canali di comunicazione informali ed evitando atteggiamenti burocratici e formalistici <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
9. Tempestività negli adempimenti legati all'esigenze dell'ente e del servizio <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
10. Disponibilità al confronto con altri enti e con realtà esterne per acquisire (e fornire) informazioni, conoscenze e soluzioni relative a problemi comuni <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
TOTALE PUNTEGGIO (C)					

La somma del parametro A con i parametri B e C (quest'ultimo preventivamente rapportato al massimo di 35), determina la valutazione finale.

VALUTAZIONE SINTETICA FINALE = A + B + **C** =/100.

Sono stabilite le seguenti griglie di punteggio relativamente all'erogazione della indennità di risultato:

- per punteggi ricompresi tra 90/100 e 100/100 l'indennità di risultato sarà pari al 25% dell'indennità di posizione;
- per punteggi ricompresi tra 80/100 e 89/100 l'indennità di risultato sarà pari al 25% dell'indennità di posizione meno un importo pari al 10%;
- per punteggi ricompresi tra 70/100 e 79/100 l'indennità di risultato sarà pari al 25% dell'indennità di posizione meno un importo pari al 20%;
- per punteggi ricompresi tra 60/100 e 69/100 l'indennità di risultato sarà pari al 25% dell'indennità di posizione meno un importo pari al 40%;
- per punteggi ricompresi tra 50/100 e 59/100 l'indennità di risultato sarà pari al 25% dell'indennità di posizione meno un importo pari al 60%;
- per punteggi inferiori a 50/100 non sarà erogata alcuna indennità di risultato.

INDENNITA DI RISULTATO = €

Incontro per assegnazione obiettivi ed eventuale esplicitazione indicatori per valutazione comportamenti/competenze (fase preliminare)

Indicazione (eventuale) di fattori/situazioni che potrebbero incidere sul raggiungimento degli obiettivi fissati

data _____ FIRME _____

Verifica (eventuale) su praticabilità obiettivi e comportamenti da parte del Nucleo

Annotazioni _____

data _____ FIRME _____

Verifica intermedia (eventuale) per scostamento da obiettivi

Annotazioni _____

data _____ FIRME _____

Sintesi di verifica finale data _____

Eventuali annotazioni delle parti:

Firma per presa visione del/la dipendente

Firma del valutatore
