

Valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale incaricato delle posizioni organizzative.
Analisi delle relazioni, ai fini della valutazione per l'erogazione della retribuzione di risultato

Il Nucleo di valutazione prima di procedere, richiama i seguenti atti e disposizioni:

- il CCNL - Comparto Regioni - Autonomie Locali del 31.3.1999, in particolare l'art. 9, comma 4, che nella prima parte testualmente recita: " I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 10, comma 3 omissis...".

- il Piano Esecutivo di Gestione;

- i provvedimenti del Sindaco con i quali sono stati incaricati della posizione organizzativa i dipendenti;

- la sussistenza per l'anno di riferimento, non essendo intervenuta l'approvazione di nuovi criteri di valutazione, dei vigenti criteri di valutazione comportanti:

una assegnazione del punteggio di 800 per "obiettivi di prestazione" ed un punteggio di 200 per i "comportamenti organizzativi", così caratterizzati:

OBIETTIVI DI PRESTAZIONE

Nella voce "Obiettivi di prestazione" vengono considerati gli obiettivi/attività riportati nel P.E.G. anno 2015 e posti in essere dal responsabile di posizione organizzativa, utilizzando il punteggio massimo (800) complessivamente considerando l'insieme delle attività ed attribuendo il punteggio in relazione al grado di raggiungimento secondo una scala di valori definibile per fascia secondo il seguente modello:

100 %	Per il raggiungimento di almeno il 91 % dell'obiettivo/attività;
85%	Nel caso di raggiungimento dell'obiettivo/attività tra il 71 e il 90%;
50%	Nel caso di raggiungimento dell'obiettivo/attività tra il 50 e il 70%;
15%	Nel caso di raggiungimento dell'obiettivo/attività tra il 20 e il 49 %;
Punti 0	Nel caso di obiettivo/attività realizzato al di sotto del 20%;

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

Nella voce "Comportamenti organizzativi" vengono raggruppate in tre voci fondamentali omogenee gli skill caratterizzanti la posizione organizzativa, suddividendo il punteggio massimo di 200 in 70 punti per la prima voce, in 70 punti per la seconda ed in 60 punti per la terza così come segue in dettaglio:

- | | |
|---|----------|
| ○ Capacità gestionali | Punti 70 |
| ○ Autonomia Operativa e Professionalità | Punti 70 |
| ○ Responsabilità ed Affidabilità | Punti 60 |

"Capacità Gestionali"

E' la capacità di affrontare problemi nuovi, complessi e indeterminati in presenza di norme, prassi, procedure, procedimenti, dati storici certi per giungere a decisioni di tipo tecnico-professionale. E', altresì, la capacità di affrontare e risolvere errori e problemi anche in assenza di precedenti storici

Gradi di valutazione

100

Ha facilità di iniziativa nell'affrontare nuovi e complessi problemi. Notevole capacità di proporre soluzioni che richiedono un pensiero analitico, interpretativo, valutativo e costruttivo. Alta capacità di reagire a situazioni straordinarie ed alle sollecitazioni negative in maniera operativa per superare le emergenze e correggere gli errori propri ed altrui.

80

Ha bisogno di poche direttive per affrontare nuovi e complessi problemi anche nei lavori di maggior rilievo. Discreta capacità di proporre soluzioni che richiedono un pensiero analitico, interpretativo, valutativo e costruttivo. Buona capacità di reagire a situazioni straordinarie ed/ alle sollecitazioni negative in maniera operativa per superare le emergenze e correggere gli errori propri ed altrui.

60

Ha bisogno di dettagliate istruzioni per affrontare nuovi e complessi problemi. Sufficiente ' capacità di proporre soluzioni che richiedono un pensiero analitico, interpretativo, valutativo e costruttivo. Nelle situazioni straordinarie e nelle sollecitazioni negative necessita di indirizzi operativi per superare le emergenze e correggere gli errori propri ed altrui.

30

Segue in genere procedure standard esistenti, esita ad agire senza specifiche dettagliate istruzioni e spesso ha bisogno di essere indirizzato. Solo occasionalmente dimostra capacità di proporre soluzioni che richiedono un pensiero analitico, interpretativo, valutativo e costruttivo. Nelle situazioni straordinarie e nelle sollecitazioni negative necessita di indirizzi operativi costanti per superare le emergenze e correggere gli errori propri ed altrui.

0

E' in grado solo di eseguire procedure standardizzate in riferimento a casi precedenti. Ha bisogno di continua guida ed assistenza. Manca di capacità di proporre soluzioni che richiedono un pensiero analitico, interpretativo, valutativo e costruttivo. Nelle situazioni straordinarie e nelle sollecitazioni negative necessita di prescrizioni dettagliate, rigide e costanti per superare le emergenze e correggere frequentemente gli errori propri ed altrui.

"Autonomia operativa e professionalità"

Tiene in considerazione:

- le prescrizioni ricevute (ordini e istruzioni verbali o scritte, norme, procedure, prassi, precedenti simili, ecc.) all'inizio e durante l'esecuzione dei compiti.

- l'assistenza ricevuta, durante lo svolgimento dei compiti, dal superiore o da altri rivolta a chiarire le prescrizioni, risolvere dubbi, fornire ulteriori istruzioni, tenendo conto della possibilità e necessità di riceverla;
- il controllo ricevuto, durante e dopo l'esecuzione dei compiti rivolto a prevenire, rilevare, correggere gli errori;
- lo spirito di iniziativa e di osservazione.

Gradi di valutazione

100

Ha facilità di iniziativa nell'affrontare nuovi problemi e lavori complessi. Prescrizioni con ampi margini di discrezionalità. Controllo di massima sugli aspetti più rilevanti e ad una certa distanza dopo l'esecuzione dei compiti. E' dotato di buon autocontrollo.

80

Ha bisogno di poche direttive anche nei lavori di maggior rilievo. E' vivamente interessato al suo lavoro e si sforza di migliorarlo. Prescrizioni elastiche e con discreti margini di discrezionalità. Controllo limitato dopo lo svolgimento dei compiti. E' dotato di un discreto autocontrollo.

60

Prende iniziative nei lavori normali ed anche in quelli complessi, purché già eseguiti in precedenza. Prescrizioni con limitati margini di discrezionalità. Controllo saltuario durante lo svolgimento dei compiti ed esteso (anche se non immediato) dopo. E' necessario un certo autocontrollo.

30

Segue in genere procedure esistenti, esita ad agire senza autorizzazione e spesso ha bisogno di essere indirizzato. Solo occasionalmente manifesta spirito di iniziativa e di osservazione. Prescrizioni definite e rivolte agli aspetti più rilevanti del lavoro. Controllo esteso durante lo svolgimento dei compiti e completo dopo.

0

Esegue solo ordini specifici ed ha bisogno di costanti indirizzi. Manca di qualsiasi iniziativa ed inventiva. Prescrizioni dettagliate e rigide. Controllo molto esteso durante lo svolgimento dei compiti e completo ed immediato dopo.

"Responsabilità ed Affidabilità"

Considera l'attitudine del dipendente ad assumersi le responsabilità connesse con i propri compiti, la sua coscienziosità sul lavoro e la fiducia che gli si può concedere.

Gradi di valutazione

100

Assume molto volentieri le sue responsabilità ed affronta in ogni caso le conseguenze delle proprie decisioni. Dà pieno affidamento.

80

Accetta le responsabilità e le relative conseguenze. E' abitualmente coscienzioso e affidabile.

60

Non si sottrae alle responsabilità impostegli e normalmente ne accetta le conseguenze. Si può solitamente fare affidamento su di lui.

30

E' restio ad assumersi responsabilità. Tende a nascondere i propri errori e talvolta occorre controllare le sue affermazioni.

0

Evita le responsabilità. Non affronta le conseguenze delle proprie decisioni. Nega i propri errori. Non è affidabile.

Il punteggio complessivo sarà determinato dalla somma del punteggio ottenuto per gli obiettivi di prestazione e per i comportamenti organizzativi e la retribuzione di risultato sarà erogata secondo la seguente percentuale in relazione al punteggio ottenuto:

Valore punteggio ottenuto	percentuale erogata
da 1000 a 970	100%
da 969 a 900	90%
da 899 a 700	75%
da 699 a 500	50%
inferiore a 499	nessuna erogazione