



COMUNE DI PESCOSOLIDO

PROVINCIA DI FROSINONE

Via Umberto I, 39 - 03030 PESCOSOLIDO (FR) - Tel. 0776 886020 - Fax 0776 1801023 - Codice Fiscale 00199660606
Sito Web www.comune.pescosolido.fr.it

E-mail: comune@comune.pescosolido.fr.it

Pec: comunepescosolido@pec.wnmail.it

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Per comprendere appieno il significato, la portata e le caratteristiche della performance nella sua multiformità, riprendendo altresì le indicazioni rivenienti dalle disposizioni di legge, è di fondamentale rilevanza cogliere in modo efficace la distinzione tra performance organizzativa e performance individuale. Si tratta di concetti che, proprio per garantire la migliore efficacia dei sistemi di misurazione e valutazione della performance, devono essere opportunamente identificati, proprio per evitare possibili sovrapposizioni che sono destinate potenzialmente a limitare fortemente l'efficacia del modello adottato. In tal senso, del resto, si esprimono le Linee Guida n. 5 del Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le quali «dall'analisi di quanto fatto dalle amministrazioni negli anni precedenti, infatti, emergono una serie di criticità in merito alla corretta declinazione del rapporto fra obiettivi annuali (organizzativi) della struttura e obiettivi individuali del singolo. In molte amministrazioni, in particolare emerge:

- una completa identificazione fra le due tipologie di obiettivi, per cui sono definiti obiettivi individuali del dirigente quelli della struttura di diretta responsabilità;

- che il personale è destinatario di obiettivi (definiti come individuali) che nella pratica coincidono con gli obiettivi della struttura organizzativa; solo in casi residuali questi sono definiti sulla base delle attività specifiche svolte da parte di ciascun valutato». Si può, infatti, «generare un effetto negativo sulla percezione dei meccanismi di valutazione. In particolare il personale non dirigente potrebbe avere la "sensazione" di "lavorare per la realizzazione degli obiettivi del dirigente" e non per raggiungere quelli della struttura di appartenenza».

Si tratta, nondimeno, di due concetti che, seppure distinti, sono strettamente interconnessi, anche per la circostanza che proprio il D.Lgs. 150/2009 stabilisce espressamente che (nell'ambito della performance individuale) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva. In tal senso, del resto, si esprimono ancora le richiamate Linee Guida, che sottolineano il punto di contatto per i dirigenti e il personale responsabile di un'unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, legato alla circostanza che, appunto, «il grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa di diretta responsabilità (performance organizzativa) contribuisce, in maniera prevalente, alla valutazione della performance individuale del dirigente, in quanto responsabile ultimo dell'ambito organizzativo cui si riferiscono».

La performance individuale concerne il contributo dei singoli alle diverse unità organizzative e, più generalmente, all'Ente complessivamente considerato ed è diversamente configurata e misurata in funzione dello specifico ruolo ricoperto dalla singola unità di personale. Secondo il dettato normativo, infatti, in funzione del ruolo ricoperto, la misurazione e valutazione della performance individuale avviene sulla base di fattori diversi che tengono conto del profilo di rispettiva appartenenza e che sono variamente modulati.

Con riferimento al personale titolare di P.O. la performance individuale è collegata, secondo quanto previsto dall'art. 9 del D. Lgs 150/2009 ai seguenti indicatori:

- indicatori della performance relativi all'ambito organizzativo di dirette responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Nella valutazione del personale non incaricato di P.O. rimane ferma la misurazione della performance individuale da parte dei dirigenti in funzione dei due seguenti elementi rilevanti:

1. Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
2. Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi.

Si sottolinea come, secondo il legislatore, risulti fondamentale che la valutazione del risultato (anche dei soggetti non incaricati di responsabilità di struttura) avvenga contemplando comunque gli obiettivi, sia individuali (ossia assegnati in modo specifico a ogni dipendente) sia per gruppi (ovvero assegnati in modo aggregato ai diversi dipendenti) anche in relazione al personale che non è investito di una responsabilità di struttura.

In ogni caso dovrebbe sussistere una correlazione tra la performance organizzativa ed individuale che può essere attivata secondo diverse modalità, che possono sintetizzarsi nelle seguenti:

- a) la performance organizzativa concorre alla determinazione della performance individuale generando una quota parte di quest'ultima, che risulta dal concorso di tale elemento con gli altri fattori che complessivamente conducono a generare, appunto, la performance individuale;
- b) la performance organizzativa costituisce una precondizione, eventualmente, in funzione di determinati livelli, per il riconoscimento della performance individuale al personale interessato, che può essere riconosciuta positivamente solo al verificarsi di tale presupposto;
- c) la performance organizzativa rappresenta un elemento di definizione della performance individuale che interviene successivamente alla determinazione di quest'ultima, in quanto destinata a costituire il parametro che permette di individuare in modo puntuale la premialità effettivamente spettante.

Con cadenza annuale l'Amministrazione provvederà a redigere specifica relazione sulla performance che costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo. Tale relazione sarà soggetta a validazione dell'OIV.

Seguono:

- schede di valutazione per personale titolare di P.O.;
- scheda di valutazione per personale non titolare di P.O..

COMUNE DI PESCOSOLID
(Provincia di Frosinone)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE TITOLARE DI P.O.

Elementi	Punteggio Assegnato
RILEVANZA ORGANIZZATIVA (Max 40 punti)	
RAGGIUNGIMENTO DI SPECIFICI OBIETTIVI INDIVIDUALI (Max 20 punti)	
QUALITA' DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA (Max 10 punti)	
COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE (Max 10 punti)	
COMPORTEMENTI ORGANIZZATIVI NELLO SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI ASSEGNATE (Max 10 punti)	
CAPACITA' DI VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI (Max 10 punti)	
TOTALE (MAX 100 PUNTI)	

COMUNE DI PESCOSOLID
(Provincia di Frosinone)

SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON TITOLARE DI P.O.

Elementi		Punteggio Assegnato	
Performance individuale	Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con i piani di attività e/o i progetti	MAX 30:	
	Punteggio ai comportamenti	Capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con i colleghi e l'utenza	Da 1 a 5:
		Efficienza organizzativa ed affidabilità	Da 1 a 5:
		Capacità di lavorare e di gestire il ruolo di competenza	Da 1 a 5:
		Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità	Da 1 a 5:
		Grado di responsabilizzazione verso i risultati	Da 1 a 5:
		Abilità tecnico-operativa	Da 1 a 5:
		Livello di autonomia-iniziativa	Da 1 a 5:
		Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure	Da 1 a 5:
		Quantità delle prestazioni	Da 1 a 5:
		Flessibilità	Da 1 a 5:
		Totale parziale	MAX 50:
		Performance organizzativa	MAX 20:
		TOTALE	MAX 100: