



*Istituto Autonomo per le Case Popolari
della Provincia di CALTANISSETTA*

Sistema di Misurazione e Valutazione della performance dei dipendenti

La misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dei dipendenti di cat. B, C, e D, non incaricati di Posizione Organizzativa, è riservata ai Responsabili di Servizio incaricati di P.O. presso cui il dipendente presta servizio, ovvero, in assenza di questi, dal Dirigente dell'Area competente. La valutazione avviene attraverso specifiche schede (**ALLEGATO A**) sulla base del d.lgs. 150/2009, modificato dal d.lgs. 74/2017 e dei criteri mutuati dalle indicazioni contenute nelle Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) del 29 dicembre 2017 e nel nuovo CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.

I Responsabili dei Servizi provvedono ad attribuire i premi correlati alla performance organizzativa collettiva e individuale, disciplinati dal vigente CCDI 2018-2020, in base ai seguenti criteri:

- a) valutazione della performance organizzativa;
- b) valutazione dell'apporto individuale nel conseguimento degli obiettivi;

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Oggetto della valutazione, considerate le dimensioni dell'ente, è la qualità dell'erogazione dei servizi e delle prestazioni rese ("performance organizzativa") che sarà valutata secondo quanto previsto nella scheda di valutazione ed alla quale si attribuisce il punteggio massimo di 60: andrà valutata la capacità propositiva in tema di organizzazione, da dimostrare con concrete disposizioni e finalizzata al sostegno attivo alla formulazione degli indirizzi, ma più in generale riconducibile ad un orientamento attivo alla ricerca di nuove soluzioni rispetto ai problemi da gestire; la tensione all'innovazione finalizzata al superamento delle prassi consolidate ed all'attivazione di nuovi sistemi di relazioni con gli interlocutori esterni ed ai processi di cambiamento e di riorganizzazione dell'Amministrazione.

Ogni dipendente dovrà essere valutato secondo lo schema di seguito riportato:

<i>Elementi</i>	<i>Indici</i>
1. Precisione e qualità delle prestazioni svolte	<ul style="list-style-type: none">• Precisione• Qualità• Puntualità
2. Adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione dei cambiamenti organizzativi	<ul style="list-style-type: none">• Si adatta a situazioni nuove• Opera con flessibilità• Gestisce situazioni di crisi
3. Orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici	<ul style="list-style-type: none">• Raccorda i bisogni dell'utenza con l'offerta dell'ente• Comunica• Collabora
4. Proposta ed organizzazione di soluzioni innovative e contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali	<ul style="list-style-type: none">• Sa organizzare il proprio tempo• Razionalizza le procedure• Fa proposte migliorative

Ad ognuno degli indici si applica una scala di valutazione così articolata:

- 0 punti = gravemente insufficiente
- 1 punti = insufficiente
- 2 punti = sufficiente
- 3 punti = adeguato
- 4 punti = buono
- 5 punti = ottimo

Ogni elemento della performance organizzativa di ogni singolo dipendente, non incaricato di Posizione Organizzativa, sarà quindi valutato con un punteggio che va da 0 (zero) a 5 (cinque) punti. Il punteggio massimo conseguibile è pari a 60 (sessanta) punti.

APPORTO INDIVIDUALE

La valutazione dell'apporto individuale del singolo dipendente al conseguimento dei risultati complessivi dell'Area e del Servizio di riferimento sarà espressa dal Responsabile con valori tra 0 e 5 prendendo a riferimento gli elementi sotto indicati con applicazione della scala di valutazione già indicata in precedenza. Il punteggio massimo conseguibile è pari a 40 (quaranta) punti:

1. Precisione delle prestazioni svolte
2. Qualità dei servizi prestati
3. Parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti
4. Semplificazione e celerità delle procedure
5. Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali
6. Sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni
7. Tassi di assenza annuali (<i>escluse le ferie e i permessi ex L. 104/92</i>) (Oltre i 90 gg.: 0 punti; da 71 a 90 gg.: 1 punto; da 51 a 70 gg.: 2 punti; da 31 a 50 gg.: 3 punti; da 16 a 30 gg.: 4 punti; da 0 a 15 gg. 5 punti)
8. Precisione e rispetto dell'orario di servizio e di lavoro

N.B. ai sensi dell'art. 36, comma 17, del CCDI 2018-2020 "Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa".

Per i dipendenti la cui prestazione sia svolta presso più Servizi, l'apporto individuale verrà valutato dal Responsabile dell'Area presso la quale il dipendente presta il servizio prevalente, di concerto con il Responsabile dell'altra Area interessata. In caso di mobilità interna intersettoriale, l'Organismo di Valutazione provvederà, prima della liquidazione, alla rideterminazione del riparto del fondo.

La scheda di valutazione deve essere notificata all'interessato che, in caso di contestazione, può avvalersi dell'O.S. cui conferisce mandato o di un legale di sua fiducia.

Completata la valutazione si procederà a dividere l'importo delle relative quote del fondo, destinate a compensare i diversi istituti della performance a sensi del vigente CCDI, per la sommatoria dei punti attribuiti a ciascun dipendente, consentendo di assegnare ad ogni dipendente l'importo spettante sulla base del proprio punteggio conseguito (punti perf. organizz. + punti apporto individuale), nella seguente misura percentuale:

CAT. B, C e D

punteggio

fino a 50 punti, 0%;

da 51 a 60 punti, 50%;

da 61 a 70 punti, 60%;

da 71 a 80 punti, 70%;

da 81 a 90 punti 80%;

da 91 a 95 punti 90%;

da 96 a 100 punti, 100%

A tal fine, e per consentire la prescritta certificazione di cui al d.lgs. 74/2017, ogni Dirigente provvederà a trasmettere all'Organismo Indipendente di Valutazione specifiche relazioni, previsionale e di consuntivo, nei termini e nella forma che l'Organismo stesso indicherà, nonché previa verifica degli obiettivi raggiunti.