

COMUNE DI ROBELLA



PROVINCIA DI ASTI

PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE 2019/2021

ALLEGATO A)

INDICATORI DI VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

a)	<p>Direzione e organizzazione intese come la capacità di chiarire gli obiettivi e tradurre gli stessi in piani e programmi, coordinando ed ottimizzando le risorse disponibili, specie umane MAX PUNTI 20</p>
	<ul style="list-style-type: none">• 0-5 (bassa): comportamento lavorativo concentrato non sulla programmazione delle attività ma sulla risoluzione dei singoli problemi all'atto della loro manifestazione e sulle urgenze;• 06-15 (media): comportamento lavorativo concentrato sulla programmazione delle attività in relazione alla priorità delle problematiche;• 16-20 (alta): comportamento lavorativo concentrato, in base alla priorità delle problematiche, sulla programmazione delle attività e sull'individuazione degli eventuali ostacoli e delle relative soluzioni al fine del raggiungimento degli obiettivi (ad es. rappresentare un punto di riferimento per la risoluzione di problemi lavorativi derivanti dall'attività dei propri collaboratori e gestione di eventuali rapporti conflittuali verificatisi fra i collaboratori stessi);
b)	<p>Innovazione e semplificazione intese come la capacità di stimolare l'innovazione e la semplificazione delle procedure amministrative sostenendo in modo attivo e costruttivo gli interventi a tal fine necessari a livello gestionale, organizzativo e tecnologico, favorendo l'attività di formazione ed iniziativa personale dei propri collaboratori MAX PUNTI 20</p>
	<ul style="list-style-type: none">• 0-5 (bassa): comportamento indifferente rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti intervenuti (ad es. incapacità di proporre gli interventi necessari a seguito di modifiche normative e gestionali);• 6-15 (media): comportamento attuativo di interventi innovativi proposti da altri o, comunque, provenienti da <i>input</i> esterni;• 16-20 (alta): comportamento propositivo ed attuativo di interventi innovativi nell'ambito del proprio settore;
c)	<p>Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo e di collaborare con gli organi di governo, il segretario dell'Ente, le altre PO, i dipendenti del proprio settore ed il personale di altri settori od enti, al fine della realizzazione degli obiettivi e della risoluzione dei problemi; MAX PUNTI 15</p>
	<ul style="list-style-type: none">• 0-5 (bassa): comportamento indifferente rispetto all'integrazione ed alla collaborazione;• 6-10 (media): comportamento partecipativo all'integrazione ed alla collaborazione richiesta da altri o, comunque, proveniente da <i>input</i> esterni;• 11-15 (alta): comportamento sollecitativo dell'integrazione e della collaborazione (ad es. proposta di convocare conferenze di organizzazione per la risoluzione di problemi intersettoriali, disponibilità a modificare l'organizzazione del lavoro nell'interesse generale dell'Ente, ecc.);
d)	<p>Orientamento all'utente inteso come, la capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa e distorta delle norme, ovvero la c.d. burocratizzazione, al fine sia della soddisfazione del cliente interno ed esterno all'Ente che del raggiungimento di alti traguardi qualitativi dei servizi erogati; ai fini della valutazione si terrà conto anche delle risultanze delle indagini di customer comunque effettuate. MAX PUNTI 15</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • 0-5 (bassa): comportamento normativo di risposta ai bisogni del cliente esterno ed interno; • 6-10 (media): comportamento volto ad ascoltare e mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa e distorta delle norme (c.d. burocratizzazione); • 11-15 (alta): comportamento interpretativo dei bisogni del cliente, interno ed esterno, al fine di una ricerca della migliore soluzione, anche mediante il coinvolgimento di altri soggetti interessati;
e)	<p>Valutazione del personale, intesa come la capacità di valutare i propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi. MAX PUNTI 15</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0-5 (bassa): comportamento tendente alla valutazione uniforme dei propri collaboratori; • 6-10 (media): comportamento orientato alla valutazione critica del comportamento dei propri collaboratori; • 11-15 (alta): comportamento volto ad una significativa differenziazione nella valutazione dei propri collaboratori;
f)	<p>Responsabilizzazione, intesa come la capacità di responsabilizzare i propri collaboratori attraverso anche l'attribuzione della responsabilità di procedimenti amministrativi e la delega; MAX PUNTI 15</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0-5 (bassa): indifferenza, nei confronti del processo di responsabilizzazione dei propri collaboratori e tendenza all'accentramento delle competenze; • 6-10 (media): processo di decentramento delle competenze solo parziale; • 11-15 (alta): decentramento di competenze e responsabilizzazione dei collaboratori in forma piena;
g)	<p>Rispetto dei termini inteso come la capacità di garantire la conclusione dei procedimenti amministrativi di competenza del settore a cui la PO è preposta, nel rispetto dei termini previsti, in considerazione anche di quanto previsto dall'art.2, comma 9, della legge 7.8.1990, n. 241.</p> <ul style="list-style-type: none"> • rispetto pieno dei termini di conclusione di tutti i procedimenti amministrativi (ammessa una deroga solo nel 3% dei casi) meno punti 0; • mancato rispetto dei termini nel 5% dei casi meno punti 5; • mancato rispetto dei termini nel 10% dei casi meno punti 10; • mancato rispetto dei termini nel 15% dei casi meno punti 15; • mancato rispetto dei termini nel 20% dei casi meno punti 20; • mancato rispetto dei termini nel 25% dei casi meno punti 25.
	<p>TOTALE 100</p>

INDICATORI DI VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO
DIPENDENTI NON INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1	<p>Competenze dimostrate Questo criterio misura il livello di competenze possedute e dimostrate dal dipendente in ordine, all'applicazione, con precisione, di norme e conoscenze tecnico-specialistiche, tenuto conto della categoria di inquadramento e delle mansioni svolte.</p> <p>MAX PUNTI 30</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • livello scarso = punti 0 • livello sufficiente = punti 10 • livello discreto = punti 15 • livello buono = punti 20 • livello ottimo = punti 30
2	<p>Comportamenti professionali Questo criterio misura la capacità del dipendente di raggiungere gli obiettivi assegnati e di svolgere le proprie prestazioni in modo efficace ed efficiente, attraverso un profilo comportamentale apprezzato in termini di affidabilità, flessibilità e tempestività.</p> <p>MAX PUNTI 30 suddivisi su 3 sottocriteri</p>
	<p>AFFIDABILITA'</p> <ul style="list-style-type: none"> • livello scarso = punti 0 • livello sufficiente = punti 2 • livello discreto = punti 4 • livello buono = punti 7 • livello ottimo = punti 10
	<p>FLESSIBILITA'</p> <ul style="list-style-type: none"> • livello scarso = punti 0 • livello sufficiente = punti 2 • livello discreto = punti 4 • livello buono = punti 7 • livello ottimo = punti 10
	<p>TEMPESTIVITA'</p> <ul style="list-style-type: none"> • livello scarso = punti 0 • livello sufficiente = punti 2 • livello discreto = punti 4 • livello buono = punti 7 • livello ottimo = punti 10
3	<p>Comportamenti organizzativi Questo criterio misura la capacità del dipendente di organizzarsi autonomamente nell'esercizio dei compiti affidatigli, nonché di gestire in modo corretto e professionale, sotto ogni profilo, le relazioni sia con i superiori gerarchici ed i colleghi di lavoro, sia con gli utenti dei servizi.</p> <p>MAX PUNTI 15</p>
	<p>CAPACITA' DI ESERCITARE I COMPITI IN AUTONOMIA</p> <ul style="list-style-type: none"> • livello scarso = punti 0 • livello sufficiente = punti 1 • livello discreto = punti 2 • livello buono = punti 3 • livello ottimo = punti 5
	<p>CAPACITA' DI GESTIRE LE RELAZIONI CON SUPERIORI GERARCHICI E COLLEGHI</p> <ul style="list-style-type: none"> • livello scarso = punti 0

- livello sufficiente = punti 1
- livello discreto = punti 2
- livello buono = punti 3
- livello ottimo = punti 5.

CAPACITA' DI GESTIRE LE RELAZIONI CON GLI UTENTI

- livello scarso = punti 0
- livello sufficiente = punti 1
- livello discreto = punti 2
- livello buono = punti 3
- livello ottimo = punti 5.

TOTALE

75