

# COMUNE DI ROBELLA



PROVINCIA DI ASTI

## PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE 2020/2022

ALLEGATO A)

### INDICATORI DI VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO

#### POSIZIONI ORGANIZZATIVE

a)	<p><b>Direzione e organizzazione</b> intese come la capacità di chiarire gli obiettivi e tradurre gli stessi in piani e programmi, coordinando ed ottimizzando le risorse disponibili, specie umane <b>MAX PUNTI 20</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>0-5 (bassa):</b> comportamento lavorativo concentrato non sulla programmazione delle attività ma sulla risoluzione dei singoli problemi all'atto della loro manifestazione e sulle urgenze;</li><li>• <b>06-15 (media):</b> comportamento lavorativo concentrato sulla programmazione delle attività in relazione alla priorità delle problematiche;</li><li>• <b>16-20 (alta):</b> 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);</li></ul>
b)	<p><b>Innovazione e semplificazione</b> 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 <b>MAX PUNTI 20</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>0-5 (bassa):</b> comportamento indifferente rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti intervenuti (ad es. incapacità di proporre gli interventi necessari a seguito di modifiche normative e gestionali);</li><li>• <b>6-15 (media):</b> comportamento attuativo di interventi innovativi proposti da altri o, comunque, provenienti da <i>input</i> esterni;</li><li>• <b>16-20 (alta):</b> comportamento propositivo ed attuativo di interventi innovativi nell'ambito del proprio settore;</li></ul>
c)	<p><b>Integrazione</b> 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; <b>MAX PUNTI 15</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>0-5 (bassa):</b> comportamento indifferente rispetto all'integrazione ed alla collaborazione;</li><li>• <b>6-10 (media):</b> comportamento partecipativo all'integrazione ed alla collaborazione richiesta da altri o, comunque, proveniente da <i>input</i> esterni;</li><li>• <b>11-15 (alta):</b> 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.);</li></ul>
d)	<p><b>Orientamento all'utente</b> 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. <b>MAX PUNTI 15</b></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>0-5</b> (bassa): comportamento normativo di risposta ai bisogni del cliente esterno ed interno;</li> <li>• <b>6-10</b> (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);</li> <li>• <b>11-15</b> (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;</li> </ul>
e)	<p><b>Valutazione del personale</b>, intesa come la capacità di valutare i propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.  <b>MAX PUNTI 15</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>0-5</b> (bassa): comportamento tendente alla valutazione uniforme dei propri collaboratori;</li> <li>• <b>6-10</b> (media): comportamento orientato alla valutazione critica del comportamento dei propri collaboratori;</li> <li>• <b>11-15</b> (alta): comportamento volto ad una significativa differenziazione nella valutazione dei propri collaboratori;</li> </ul>
f)	<p><b>Responsabilizzazione</b>, intesa come la capacità di responsabilizzare i propri collaboratori attraverso anche l'attribuzione della responsabilità di procedimenti amministrativi e la delega;  <b>MAX PUNTI 15</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>0-5</b> (bassa): indifferenza, nei confronti del processo di responsabilizzazione dei propri collaboratori e tendenza all'accentramento delle competenze;</li> <li>• <b>6-10</b> (media): processo di decentramento delle competenze solo parziale;</li> <li>• <b>11-15</b> (alta): decentramento di competenze e responsabilizzazione dei collaboratori in forma piena;</li> </ul>
g)	<p><b>Rispetto dei termini</b> 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"> <li>• rispetto pieno dei termini di conclusione di tutti i procedimenti amministrativi (ammessa una deroga solo nel 3% dei casi) meno punti 0;</li> <li>• mancato rispetto dei termini nel 5% dei casi meno punti 5;</li> <li>• mancato rispetto dei termini nel 10% dei casi meno punti 10;</li> <li>• mancato rispetto dei termini nel 15% dei casi meno punti 15;</li> <li>• mancato rispetto dei termini nel 20% dei casi meno punti 20;</li> <li>• mancato rispetto dei termini nel 25% dei casi meno punti 25.</li> </ul>
	<p><b>TOTALE</b> <span style="float: right;"><b>100</b></span></p>

**INDICATORI DI VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO**  
**DIPENDENTI NON INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

<b>1</b>	<p><b>Competenze dimostrate</b>  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><b>MAX PUNTI 30</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• livello scarso = punti 0</li> <li>• livello sufficiente = punti 10</li> <li>• livello discreto = punti 15</li> <li>• livello buono = punti 20</li> <li>• livello ottimo = punti 30</li> </ul>
<b>2</b>	<p><b>Comportamenti professionali</b>  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><b>MAX PUNTI 30 suddivisi su 3 sottocriteri</b></p>
	<p><b>AFFIDABILITA'</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• livello scarso = punti 0</li> <li>• livello sufficiente = punti 2</li> <li>• livello discreto = punti 4</li> <li>• livello buono = punti 7</li> <li>• livello ottimo = punti 10</li> </ul>
	<p><b>FLESSIBILITA'</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• livello scarso = punti 0</li> <li>• livello sufficiente = punti 2</li> <li>• livello discreto = punti 4</li> <li>• livello buono = punti 7</li> <li>• livello ottimo = punti 10</li> </ul>
	<p><b>TEMPESTIVITA'</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• livello scarso = punti 0</li> <li>• livello sufficiente = punti 2</li> <li>• livello discreto = punti 4</li> <li>• livello buono = punti 7</li> <li>• livello ottimo = punti 10</li> </ul>
<b>3</b>	<p><b>Comportamenti organizzativi</b>  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><b>MAX PUNTI 15</b></p>
	<p><b>CAPACITA' DI ESERCITARE I COMPITI IN AUTONOMIA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• livello scarso = punti 0</li> <li>• livello sufficiente = punti 1</li> <li>• livello discreto = punti 2</li> <li>• livello buono = punti 3</li> <li>• livello ottimo = punti 5</li> </ul>
	<p><b>CAPACITA' DI GESTIRE LE RELAZIONI CON SUPERIORI GERARCHICI E COLLEGHI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• livello scarso = punti 0</li> </ul>

- 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**