



ENTE PARCO NAZIONALE DELLA SILA
Lorica di San Giovanni in Fiore (CS) – Via Nazionale

**Criteria definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del
trattamento accessorio
(art. 20 c. 2 D.Lgs 33/2013)**

Personale Dipendente

valutazione della "performance organizzativa"							
ELEMENTI DI VERIFICA (A)	PESO % (B)	VALUTAZIONE (C)					PUNTI (D)
		1	2	3	4	5	
GRADO DI SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI (es:Indice di affluenza degli utenti c/o i Centri visita; giudizio degli utenti Centri Visita ect.)							
ATTUAZIONE PROGRAMMI ED OBIETTIVI PER L'ANNO IN CORSO COME DA RELAZIONE PROGRAMMATICA							
CONTENIMENTO E RIDUZIONE DEI COSTI DI GESTIONE GLOBALE DELL'ENTE							
CAPACITA' DI COMUNICAZIONE E RELAZIONI CON IL PUBBLICO DESTINATARIO DEI SERVIZI (es: web-marketing ect.)							
MODERNIZZAZIONE E MIGLIORAMENTO DELL' ORGANIZZAZIONE QUALITATIVO							
PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'							
Totale							

Le colonne (A), (B), sono compilate ad inizio del ciclo di valutazione, in fase di "ASSEGNAZIONE" degli standard di prestazione (standard di qualità, di impegno, di comportamento, di risultato).

- Le colonne (C), (D) sono compilate a fine del ciclo di valutazione.

DOVE:

(A)In questa colonna sono elencati i singoli elementi o fattori di valutazione. Gli stessi, possono prevedere anche delle sotto articolazioni e delle graduazioni, così da permettere di apprezzare più, nel dettaglio i singoli aspetti nel fattore stesso. Il fattore n°1, ad esempio, è stato specificato.

(B) In questa colonna occorre indicare il peso ponderale del singolo fattore, analogamente a quanto fatto nella valutazione delle "posizioni". Nella definizione dei fattori, il valutatore deve tenere conto del loro grado di complessità tecnica, organizzativa e gestionale, e pesare la loro "importanza" relativa. Viene quindi attribuita ad ogni voce un valore percentuale che, per essere significativo, non deve essere inferiore a 5. Tale ponderazione è definita dal capo diretto e comunicata al valutato. Ovviamente, la somma dei pesi percentuali dovrà essere = 100.

(C) In questa colonna viene indicato il livello di valutazione, ovvero il giudizio, assegnato dal dirigente al proprio collaboratore in relazione al fattore valutato. Il giudizio viene indicato su una scala centenaria e deve necessariamente tenere conto dei risultati effettivi e dei fattori oggettivi che possono aver influito sul loro raggiungimento. I valori della scala hanno il seguente significato:

- Prestazione di tipo 1 = insufficiente, nettamente inferiore ai risultati attesi (da 100 a 199)
- Prestazione di tipo 2 = sufficiente, quasi rispondente ai risultati attesi (da 200 a 299)
- Prestazione di tipo 3 = buono, rispondente ai risultati attesi (da 300 a 399)
- Prestazione di tipo 4 = elevato, superiore ai risultati attesi (da 400 a 499)
- Prestazione di tipo 5 = di assoluto rilievo, nettamente superiore ai risultati attesi (500)

(D) In questa colonna viene indicato il "valore" del giudizio, espresso in termini numerici, circa la valutazione di ogni singolo fattore. Questo valore si ottiene moltiplicando il valore di riga della colonna (B) per il valore di riga della colonna (C), ovvero moltiplicando il peso del fattore per la valutazione ottenuta dal fattore stesso; così, nell'esempio fatto, il fattore 3) ha conseguito un punteggio di 80 ($20 \times 4 = 80$) e il fattore 7) ha conseguito un punteggio di 40 ($20 \times 2 = 40$). La somma dei singoli punteggi darà il valore complessivo della valutazione.

La misura delle somme a ciascun dipendente verrà quantificata sulla base delle modalità di ripartizione approvate con la stipula del Contratto Integrativo dell'Ente 2011/2014.

Valutazione della "qualità della prestazione individuale" del personale dipendente							
ELEMENTI DI VERIFICA (A)	PESO % (B)	VALUTAZIONE (C)					PUNTI (D)
		1	2	3	4	5	
PRECISIONE E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI SVOLTE							
RISPETTO DEI TEMPI E SCADENZE							
CAPACITA' DI ADATTAMENTO OPERATIVO							
ADATTAMENTO ED ORIENTAMENTO ALL'UTENZA 3.1 a utenza esterna 3.2 a utenza interna all'Ufficio (fra colleghi del servizio) 3.3 a utenza interna all'ente (fra uffici diversi)							
CAPACITA' ORGANIZZATIVA							
CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE							
CAPACITA' DI CONTRIBUIRE A REALIZZARE MIGLIORAMENTI							
SPIRITO DI INIZIATIVA							
CAPACITA' DI CONTROLLARE IL PROPRIO LAVORO							
CAPACITA' DI INTERAZIONE PROFESSIONALE							
Totale							

Le colonne (A), (B), debbono essere compilate ad inizio del ciclo di valutazione, in fase di "ASSEGNAZIONE" degli standard di prestazione (standard di qualità, di impegno, di comportamento, di risultato).

Le colonne (B), (C) debbono essere compilate a fine del ciclo di valutazione. DOVE:

A) In questa colonna sono elencati i singoli elementi o fattori di valutazione. Gli stessi, possono prevedere anche delle sotto articolazioni e delle graduazioni, così da permettere di apprezzare più, nel dettaglio i singoli aspetti nel fattore stesso. Il fattore n° 4, ad esempio, è stato specificato.

(B) In questa colonna occorre indicare il peso ponderale del singolo fattore, analogamente a quanto fatto nella valutazione delle "posizioni". Nella definizione dei fattori, il valutatore deve tenere conto del loro grado di complessità tecnica, organizzativa e gestionale, e pesare la loro "importanza" relativa. Viene quindi attribuita ad ogni voce un valore percentuale che, per essere significativo, non deve essere inferiore a 5. Tale ponderazione è definita dal capo diretto e comunicata al valutato. Ovviamente, la somma dei pesi percentuali dovrà essere = 100.

(C) In questa colonna viene indicato il livello di valutazione, ovvero il giudizio, assegnato dal capo al proprio collaboratore in relazione al fattore valutato. Il giudizio viene indicato su una scala centenaria e deve necessariamente tenere conto dei risultati effettivi e dei fattori oggettivi che possono aver influito sul loro raggiungimento. I valori della scala hanno il seguente significato:

- Prestazione di tipo 1 = insufficiente, nettamente inferiore ai risultati attesi (da 100 a 199)
- Prestazione di tipo 2 = sufficiente, quasi rispondente ai risultati attesi (da 200 a 299)
- Prestazione di tipo 3 = buono, rispondente ai risultati attesi (da 300 a 399)
- Prestazione di tipo 4 = elevato, superiore ai risultati attesi (da 400 a 499)
- Prestazione di tipo 5 = di assoluto rilievo, nettamente superiore ai risultati attesi (500)

(D) In questa colonna viene indicato il "valore" del giudizio, espresso in termini numerici, circa la valutazione di ogni singolo fattore. Questo valore si ottiene moltiplicando il valore di riga della colonna (B) per il valore di riga della colonna (C), ovvero moltiplicando il peso del fattore per la valutazione ottenuta dal fattore stesso; così, nell'esempio fatto, il fattore 3) ha conseguito un punteggio di 80 ($20 \times 4 = 80$) e il fattore 7) ha conseguito un punteggio di 40 ($20 \times 2 = 40$). La somma dei singoli punteggi darà il valore complessivo della valutazione.

In fase di misurazione delle somme destinate alla performance individuale dovrà essere applicata una ulteriore formula proporzionale, al fine di quantificare esattamente l'importo spettante a ciascun dipendente in proporzione al punteggio ottenuto, nei limiti della fascia valutativa di appartenenza per come di seguito rappresentata:

$A = (X/Y) * P$ dove:

A = riconoscimento economico singolo dipendente;

X = totale somme destinate per tipologia di prestazione;

Y = totale punteggio per tipologia di prestazione;

P = punteggio individuale.

Scheda di valutazione della "qualità della prestazione individuale" del Dirigente							
ELEMENTI DI VERIFICA (A)	PESO % (B)	VALUTAZIONE (C)					PUNTI (D)
		1	2	3	4	5	
PRECISIONE E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI SVOLTE							
CAPACITA' PROFESSIONALI E MANAGERIALI							
CAPACITA' ORGANIZZATIVA							
CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE							
CAPACITA' DI GESTIRE LE RISORSE UMANE							
CAPACITA' PROBLEM SOLVING							
CAPACITA' DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE							
Totale							

Le colonne (A), (B), debbono essere compilate ad inizio del ciclo di valutazione, in fase di "ASSEGNAZIONE" degli standard di prestazione (standard di qualità, di impegno, di comportamento, di risultato).

Le colonne (B), (C) debbono essere compilate a fine del ciclo di valutazione.

DOVE:

A) In questa colonna sono elencati i singoli elementi o fattori di valutazione. Gli stessi, possono prevedere anche delle sotto articolazioni e delle graduazioni, così da permettere di apprezzare più, nel dettaglio i singoli aspetti nel fattore stesso. Il fattore n° 4, ad esempio, è stato specificato.

(B) In questa colonna occorre indicare il peso ponderale del singolo fattore, analogamente a quanto fatto nella valutazione delle "posizioni". Nella definizione dei fattori, il valutatore deve tenere conto del loro grado di complessità tecnica, organizzativa e gestionale, e pesare la loro "importanza" relativa. Viene quindi attribuita ad ogni voce un valore percentuale che, per essere significativo, non deve essere inferiore a 5. Tale ponderazione è definita dal capo diretto e comunicata al valutato. Ovviamente, la somma dei pesi percentuali dovrà essere = 100.

(C) In questa colonna viene indicato il livello di valutazione, ovvero il giudizio, assegnato dal capo al proprio collaboratore in relazione al fattore valutato. Il giudizio viene indicato su una scala centenaria e deve necessariamente tenere conto dei risultati effettivi e dei fattori oggettivi che possono aver influito sul loro raggiungimento. I valori della scala hanno il seguente significato:

- Prestazione di tipo 1 = insufficiente, nettamente inferiore ai risultati attesi (da 100 a 199)
- Prestazione di tipo 2 = sufficiente, quasi rispondente ai risultati attesi (da 200 a 299)
- Prestazione di tipo 3 = buono, rispondente ai risultati attesi (da 300 a 399)
- Prestazione di tipo 4 = elevato, superiore ai risultati attesi (da 400 a 499)
- Prestazione di tipo 5 = di assoluto rilievo, nettamente superiore ai risultati attesi (500)

(D) In questa colonna viene indicato il "valore" del giudizio, espresso in termini numerici, circa la valutazione di ogni singolo fattore. Questo valore si ottiene moltiplicando il valore di riga della colonna (B) per il valore di riga della colonna (C), ovvero moltiplicando il peso del fattore per la valutazione ottenuta dal fattore stesso; così, nell'esempio fatto, il fattore 3) ha conseguito un punteggio di 80 ($20 \times 4 = 80$) e il fattore 7) ha conseguito un punteggio di 40 ($20 \times 2 = 40$). La somma dei singoli punteggi darà il valore complessivo della valutazione. La retribuzione per la valutazione della performance individuale della Dirigente sarà erogata in percentuale per come segue:

- valore complessivo della valutazione compreso tra 100 e 199 = 20% della misura massima
- valore complessivo della valutazione compreso tra 200 e 299 = 40% della misura massima
- valore complessivo della valutazione compreso tra 300 e 399 = 60% della misura massima
- valore complessivo della valutazione compreso tra 400 e 499 = 80% della misura massima

- valore complessivo della valutazione pari a 500= 100 % della misura massima