

La performance è il contributo che le varie componenti di una organizzazione (individuo, gruppi di individui, unità organizzative, organizzazione nel suo complesso) apportano attraverso la propria attività, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi generali che l'organizzazione stessa si è posta, e quindi alla soddisfazione dei bisogni della collettività amministrata.

4. La metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa del Comune di Dairago

I criteri per la misurazione della Performance d'Ente sono definiti come segue:

Valutazione dei comportamenti dei dipendenti titolari di posizione organizzativa

Viene utilizzata la scheda di valutazione delle prestazioni individuali ed organizzative che prende in considerazione i seguenti aspetti:

LEADERSHIP

1. Leadership
2. Gestione del tempo
3. Orientamento ai risultati

RISULTATI

4. Azione amministrativa
5. Orientamento alla gestione economica
6. Orientamento alla qualità del lavoro

COLLABORAZIONE

7. Capacità di motivare i collaboratori
8. Collaborazione con altre unità organizzative dell'ente
9. Capacità di prevenire/gestire i conflitti

PEG

10. Risultati conseguiti

A ciascuno di questi fattori è attribuito un peso che concorre alla determinazione dei punteggi, La valutazione delle posizioni organizzative è effettuata dal nucleo di valutazione.

Di seguito un prospetto riepilogativo della valutazione della performance individuale dei dipendenti titolari di posizione organizzativa.

LEADERSHIP	RISULTATI	COLLABORAZIONE
-------------------	------------------	-----------------------

	LEADERSHIP	GESTIONE TEMPO ORIENTAMENTO AI RISULTATI	AZIONE AMMINISTRATIVA	ORIENTAMENTO GESTIONE ECON.	ORIENTAMENTO QUALITA' DEL LAVORO	CAPACITA' DI MOTIVARE	COLLABORAZIONE UNITA' IRG.	CAPACITA' PREVENIRE /GESTIRE I CONFLITTI
PUNTI TOTALI (CORRISPONDENTI AL LIVELLO 5)	33	33	34	20	20	60	50	25
DIPENDENTI NEL LIVELLO 1								
DIPENDENTI NEL LIVELLO 2								
DIPENDENTI NEL LIVELLO 3								
DIPENDENTI NEL LIVELLO 4	1	2	1			1		
DIPENDENTI NEL LIVELLO 5	3	2	3	4	4	4	3	4

Il premio viene così ripartito in modo direttamente proporzionale alle valutazioni assegnate.
Nel corso del 2020 la Giunta Comunale con deliberazione n. 56 del 18/09/2020 ha approvato un progetto di riorganizzazione della macrostruttura dell'Ente a seguito del quale, con decorrenza da quella data le posizioni organizzative all'interno dell'Ente sono passate da n. 3 a n. 4..

Valutazione dei comportamenti organizzativi del personale senza posizione organizzativa distintamente per categoria economica

Vengono utilizzate schede di valutazione che prendono in considerazione i seguenti aspetti:

Valutazione dei comportamenti organizzativi (performance individuale)

- 1 – Capacità realizzative e operative
- 2 - Capacità di servizio
- 3 - Capacità di apprendimento
- 4 – Capacità di motivarsi e motivare

Valutazione dei risultati attesi (Performance trasversale e dell'Ente)

- 1 - Grado di raggiungimento obiettivi assegnati - compiti istituzionali
- 2 - Grado di raggiungimenti obiettivi specifici attribuiti

Nel corso del 2020 risultavano in servizio n. 1 dipendente inquadrato nella categoria B3.
Di seguito si riporta tabella di riepilogo delle valutazioni effettuate dai Responsabili di area e convalidate dal nucleo di valutazione.

	NR DIPENDENTI CAT B DISTINTI PER LIVELLO
Indicatore: Capacità realizzative e operative	
<i>Livello 1 – punti 7,5</i>	
<i>Livello 2 - punti 15</i>	
<i>Livello 3 – punti 22,5</i>	
<i>Livello 4 – punti 30</i>	1

TOTALE	1
Indicatore: Capacità di servizio	
Livello 1 – punti 7,5	
Livello 2 - punti 15	
Livello 3 – punti 22,5	
Livello 4 – punti 30	1
TOTALE	1
Indicatore: Capacità di apprendimento	
Livello 1 – punti 5	
Livello 2 - punti 10	
Livello 3 – punti 15	
Livello 4 – punti 20	1
TOTALE	1
Indicatore: Capacità di motivarsi e motivare	
Livello 1 – punti 5	
Livello 2 - punti 10	
Livello 3 – punti 15	
Livello 4 – punti 20	1
TOTALE	1

Nel corso del 2020 risultavano in servizio n. 11 dipendenti inquadrati nella categoria C, di cui 2 a tempo determinato e n. 2 dipendenti inquadrati nella categoria D. Segue tabella riepilogativa della valutazioni anche per queste categorie.

	NR DIPENDENTI CAT C e D DISTINTI PER LIVELLO
Indicatore: Capacità realizzative e operative	
<i>Livello 1 – punti 6,5</i>	
<i>Livello 2 - punti 12,5</i>	2
<i>Livello 3 – punti 18,75</i>	3
<i>Livello 4 – punti 25</i>	8
TOTALE	13
Indicatore: Capacità di servizio	
Livello 1 – punti 6,5	
Livello 2 - punti 12,5	1
Livello 3 – punti 18,75	6
Livello 4 – punti 25	6
TOTALE	13
Indicatore: Capacità di apprendimento	
Livello 1 – punti 6,5	
Livello 2 - punti 12,5	1
Livello 3 – punti 18,75	3
Livello 4 – punti 25	9
TOTALE	13
Indicatore: Capacità di motivarsi e motivare	
Livello 1 – punti 6,5	1
Livello 2 - punti 12,5	2
Livello 3 – punti 18,75	6
Livello 4 – punti 25	4
TOTALE	13

Il compenso individuale è determinato moltiplicando il valore massimo definito per categoria per il valore della performance di ciascun lavoratore (voto finale ottenuto nella scheda di valutazione) e per l'effettiva presenza in servizio.

La percentuale del premio erogato per dipendenti non titolari di posizione organizzativa è stabilito nel seguente modo:

categorie	comportamento organizzativo
A/B	70%
B3/C	40%
D	30%

5. La metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa del Comune di Dairago

La performance organizzativa è valutata in rapporto al livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione Comunale.

Per i dipendenti titolari di posizione organizzativa la percentuale di raggiungimento degli obiettivi verrà unificata ai risultati ottenuti relativamente alla valutazione del comportamento come precedentemente individuato. La retribuzione di risultato verrà erogata in misura direttamente proporzionale alla valutazione totale assegnata.

Per il personale non titolare di posizione organizzative il premio è erogato con le seguenti modalità:

categorie	obiettivi
A/B	30%
B3/C	60%
D	70%

L'erogabilità della quota di premio collegata alla performance organizzativa è effettuata previa verifica del raggiungimento delle attività di PEG assegnati con deliberazioni G.C. n. 6 del 07/02/2020 e n. 85 del 16/12/2020 .

Il raggiungimento degli obiettivi è certificato da ogni responsabile di area per i singoli settori di competenza e convalidato dal Nucleo di Valutazione.

Dettaglio del livello di raggiungimento degli obiettivi come validato dal nucleo di valutazione

PROCESSO	AREA ORGANIZZATIVA	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO	RENDICONTAZIONE
GESTIONE AGEVOLAZIONI TRIBUTARIE TARI PER COVID	ECONOMICO - FINANZIARIA	80%	