

CRITERI DEFINITI NEI SISTEMI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Prato, in ottemperanza al D.lgs. 150/2009, è lo strumento con il quale l'Amministrazione rileva la performance organizzativa di ente e la performance individuale dei dipendenti.

La performance organizzativa di ente rappresenta il contributo che l'organizzazione nel suo complesso apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholders.

E' rilevata attraverso tre ambiti di valutazione :

- Grado di realizzazione delle strategie
- Indicatori Stato salute città
- Indicatori Stato salute Amministrazione

La performance individuale rappresenta il contributo che ciascun soggetto apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento di obiettivi assegnati.

E' rilevata attraverso due ambiti di valutazione :

- **RISULTATI** raggiunti da ciascuno attraverso le attività di competenza dell'unità organizzativa di riferimento.
- **COMPORTAMENTI**, che attengono alla qualità della prestazione ovvero al "come" un'attività viene svolta da ciascuno all'interno dell'amministrazione.

Gli esiti del sistema di misurazione e valutazione sono correlati con il sistema premiale per l'assegnazione del trattamento economico accessorio.

I seguenti prospetti mostrano quali sono i fattori utilizzati per valutare la performance del Segretario/Direttore Generale, dei dirigenti, dei titolari di Posizione organizzativa e del personale di categoria A,B,C,D nonché i criteri per la determinazione del trattamento economico accessorio .

Estratto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del Segretario/Direttore Generale approvato con DGC 132 del 18/04/2017.

SOGGETTO VALUTATO	FATTORI VALUTAZIONE	DESCRIZIONE FATTORI VALUTAZIONE E PUNTEGGI ASSOCIATI	SOGGETTO PROPONENTE LA VALUTAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE DELLA VALUTAZIONE	VALUTAZIONE NEGATIVA	CRITERI PER DETERMINARE IL PREMIO
Segretario Generale / Direttore Generale	Performance organizzativa (incide per il 15% sul totale della valutazione)	Valore unico di Ente, è rilevata attraverso: ▪ Grado di realizzazione delle strategie (5) ▪ Stato salute città % (5) ▪ Stato salute Amministrazione (5)	Nucleo di valutazione: è responsabile della validazione del raggiungimento della performance organizzativa	Sindaco	Pari a inferiore a 50 punti su 100	L'indennità di risultato definita a livello contrattuale è erogata in misura proporzionale al punteggio acquisito a seguito del processo di valutazione purché superiore a 50/100.
	Performance individuale: Risultati (incide per il 50% della valutazione)	E' rilevata attraverso il grado di realizzazione degli obiettivi di sviluppo e di risultato assegnati alle strutture attribuite alla responsabilità del SG/DG. (Il peso degli obiettivi viene riproporzionato a 50 punti)	Nucleo di valutazione : è responsabile della validazione del raggiungimento degli obiettivi .			
	Performance individuale: Comportamenti (incidono per il 35% della valutazione)	E' rilevata attraverso 5 fattori di valutazione : ▪ Collaborazione giuridico amministrativa, funzioni consultive e attività di rogito (7) ▪ Correttezza amministrativa, anticorruzione e trasparenza (7) ▪ Capacità di programmazione e controllo (7) ▪ Propensione al cambiamento e benessere organizzativo (7) ▪ Capacità di problem solving e promozione dell'immagine dell'Ente (7)	Sindaco			

Estratto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e di ente e della performance individuale dei dirigenti modificato con DGC 518 del 29/11/2016

SOGGETTO VALUTATO	FATTORI VALUTAZIONE	DESCRIZIONE FATTORI VALUTAZIONE E PUNTEGGI ASSOCIATI	SOGGETTO PROPONENTE LA VALUTAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE DELLA VALUTAZIONE	VALUTAZIONE NEGATIVA	CRITERI PER DETERMINARE IL PREMIO
DIRIGENTI	Performance organizzativa (incide per il 15% sul totale della valutazione)	Valore unico di Ente, è rilevata attraverso : ▪ Grado di realizzazione delle strategie (5) ▪ Stato salute città % (5) ▪ Stato salute Amministrazione (5)	Nucleo di valutazione: è responsabile della validazione del raggiungimento della performance organizzativa	Sindaco	Pari a inferiore a 50 punti su 100	L'indennità di risultato potenziale è definita ex ante sulla base del peso attribuito agli obiettivi assegnati ed è erogata in misura proporzionale al punteggio acquisito a seguito del processo di valutazione purché superiore a 50/100
	Performance individuale: Risultati (incide per il 50% della valutazione)	E' rilevata attraverso il grado di realizzazione degli obiettivi di sviluppo e di risultato assegnati alle strutture attribuite alla responsabilità di ciascun dirigente. (Il peso degli obiettivi viene riproporzionato a 50 punti)	Nucleo di valutazione : è responsabile della validazione del raggiungimento degli obiettivi . Gli obiettivi sono pesati ex ante dal NDV al fine di determinare l'importo del premio correlato.			
	Performance individuale: Comportamenti (incidono per il 35% della valutazione)	E' rilevata attraverso 5 fattori di valutazione : ▪ Capacità di programmazione, controllo e di gestione delle risorse finanziarie (7) ▪ Leadership, capacità di valorizzare il personale e di creare un buon clima organizzativo (7) ▪ Propensione all'innovazione e grado di dinamicità (7) ▪ Problem solving e capacità di creare una buona immagine	Direttore Generale			

SOGGETTO VALUTATO	FATTORI VALUTAZIONE	DESCRIZIONE FATTORI VALUTAZIONE E PUNTEGGI ASSOCIATI	SOGGETTO PROPONENTE LA VALUTAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE DELLA VALUTAZIONE	VALUTAZIONE NEGATIVA	CRITERI PER DETERMINARE IL PREMIO
		dell'amministrazione (7) ▪ Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità e applicazione e rispetto del Piano di prevenzione della corruzione e dell'illegalità (7)				

Estratto dal Sistema di incentivazione della produttività per progetti e di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti modificato con DGC 500 del 22/11/2016

SOGGETTO VALUTATO	FATTORI VALUTAZIONE	DESCRIZIONE FATTORI VALUTAZIONE	SOGGETTO PROPONENTE LA VALUTAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE DELLA VALUTAZIONE	VALUTAZIONE E NEGATIVA	CRITERI PER DETERMINARE IL PREMIO
POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ALTE PROFESSIONALITA'	Performance organizzativa (incide per il 3,5% della valutazione)	Valore unico di Ente, è rilevata attraverso il grado di realizzazione delle strategie	Nucleo di valutazione: è responsabile della validazione del raggiungimento della performance organizzativa	Dirigente	Non prevista	L'indennità di risultato potenziale è determinata in sede di graduazione delle PO ed è erogata in misura proporzionale al punteggio acquisito a seguito del processo di valutazione
	Performance individuale: Risultati (incidono per il 66,5% della valutazione)	E' rilevata attraverso il grado di realizzazione di obiettivi della struttura di riferimento specificamente assegnati	Dirigente			
	Performance individuale: Competenze (incidono per il 30% della valutazione)	E' rilevata attraverso 6 fattori di valutazione: ▪ Analisi e problem solving ▪ Consapevolezza organizzativa ▪ Orientamento al risultato ▪ Iniziativa e autonomia decisionale ▪ Capacità relazionali e team work ▪ Grado di flessibilità e capacità innovativa	Dirigente			
PERSONALE CATEGORIA A, B, C, D	Risultati (incidono per il 70% della valutazione)	E' rilevata attraverso il grado di realizzazione di obiettivi contenuti del PEG della struttura di riferimento specificamente assegnati	Dirigente con il supporto della PO responsabile di UOC	Dirigente	Non prevista	L'entità del premio di produttività è differenziata per categoria di

	Competenze (incidono per il 30% della valutazione)	Rappresenta la qualità della prestazione del dipendente . E' rilevata attraverso un numero di fattori di valutazione diversificato per categoria di appartenenza	Dirigente con il supporto della PO responsabile di UOC			appartenenza ed erogata in misura proporzionale al punteggio acquisito a seguito del processo di valutazione
--	---	--	--	--	--	---