ALLEGATO "B" ALLA DELIBERA DI G.C. N. 208 DEL 20.12.2017

ALLEGATO 2

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLA DIRIGENZA E DEL PERSONALE

(D. Lgs. 150/2009 art. 7 c. 1 e art. 9 c. 1 e c. 2)

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI, DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DEI RESPONSABILI DI SETTORE

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER FIGURE DIRIGENZIALI	PESO PER RESPONSABILI DI SETTORE / POSIZIONI ORGANIZZATIVE
1a Performance organizzativa dell'area/settore/servizio	40	35
1b Obiettivi individuali	30	25
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	10	10
3 Competenze dimostrate	10	10
4 Contributo alla performance generale	10	10
5 Comportamenti professionali e organizzativi: 5.1Orientamento al Cittadino e al Cliente interno 5.2 Puntualità e precisione della prestazione 5.3 Problem solving	-	(10) 10
Totale	**100**	**100**

Ulteriori elementi da considerare nella valutazione di performance individuale dei Dirigenti e dei Responsabili di Settore/PO:

Sono di seguito individuati specifici elementi da considerarsi nella valutazione di performance dei Dirigenti e dei Responsabili di Settore/PO; detti elementi fanno riferimento a specifici aspetti di responsabilità di tipo dirigenziale.
Qualora detti elementi si manifestino carenti in forma lieve, viene applicato al punteggio centesimale totale della scheda un fattore correttivo che diminuisce detto punteggio; se carenti in forma grave possono essere un fattore ostativo al conseguimento di retribuzione di risultato, ovvero determinare più rilevanti aspetti di responsabilità dirigenziale.

Rispetto termini procedimentali

sostanziale rispetto* lacune saltuarie** lacune frequenti***

Rispetto standard quali-quantitativi

sostanziale rispetto* lacune saltuarie** lacune frequenti***

Raggiungimento obiettivi di particolare rilevanza si* no**

Dichiarazione sulla individuazione di eventuali eccedenze di personale si* no**

* Conferma del punteggio della scheda

** Decurtazione dal 10 al 50% del punteggio della scheda

*** Responsabilità dirigenziale

Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale inquadrato nelle fasce A/B, C e D

FATTORE DI VALUTAZIONE	PESO PER FASCIA D senza resp. di Servizio	PESO PER FASCIA C	PESO PER FASCIA A/B
1a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	20	10	20
1b Obiettivi individuali	10	10	-
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-	-	-
3 Competenze dimostrate	10	10	10
4 Contributo alla performance dell'Area	30	30	20
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	(30)	(40)	(50)
5.1Orientamento al Cittadino e/o al Cliente interno	-	10	20
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	10	15	20
5.3 Problem solving	20	15	10
Totale	**100**	**100**	**100**

Legenda:

1. 1-a) Per "Performance organizzativa" si intende l'insieme degli elementi di cui all'art. 8 DLgs 150/2009, riferiti a significativi aspetti quali - quantitativi dell'attività svolta nel periodo valutato. Detti elementi possono essere contenuti nel Piano della performance dell'Ente, debbono essere rendicontati annualmente, possono avere diverso peso e sono correlati ad indicatori e target monitorabili e verificabili.

   1-b) Per "obiettivi individuali" si intendono obiettivi non ricompresi nel punto 1-a e riferiti a specifici indicatori quali - quantitativi relativi al raggiungimento dei risultati attesi a seguito di attività/progetti particolarmente rilevanti o strategici dell'Ente. Qualora non siano presenti obiettivi individuali, i punti di cui al fattore 1-b si intendono da sommarsi al fattore 1-a performance organizzativa. Il peso di quest'ultimo fattore verrà quindi a corrispondere alla sommatoria dei due fattori di valutazione 1-a e 1-b.

2. Il presente fattore rappresenta la capacità di motivare, comunicando e orientando i comportamenti dei collaboratori al risultato e al miglioramento continuo, e di valutare i collaboratori anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance individuale effettuate;

3. Il presente fattore rappresenta il livello delle competenze manageriali o trasversali e delle competenze distintive maturate nell'arco dell'esercizio da valutarsi;

4. Il presente fattore rappresenta il livello della collaborazione e della flessibilità del valutato a favore dei risultati complessivi dell'Ente o del servizio di appartenenza. Il fattore tiene in considerazione quanto non "strettamente" di competenza del valutato, e in primis la collaboratività nei confronti di quanto richiesto dall'Ente o dalla struttura di appartenenza.

5. Il presente fattore rappresenta quegli aspetti di natura comportamentale su cui l'Ente ritiene prioritario richiamare l'attenzione del personale. Detti aspetti sono ritenuti necessario prerequisito per Posizioni Organizzative / Responsabili di Servizio (per queste ultime figure è valutato il solo problem solving).
   a. Il sotto fattore 5.1 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende un costante orientamento al Cittadino, o comunque al destinatario del nostro servizio;
   b. Il sotto fattore 5.2 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende una prestazione accurata e puntuale;
   c. Il sotto fattore 5.3 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende la massima cura per una autonoma soluzione dei problemi, in coerenza con le responsabilità attribuite attuata in forma individuale o di gruppo, senza rinviare i problemi stessi ad altro soggetto sovraordinato (segretario o responsabile del servizio).

Modalità di attribuzione del punteggio centesimale

La prestazione, in relazione ai singoli fattori di valutazione, viene valutata rispetto a uno standard o ad attese, coincidenti con la prestazione normalmente attesa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti. La valutazione consiste nell'assegnare, per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello di prestazione che meglio esprime la prestazione espressa:

Grado 1 **INADEGUATO** Punteggio correlato: non superiore al 25%	Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
Grado 2 **MIGLIORABILE** Punteggio correlato: dal 26 al 50%	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.
Grado 3 **ADEGUATO** Punteggio correlato: dal 51 al 70%	Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.
Grado 4 **BUONO** Punteggio correlato: dal 71 al 90%	Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.
Grado 5 **ECCELLENTE** Punteggio correlato: dal 91 al 100%	Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.

Correlazione punteggio/retribuzione – Articolazione in fasce per personale non incaricato di APO

Si individua un punteggio – soglia prima del quale non decorre alcuna retribuzione di risultato: detto valore soglia decorre da 70 centesimi.

Sulla base dei punteggi attribuiti, sono annualmente individuati quattro livelli premiali:

primo livello (o dell'eccellenza);

secondo livello (o della distinzione);

terzo livello (o dell'adeguatezza);

quarto livello (o del miglioramento).

La collocazione dei valutati nei suddetti livelli premiali avviene in funzione del posizionamento
della valutazione espressa in centesimi all'interno dei seguenti intervalli:

Primo Livello	da 91 a 100/100;
Secondo Livello	da 81 a 90/100;
Terzo Livello	da 71 a 80/100;
Quarto Livello	da 0 a 70/100.

Correlazione punteggio/retribuzione per personale non incaricato di APO

Il premio per il personale sarà adeguato ai criteri di presenza in servizio e ad un parametro legato alla categoria di appartenenza secondo i principi stabiliti nella contrattazione aziendale.
Il premio per il personale in primo livello dovrà essere superiore del 50% a quello del secondo livello. Quest'ultimo a sua volta dovrà essere superiore del 25% a quello di terzo livello. Al quarto livello non è corrisposto alcun premio.

• Premio base	1	terzo livello
• Premio base + 25%	1.25	secondo livello
• (Premio base + 25%) + $\frac{\text{premio base + 25\%}}{2}$	1.875	primo livello

La performance individuale è da intendersi "negativa" al di sotto del punteggio di 51/100 (Rif.to art.3 D.Lgs.n.150/2009 e s.m.i.).

Correlazione punteggio/retribuzione – Articolazione in fasce per personale incaricato di APO e Dirigenti

Si individua un punteggio – soglia prima del quale non decorre alcuna retribuzione di risultato: detto valore soglia decorre da 85 centesimi.

Sulla base dei punteggi attribuiti, sono annualmente individuati quattro livelli premiali:

primo livello (o dell'eccellenza);

secondo livello (o della distinzione);

terzo livello (o dell'adeguatezza);

quarto livello (o del miglioramento).

La collocazione dei valutati nei suddetti livelli premiali avviene in funzione del posizionamento
della valutazione espressa in centesimi all'interno dei seguenti intervalli:

Primo Livello	da 96 a 100/100;
Secondo Livello	da 91 a 95/100;
Terzo Livello	da 86 a 90/100;
Quarto Livello	da 0 a 85/100.

Correlazione punteggio/retribuzione per personale incaricato di APO

Il premio per il personale sarà adeguato esclusivamente alla percentuale di punteggio conseguito nella valutazione finale.

La performance individuale è da intendersi "negativa" al di sotto del punteggio di 51/100 (Rif.to art.3 D.Lgs.n.150/2009 e s.m.i.).

UNIONE BASSA REGGIANA
SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – ANNO ____

Dirigenza

Cognome ……. Nome……..

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL N.T.V.
1 a Performance organizzativa	40		
1 b Obiettivi individuali	30		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	10		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	10		
Totale	**100**		**Posizionamento nella fascia di merito ..**

Eventuali correttivi per fattori di responsabilità dirigenziale:
……

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del NTV)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione **IL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

Data: ……

UNIONE BASSA REGGIANA
SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – ANNO _____

Fascia A / B

Cognome ……. Nome……..

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Performance organizzativa	20		
1 b Obiettivi individuali	-		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	20		
5 Comportamenti professionali e organizzativi: 5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno 5.2 Puntualità e precisione della prestazione 5.3 Problem Solving	(50) 20 20 10		
Totale	**100**		**Posizionamento nella fascia di merito ..**

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione **IL VALUTATORE**

Data: ……

UNIONE BASSA REGGIANA
SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – ANNO _____

Fascia C

Cognome ……. Nome……..

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Performance organizzativa	10		
1 b Obiettivi individuali	10		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	30		
5 Comportamenti professionali e organizzativi: 5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno 5.2 Puntualità e precisione della prestazione 5.3 Problem Solving	(40) 10 15 15		
Totale	**100**		**Posizionamento nella fascia di merito ..**

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione **IL VALUTATORE**

Data: ……

UNIONE BASSA REGGIANA
SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – ANNO _____

Fascia D

Cognome ……. Nome……..

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Performance organizzativa	20		
1 b Obiettivi individuali	10		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	30		
5 Comportamenti professionali e organizzativi: 5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno 5.2 Puntualità e precisione della prestazione 5.3 Problem Solving	(30) - 10 20		
Totale	**100**		**Posizionamento nella fascia di merito ..**

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione **IL VALUTATORE**

Data: ……

UNIONE BASSA REGGIANA
SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – ANNO _____

Responsabile di Settore / Posizione Organizzativa

Cognome …….Nome…….. Posizione ……..

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL N.T.V.
1 a Performance organizzativa	35		
1 b Obiettivi individuali	25		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	10		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	10		
5 Comportamenti professionali e organizzativi: 5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno 5.2 Puntualità e precisione della prestazione 5.3 Problem Solving	(10) 10		
Totale	**100**		**Posizionamento nella fascia di merito ..**

Eventuali correttivi per fattori di responsabilità dirigenziale:
…….

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del NTV)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione **IL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

Data: .....