

**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)**

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

Sono di seguito individuati specifici elementi da considerarsi nella valutazione di performance dei Responsabili di settore; 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 fattore ostativo al conseguimento di retribuzione di risultato ovvero determinare più rilevanti aspetti di responsabilità dirigenziale.

Rispetto termini procedurali

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 Obiettivi di gruppo | 20 | 10 | 20 |
| 1b Obiettivi individuali | 10 | 10 | - |
| 2 Motivazione e valutazione dei collaboratori | - | - | - |
| 3 Competenze dimostrate | 10 | 10 | 10 |
| 4 Contributo alla performance del servizio | 30 | 30 | 20 |
| 5 Comportamenti professionali e organizzativi: | | | |
| 5.1 Orientamento 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 "obiettivi di struttura" o "obiettivi di gruppo" si intendono obiettivi riferiti a significativi aspetti quali - quantitativi dell'attività corrente, comunque necessariamente correlati ad indicatori in base ai quali detti obiettivi siano monitorabili e verificabili.

1-B) Per "obiettivi individuali" si intendono obiettivi non ricompresi nel punto 1A e riferiti a specifici indicatori quali - quantitativi relativi al raggiungimento dei risultati attesi a seguito di attività/progetti particolarmente rilevanti o strategici dell'Ente;
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 dei propri collaboratori;
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 dalle strutture 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 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:

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

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 |

2

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

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.

COMUNE DI NOVELLARA
SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – ANNO _____

Fascia A/B

Cognome Nome

| FATTORE DI VALUTAZIONE | PUNTEGGIO MASSIMO | PUNTEGGIO ATTRIBUITO | NOTE DEL VALUTATORE |
|--|--------------------------|-----------------------------|---|
| 1 a Obiettivi di struttura | 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: | 50 | | |
| 5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno | - | | |
| 5.2 Puntualità e precisione della prestazione | (20) | | |
| 5.3 Problem Solving | (20) | | |
| 5.3 Problem Solving | (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:

COMUNE DI NOVELLARA**SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – ANNO _____**

Fascia C

Cognome Nome

| FATTORE DI VALUTAZIONE | PUNTEGGIO MASSIMO | PUNTEGGIO ATTRIBUITO | NOTE DEL VALUTATORE |
|--|--------------------------|-----------------------------|---|
| 1 a Obiettivi di struttura | 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: | 40 | | |
| 5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno | (10) | | |
| 5.2 Puntualità e precisione della prestazione | (15) | | |
| 5.3 Problem Solving | (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:**

COMUNE DI NOVELLARA**SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – ANNO _____**

Fascia D

Cognome Nome

| FATTORE DI VALUTAZIONE | PUNTEGGIO MASSIMO | PUNTEGGIO ATTRIBUITO | NOTE DEL VALUTATORE |
|--|--------------------------|-----------------------------|---|
| 1 a Obiettivi di struttura | 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: | (30) | | |
| 5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno | 10 | | |
| 5.2 Puntualità e precisione della prestazione | 20 | | |
| 5.3 Problem Solving | | | |
| 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:**

COMUNE DI NOVELLARA

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ANNO _____

Responsabile di Settore/Pozione Organizzativa

Cognome Nome

Posizione

| FATTORE DI VALUTAZIONE | PUNTEGGIO MASSIMO | PUNTEGGIO ATTRIBUITO | NOTE DEL N.d.V. |
|--|--------------------------|-----------------------------|---|
| 1 a Obiettivi di struttura | 25 | | |
| 1 b Obiettivi individuali | 25 | | |
| 2 Motivazione e valutazione dei collaboratori | 20 | | |
| 3 Competenze dimostrate | 10 | | |
| 4 Contributo alla performance generale | 10 | | |
| 5 Comportamenti professionali e organizzativi 5.3 Problem solving | 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