



PROVINCIA DI ORISTANO

*Sistema di Valutazione delle Performance
del personale.*

CAPO I

Sistema di Valutazione delle performance del personale.

Art. 1

Misurazione e valutazione della performance individuale del personale.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale è finalizzata a:

- a) migliorare le loro prestazioni orientandole verso una sempre migliore partecipazione dei singoli al raggiungimento degli obiettivi dell'ente;
- b) rendere esplicito, trasparente e analitico il processo di valutazione informale presente in ogni organizzazione superando i difetti di genericità e ambiguità dei sistemi informali di valutazione;
- c) valorizzare al meglio le risorse umane dell'ente facendo emergere sia le esigenze e le condizioni per un miglior impiego del personale, sia le eventuali esigenze ed opportunità di formazione;
- d) orientare i comportamenti organizzativi verso obiettivi prevalenti o modalità nuove di lavoro;
- e) definire occasioni formalizzate di scambio di informazioni e valutazioni sulle condizioni di lavoro e su tutti gli aspetti di micro -organizzazione .

La misurazione e la valutazione svolte dai Dirigenti sulla performance individuale del personale è collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali. Questi ultimi devono essere coerenti con gli obiettivi dell' settore nella quale si collocano le unità di personale oggetto di valutazione. Pertanto il Dirigente di riferimento provvederà ad assegnare gli obiettivi di cui trattasi utilizzando come fonte gli obiettivi assegnati alla propria settore di riferimento.
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell' settore di appartenenza. La qualità del contributo è misurata in relazione a parametri quali l' accuratezza nello svolgimento dei compiti attribuiti;
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Art. 2

Assegnazione degli Obiettivi

Il Dirigente, sulla scorta degli obiettivi ricevuti per la sua area organizzativa, nell'ambito del processo di programmazione, dopo consultazione con le relative posizioni organizzative e ciascun dipendente da esso funzionalmente dipendente, assegna a questi gli obiettivi da perseguire.

L'assegnazione degli obiettivi al personale dipendente interviene, improrogabilmente, entro 15 gg. lavorativi dalla data di approvazione del Piano degli Obiettivi di performance da parte dell'Organo esecutivo dell'ente.

Ciascun obiettivo deve avere un corredo di indicatori appropriati e significativi (preferibilmente numerici od in altro definibili in forma descrittiva) al fine di rappresentare la quantità e la qualità dei risultati raggiunti in termini concreti e riscontrabili.

I criteri da seguire per la corretta costruzione degli obiettivi da assegnare al personale sono come appresso indicati:

- α. pertinenza rispetto agli obiettivi fissati nel Piano degli obiettivi di Performance ;
- β. coerenza ed aderenza rispetto alle mansioni ascritte/ascrivibili alla categoria e alla declaratoria di appartenenza ;
- γ. rilevanza e significatività dell'obiettivo rispetto agli obiettivi contenuti nel piano di cui alla lett. a);
- δ. misurabilità concreta e chiara, onde consentire la verifica senza ambiguità dell'effettivo raggiungimento;
- ε. dichiarazione dei valori attesi.

Il Dirigente può convocare appositi incontri informativi finalizzati a chiarire eventuali incertezze, nonché a predisporre le misure operative di dettaglio utili al perseguimento degli obiettivi e alla predisposizione degli strumenti necessari alla rilevazione dei dati occorrenti per l'elaborazione degli indicatori.

Art. 3 **Comportamenti professionali**

Si definiscono "*comportamenti e capacità organizzative*" i fattori di valutazione che hanno natura prevalentemente qualitativa, con una parte soggettiva. Con riferimento a questi fattori è valutato l'esercizio più o meno positivo del proprio ruolo da parte del valutato;

Cat. D			
Comportamento	Descrittori	Fattori di valutazione	Valutazione complessiva
Relazione e integrazione	<i>Capacità di apporto concreto nel gruppo di lavoro</i>	<ul style="list-style-type: none"> - comunicazione e capacità relazionale con i colleghi; - partecipazione alla vita organizzativa; - capacità di lavorare in team. 	Denota la capacità di coinvolgersi nel gruppo di lavoro condividendone metodi e strumenti e operando concretamente per il raggiungimento degli obiettivi.
Innovatività	<i>Autonomia nello svolgimento delle mansioni attribuite</i>	<ul style="list-style-type: none"> - iniziativa e propositività; - capacità di risolvere i problemi; - autonomia; - capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche. 	Denota la capacità di svolgere la prestazione e interpretare il ruolo in modo autonomo ed efficace, svolgendo con affidabilità e attenzione il lavoro assegnato
Gestione risorse economiche e/o strumentali	<i>Cura di sé e degli strumenti/attrezzature assegnate</i>	<ul style="list-style-type: none"> - gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate 	Denota l'attenzione alla propria immagine e agli strumenti/attrezzature assegnati .
Orientamento alla qualità dei servizi	<i>Competenza a ricoprire le mansioni attribuite</i>	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto dei termini dei procedimenti; - capacità di organizzare e gestire il tempo di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi di produzione; - precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure. 	Denota la capacità di ricercare la qualità nella prestazione individuale, finalizzata alla qualità dei servizi collegati agli obiettivi istituzionali

Cat. D			
comportamento	principali caratteristiche	fattori di valutazione	Valutazione complessiva
Orientamento alla qualità dei servizi	<i>Competenza a ricoprire le mansioni attribuite</i>	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto dei termini dei procedimenti; - capacità di organizzare e gestire il tempo di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi di produzione; - comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi; - precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure. 	Denota la capacità di ricercare la qualità nella prestazione individuale, finalizzata alla qualità dei servizi collegati agli obiettivi istituzionali
Rapporti con l'unità operativa di appartenenza	<i>Impegno dimostrato nella prestazione individuale</i>	<ul style="list-style-type: none"> - valutazione della regolare presenza in servizio nel tempo di lavoro in termini cognitivi, relazionali e fisici; - concorso nella definizione dei piani e flussi di lavoro all'interno 	Indica la quantità e qualità della presenza nel luogo di lavoro, nonché la disponibilità svolgere la prestazione in condizioni di emergenza e in tempi e modalità diversi da quelli abituali, adattando il tempo di lavoro agli obiettivi gestionali concordati secondo le esigenze dell'ente.
	<i>Flessibilità nelle situazioni di emergenza</i>	dell'unità di appartenenza e disponibilità alla temporanea variazione degli stessi in ragione di eventi non programmati che li influenzano.	
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	<i>Cortesia organizzativa con il pubblico</i> <i>Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza</i>	<ul style="list-style-type: none"> - capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento; - livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta. 	Denota la capacità di relazionarsi con i fruitori comprendendone i bisogni e assumendo un comportamento adeguato, ricercando la soluzione dei problemi posti attraverso le conoscenze e le capacità proprie, promuovendo implicitamente l'immagine dell'Ente

Cat. C			
Comportamento	Descrittori	Fattori di valutazione	Valutazione complessiva
Rapporti con l'unità operativa di appartenenza	<p><i>Qualità della presenza in servizio</i></p> <p><i>Flessibilità nelle situazioni di emergenza</i></p> <p><i>Disponibilità ad integrare le proprie attività con quelle di altri servizi</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - valutazione della regolare presenza in servizio nel tempo di lavoro in termini cognitivi, relazionali e fisici. - disponibilità alla temporanea variazione dei piani e flussi di lavoro all'interno dell'unità di appartenenza in ragione di eventi non programmati che li influenzano. 	Indica la continuità e rintracciabilità nel luogo e nel tempo di lavoro; denota la disponibilità ad assumersi funzioni e attività che esulano dal profilo (ma riconducibili alla propria categoria o a quella inferiore e/o superiore), nonché a svolgere le prestazioni professionali in condizioni di emergenza e in tempi e modalità diversi da quelli abituali.
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	<p><i>Cortesìa e disponibilità verso utenti e/o soggetti esterni</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento; - livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta. 	Denota la capacità di relazionarsi con i fruitori comprendendone i bisogni e assumendo un comportamento adeguato, ricercando la soluzione dei problemi posti attraverso le conoscenze e le capacità proprie, promuovendo implicitamente l'immagine dell'Ente.

Cat. B			
comportamento	principali caratteristiche	fattori di valutazione	Valutazione complessiva
Relazione e integrazione	<i>Capacità di apporto concreto nel gruppo di lavoro</i>	<ul style="list-style-type: none"> - comunicazione e capacità relazionale con i colleghi; - partecipazione alla vita organizzativa; - capacità di lavorare in team. 	Denota la capacità di rapportarsi, dal punto di vista relazionale e produttivo, con il gruppo di lavoro, con i colleghi dell'Ente che fruiscono delle sue prestazioni, con i Dirigenti.
Innovatività	<i>Adeguatezza nello svolgimento delle mansioni attribuite</i>	<ul style="list-style-type: none"> - iniziativa e propositività; - capacità di risolvere i problemi; - autonomia. 	Indica la capacità di svolgere con affidabilità e attenzione il lavoro assegnato
Gestione risorse economiche e/o strumentali	<i>Cura di sé e degli strumenti/attrezzature assegnate</i>	- gestione attenta ed efficiente delle strumentali affidate.	Denota l'attenzione alla propria immagine e agli strumenti/attrezzature assegnati
Orientamento alla qualità dei servizi	<i>Competenza a ricoprire le mansioni attribuite</i>	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto dei termini dei procedimenti; - precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure. 	Denota la capacità di rispondere alla qualità richiesta nell'ambito della prestazione individuale.
Rapporti con l'unità operativa di appartenenza	<i>Qualità della presenza in servizio</i> <i>Disponibilità a ricoprire le mansioni della categoria</i> <i>Flessibilità nelle situazioni di emergenza</i>	<ul style="list-style-type: none"> - valutazione della regolare presenza in servizio nel tempo di lavoro in termini cognitivi, relazionali e fisici. - disponibilità alla temporanea variazione dei flussi di lavoro all'interno dell'unità di appartenenza in ragione di eventi non programmati che li influenzano. 	Indica la continuità e rintracciabilità nel luogo e nel tempo di lavoro; denota la disponibilità ad adattare il proprio lavoro agli obiettivi gestionali concordati e ad accogliere ulteriori esigenze dell'ente, nonchè a svolgere le prestazioni professionali in condizioni di emergenza e in tempi e modalità diversi da quelli abituali.
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	<i>Qualità e cortesia nella mansione svolta</i>	<ul style="list-style-type: none"> - capacità di interpretare l'ambiente in cui è esplicata la prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento; - livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta. 	Denota la capacità di relazionarsi con i fruitori comprendendone i bisogni e assumendo un comportamento adeguato.

Cat. A			
comportamento	principali caratteristiche	fattori di valutazione	Valutazione complessiva
Relazione e integrazione	<i>Capacità di apporto concreto nel gruppo di lavoro</i>	<ul style="list-style-type: none"> - comunicazione e capacità relazionale con i colleghi; - partecipazione alla vita organizzativa; - capacità di lavorare in team. 	Denota la capacità di rapportarsi, dal punto di vista relazionale e produttivo, con il gruppo di lavoro, con i colleghi dell'Ente che fruiscono delle sue prestazioni, con i Dirigenti.
Innovatività	<i>Adeguatezza nello svolgimento delle mansioni attribuite</i>	<ul style="list-style-type: none"> - iniziativa e propositività; - capacità di risolvere i problemi; - autonomia. 	Indica la capacità di svolgere con affidabilità e attenzione il lavoro assegnato
Gestione risorse economiche e/o strumentali	<i>Cura di sé e degli strumenti/attrezzature assegnate</i>	- gestione attenta ed efficiente delle strumentali affidate.	Denota l'attenzione alla propria immagine e agli strumenti/attrezzature assegnati
Orientamento alla qualità dei servizi	<i>Competenza a ricoprire le mansioni attribuite</i>	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto dei termini dei procedimenti; - precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure. 	Denota la capacità di rispondere alla qualità richiesta nell'ambito della prestazione individuale.
Rapporti con l'unità operativa di appartenenza	<i>Qualità della presenza in servizio</i> <i>Disponibilità a ricoprire le mansioni della categoria</i> <i>Flessibilità nelle situazioni di emergenza</i>	<ul style="list-style-type: none"> - valutazione della regolare presenza in servizio nel tempo di lavoro in termini cognitivi, relazionali e fisici. - disponibilità alla temporanea variazione dei flussi di lavoro all'interno dell'unità di appartenenza in ragione di eventi non programmati che li influenzano. 	Indica la continuità e rintracciabilità nel luogo e nel tempo di lavoro; denota la disponibilità ad adattare il proprio lavoro agli obiettivi gestionali concordati e ad accogliere ulteriori esigenze dell'ente, nonché a svolgere le prestazioni professionali in condizioni di emergenza e in tempi e modalità diversi da quelli abituali.

Le competenze oggetto di valutazione, saranno scelte dal Dirigente secondo le specificità del proprio personale e in relazione alle caratteristiche dell' settore di riferimento. Il Dirigente può aggiornare annualmente il su descritto dizionario delle competenze e perciò stesso i comportamenti oggetto di valutazione.

Art. 4
Aggiornamento degli obiettivi

Qualora nel corso dell'anno gli obiettivi di performance assegnati al Dirigente dovessero subire delle modifiche, lo stesso provvede, non oltre il 30 ottobre, ad integrare o a modificare gli obiettivi assegnati al personale dei livelli funzionalmente da questi dipendente. E' fatta salva la possibilità per il Dirigente, anche a piano obiettivi di performance invariati, modificare l'assegnazione degli obiettivi al personale funzionalmente dipendente.

Art. 5
Valutazione intermedia del personale.

Entro il 20 Giugno il Dirigente, sulla base delle informazioni emergenti dai sistemi di controllo attivi nell'Ente e dai dati afferenti agli indicatori di performance, elabora le valutazioni individuali intermedie.

In sede di misurazione e valutazione intermedia può essere concordata la variazione degli indicatori e/o del valore di performance atteso, delle fonti dei dati e/o delle metodologie di stima.

La valutazione intermedia si esprime con un giudizio numerico. Il Dirigente indica per iscritto, se del caso, gli elementi di criticità rilevati anche sulla base di informazioni acquisite attraverso gli altri strumenti di controllo attivati nell'Ente.

Gli esiti delle valutazioni intermedie sono comunicati in forma scritta, organizzando, se opportuno, colloqui di gruppo o individuali.

Art. 6
Valutazione finale del personale.

Entro il mese di Gennaio il Dirigente :

- α) compila la scheda di valutazione in merito ai risultati raggiunti, attribuendo per ciascun obiettivo un coefficiente di raggiungimento di risultato, mediante il ricorso ad una scala di valori, compresa tra 0 e 5;
- β) compila la scheda di valutazione in merito ai comportamenti professionali, attribuendo per ciascun comportamento un coefficiente di adeguatezza, mediante il ricorso ad una scala di valori, compresa tra 0 e 5;

χ) provvede ad effettuare il colloquio finale di valutazione con il dipendente e a consegnare l'esito della valutazione, mediante la consegna della scheda riportante i valori distinti dei componenti la valutazione della performance individuale (sia gli obiettivi di risultato che i comportamenti organizzativi).

L'aver riportato sanzioni disciplinari e/o comportamenti organizzativi riconducibili alla responsabilità del valutando che concorrano a determinare il mancato rispetto delle scadenze temporali indicate dalla presente procedura di valutazione, sono comunque motivo d' impossibilità di attribuzione del massimo punteggio. Per ciascun obiettivo, il "punteggio" (esprimibile fino alla seconda cifra decimale) è dato dal prodotto "peso" per il "coefficiente di risultato". Il "punteggio totale" è dato invece dalla media dei punteggi conseguiti sulla performance individuale e sui comportamenti professionali. Mentre il punteggio conseguito sulla performance organizzativa costituisce variabile a se stante.

Art. 7

Contenziosi sull'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Fermi restando gli istituti di tutela previsti dalla legge e di natura giurisdizionale, in conformità alla previsione normativa di cui all' art. 7, 3° comma, D. Lgs. 150/2009, il presente sistema di misurazione e valutazione della performance prevede le seguenti procedure conciliative, volte a verificare la possibilità di addivenire preventivamente ad un componimento, interno all'amministrazione, di situazioni di conflitto, suscettibili di possibile contenzioso anche in sede giurisdizionale, discendenti dalla non condivisione delle valutazioni operate.

Entro 5 giorni dal colloquio finale di valutazione ove deve essere consegnata la scheda di valutazione , in caso di risultato complessivo non condiviso, il dipendente può produrre articolata relazione controdeduttiva, sulla quale, entro i 10 gg. successivi, il Dirigente:

- a) in costanza di medesime conclusioni sul punteggio attribuito, esprimerà il proprio parere di conferma, sentita la Posizione Organizzativa di riferimento;
- b) diversamente potrà procedere alla conseguente revisione della valutazione operata e a notificarla all'interessato e all'organo esecutivo dell'ente.

Nel caso in cui si verifichi l'ipotesi a) di cui al presente articolo, entro tre giorni dalla comunicazione dell'esito di conferma della valutazione, può essere richiesto, a cura del Dipendente, attraverso atto scritto e motivato l'intervento, dell'organo di Valutazione previsto per la Dirigenza. La procedura di conciliazione deve essere definita entro 7 giorni dalla richiesta. La procedura di conciliazione si chiude con la formazione di un verbale riportante i contenuti dell'accordo raggiunto tra l'organo di valutazione, il Dirigente e il Dipendente, ovvero con la constatazione del mancato accordo.

Art. 8
Il sistema premiante

Il sistema premiante del personale dei livelli dipendente funzionalmente dal Dirigente prevede una ripartizione del fondo di produttività¹ in due distinti "istituti":

- a) Salario accessorio collegato alla performance individuale². A questo istituto è destinata la quota del 80 % dell'intero fondo destinato alla produttività;
- b) Salario accessorio collegato alla performance organizzativa. A questo istituto è destinata la quota del 20 % dell'intero fondo destinato alla produttività;

Art. 9
Il sistema premiante collegato alla performance individuale

La performance individuale definisce il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un singolo individuo apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della performance organizzativa dell' settore cui è assegnato.

Il sistema premiante del personale prevede due diverse classi retributive accessorie: il salario accessorio collegato ai risultati conseguiti sulla performance individuale e quello collegato alla performance organizzativa.

Il salario accessorio collegato ai risultati conseguiti sulla performance individuale è pari al 80 % dell'intero salario accessorio collegato alla misurazione e valutazione delle performance . Tale budget è distribuito all'interno di ciascuna settore nel modo come appresso indicato:

Determinazione del budget di settore in relazione al livello di inquadramento secondo la seguente parametrizzazione:

- categoria A – parametro 100;
- categoria B – parametro 106;
- categoria B – posizione infracategoriale B3 (giuridica) – parametro 112;
- categoria C – parametro 118;
- categoria D – parametro 130;
- categoria D – posizione infracategoriale D3 (giuridica) – parametro 150;

La determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:

- quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria e per le posizioni B3-D3;
- parametrizzazione stipendiale delle categorie e delle posizioni, come su indicate;

¹ Per la parte fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.99 s.m.i. destinata al salario accessorio di produttività

² La composizione della performance individuale è data dalla performance sugli obiettivi assegnati e sui comportamenti professionali agiti.

- moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;
- divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
- moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria relativi al personale assegnato alle diverse settori, ottenendo l'ammontare del Budget per ogni singola settore presente nell'Ente.

Le risorse destinate alla produttività collettiva di risultato sono ripartite fra le settori in ragione del numero dei dipendenti assegnati e del peso di ciascuna categoria.

Es. supponiamo che nell'ente siano presenti 3 settori: tecnica – finanziaria – amministrativa. Ciascuna settore abbia una dotazione di personale come appresso indicata:

- Tecnica: 2 A- 1C – 1D punteggio da scala parametricale: = 2 A (100+100) + 1C (118)+ 1D (130)= Tot. **448**
- Finanziaria: 1 D – 1C punteggio da scala parametricale =1D (130)+ 1C (118)= Tot. **248**
- Amministrativa: 2 C punteggio da scala parametricale =2C (118+118)= Tot. **236**

Totale Punti Parametrici: 448+248+236=932

Supponiamo che il **Budget Complessivo** da distribuire per la performance individuale ammonti a € **10.000**. Il valore punto sarà dato dal seguente algoritmo:

$$V.P.= BC/TPP = 10.000/932 = 10,73^3$$

Il budget per settore sarà dato da:

- Tecnica: 448 x 10,73= € **4.807**
- Finanziaria: 248 x 10,73= € **2.661** = € **10.000**
- Amministrativa: 236 x 10,73= € **2.532**

Successivamente alla determinazione del Budget di settore secondo la suddette modalità il Dirigente procede alla determinazione del fondo individuale secondo la seguente procedura:

- a seguito di determinazione del budget esitato dalla procedura in esame ridefinisce il controvalore monetario di ciascun obiettivo assegnato alla propria settore. Il controvalore monetario di ciascun obiettivo è dato dalla seguente formula:

$$budget\ per\ settore / \sum\ peso\ obiettivi\ per\ settore \times\ peso\ di\ ciascun\ obiettivo$$

Supponiamo che il servizio tecnico abbia ricevuto tre obiettivi il cui peso, in applicazione dell'art. 12 del sistema di misurazione e valutazione delle performance del Dirigente⁴, è come appresso indicato :

- 1) obiettivo peso = 625;
- 2) obiettivo peso = 225; tot.= 985
- 3) obiettivo peso = 135;

controvalore monetario = $4.807/985 = 4,88$

- 1) obiettivo peso = 625 = € 3.050
- 2) obiettivo peso = 225; € 1.098
- 3) obiettivo peso = 135; € 658

Il *Fondo Individuale* di ciascun dipendente viene rideterminato in relazione al contributo richiesto/dato espresso in percentuale tale per cui dati due dipendenti che partecipano al conseguimento dell'obiettivo n° 1 e al primo viene richiesta una partecipazione pari al 30% dell'intera attività prevista per il suo conseguimento, mentre al secondo viene richiesta una partecipazione pari al 70% dell'intera attività prevista per il suo conseguimento, il fondo individuale del dip. 1 relativamente a quell'obiettivo è pari a € 915 (30% di € 3.050) mentre per il secondo dip. il fondo individuale è pari a € 2.135 (70% di € 3.050). La scelta di questo modello comporta che l'assegnazione/distribuzione degli obiettivi sia ampiamente condivisa con i propri collaboratori.

A seguito di valutazione sulla performance individuale e sui comportamenti professionali il cui risultato è complessivo è dato dalla media della loro media, il Dirigente provvederà ad assegnare al personale assegnato alla propria e diretta responsabilità ad una fascia di merito. Il sistema prevede quattro fasce di merito con un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

La fascia **A** rappresenta la fascia di merito alta: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni pari o maggiori al 90 % del punteggio a cui corrisponde il 100 % del premio attribuibile. Il personale collocato in

⁴ La pesatura degli obiettivi è a cura dei Dirigenti.

Il giudizio viene formulato mediante l'utilizzo delle quattro variabili viste sopra. Il valore delle predette variabili è identico, pertanto il peso definitivo degli obiettivi è dato dal concorso paritario delle quattro variabili:

⊕	Importanza:	Alta A = 5 Media: M = 3 Bassa: B = 1
⊗	Complessità:	Alta: A = 5 Media: M = 3 Bassa: B = 1
⊖	Impatto Esterno:	Alta: A = 5 Media: M = 3 Bassa: B = 1
⊕	Realizzabilità :	Alta: A = 1 Media: M = 3 Bassa: B = 5

Il peso assoluto è dato dal prodotto delle 4 variabili .Il peso percentuale è dato dal risultato del seguente algoritmo: (prodotto delle 4 Variabili/Σ dei pesi degli obiettivi

fascia **A** è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

La fascia **B** è associata a valutazioni comprese tra l'80% e l'89 % del punteggio a cui corrisponde il 75 % del premio attribuibile.

La fascia **C** è associata a valutazioni comprese tra il 70 % e il 79 % del punteggio a cui corrisponde il 50% del premio attribuibile;

La fascia **D** corrisponde a valutazioni inferiori al 70 % del punteggio attribuibile. Il collocamento in tale fascia esclude il dipendente dall'attribuzione dei premi collegati alla valutazione.

Art. 10

Il sistema premiante collegato alla performance Organizzativa

La performance organizzativa definisce la capacità di un'organizzazione di raggiungere le finalità , gli obiettivi e, in ultima istanza, la capacità di soddisfare i bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Il salario accessorio collegato ai risultati conseguiti sulla performance organizzativa è pari al 20 % dell'intero salario accessorio⁵ collegato alla misurazione e valutazione delle performance. La distribuzione del salario accessorio di cui trattasi è ripartito nel modo come appresso indicato:

- graduatoria complessiva della performance organizzativa rilevata servizio per servizio;
- inserzione nella graduatoria di merito.

Il sistema anche in questo caso prevede quattro fasce di merito. A ciascuna fascia è attribuito una quota del predetto budget nelle misure come appresso indicate:

- **I** – In questa fascia si collocano i dipendenti che hanno raggiunto un risultato tra 90 % e **100 %**. A questa fascia è attribuito il 100 % del budget di salario accessorio collegato alla performance organizzativa.
- **II** – In questa fascia si collocano i dipendenti che hanno raggiunto un risultato tra 80 % e 89%. A questa fascia è attribuito il 75% del budget di salario accessorio collegato alla performance organizzativa.
- **III** – In questa fascia si collocano i dipendenti che hanno raggiunto un risultato tra 70 % e **79%**. A questa fascia è attribuito il 50 % del budget di salario accessorio collegato alla performance organizzativa . I
- **IV** – In questa fascia si collocano i dipendenti che hanno raggiunto un risultato inferiore al 70 %. A questa fascia non viene attribuito alcuna quota del budget di salario accessorio collegato alla performance organizzativa assegnato al settore.

⁵

Riferito cioè al fondo complessivo di ente

E' fatta salva la possibilità per l'ente di attribuire ad un singolo ambito di performance organizzativa l'intero budget previsto per la performance organizzativa.

Art. 11

Schede di valutazione: Struttura e compilazione.

La valutazione della performance individuale si realizza attraverso la compilazione della seguente scheda:

Provincia di								
Unità Organizzativa: Tecnica							ANNO	2011
SERVIZIO:							posizione economica	
Responsabile:								
				categoria	Valutazione del risultato ottenuto			
				1	2	3	4	5
Attività	Fasi /sub Obiettivi assegnati al Dipendente	Peso attribuito al compito =100	% Risultato	Non avviato	Avviato	Perseguito	Raggiunto	Pienamente Raggiunto
Manutenzione ordinaria e straordinaria rete stradale comunale(opere in terra, opere d'arte, opere idrauliche, pavimentazione in pietra e in bitume)	Ridurre il tempo medio di intervento e ripristino del manto stradale a seguito di segnalazione dagli attuali 7 gg. a 2 gg.	100	60				X	
Totale Peso Obiettivi =100	Pesatura Adeguata	100			0	0	60	0
Comportamenti professionali	Descrittore	Peso attribuito al Comportamento=100	% Attribuito	Comportamento Inadeguato	Comportamento Insoddisfacente	Comportamento Migliorabile	Comportamento Buono	Comportamento Eccellente
Affidabilità	Rispetto delle scadenze e degli impegni presi	25	20		X			
	Capacità di regolare le azioni proprie soddisfacendo pienamente gli accordi definiti con i ruoli con cui si è in relazione, senza essere sollecitati	25	70				X	
Collaborazione e cooperazione	Capacità di saper partecipare attivamente alle varie attività lavorative in cui si è coinvolti, assumendo comportamenti finalizzati a svolgere in modo efficace ed efficiente le proprie funzioni e agevolando i processi comunicativi e informativi, in ragion	30	60				X	
Flessibilità e tensione al risultato	Capacità di adattarsi tempestivamente alle nuove situazioni senza opposizioni preconette, interagire e collaborare con persone e gruppi con punti di vista diversi	20	78					X
Totale Peso Comportamenti Organizzativi =100	Pesatura Adeguata	100			5	0	35,5	15,6
Performance Organizzativa:	Descrittore	Peso attribuito	% di Contributo	Irrelevante	Scarso	Migliorabile	Buono	Ottimo
Grado di soddisfazione dei cittadini	Qualità del servizio	100	79					X
Totale Peso Comportamenti Organizzativi =100	Pesatura Adeguata	100			0	0	0	62,41
<i>Esito Obiettivi</i>	<i>60</i>		<i>Percentuale</i>		<i>60,00</i>			
<i>Esito Valutazione Comportamenti</i>	<i>56,1</i>		<i>Percentuale</i>		<i>56,10</i>		<i>Esito Valutazione</i>	<i>60 %</i>
<i>Performance Organizzativa:</i>	<i>62,41</i>		<i>Percentuale</i>		<i>62,41</i>			

Il totale delle voci afferenti ai compiti ed obiettivi di performance oggetto di valutazione presenti in scheda deve consentire di esprimere un “peso” complessivo massimo pari a 100, in funzione della rilevanza ed impegno, opportunamente comparati, che ognuna di esse potenzialmente riveste.

Il totale delle voci afferenti le qualità/capacità/competenze oggetto di valutazione (comportamenti professionali) presenti in scheda deve consentire di esprimere, al pari degli obiettivi di performance, un “peso” complessivo massimo pari a 100, in funzione della rilevanza che ognuna di esse potenzialmente riveste.

Il peso attribuito al gradimento dei cittadini è pari a 100.

Per ciascuna voce della scheda, il “punteggio” (esprimibile fino alla seconda cifra decimale) è dato quindi dal prodotto “peso” per il “coefficiente di valutazione”. Il “punteggio totale” è dato invece dalla media dei punteggi conseguiti sulla performance individuale e sui comportamenti professionali. Mentre il punteggio conseguito sulla performance organizzativa costituisce variabile a se stante.

Art. 12

Revisione della Metodologia

L'adozione del sistema prevede che nella fase di avvio lo stesso sia presentato, a cura dei Dirigenti, al personale. I Dirigenti avranno cura di censire, se presenti, le criticità e le maggiori carenze riscontrate nel processo di valutazione con particolare riferimento ai contenuti del Sistema che necessitano di integrazioni e/o modifiche. Alla luce delle criticità eventualmente riscontrate nel sistema e nel processo, lo stesso Sistema verrà adeguato al fine di garantire un graduale e costante miglioramento del sistema di valutazione.

Art. 13

Collegamento con gli altri processi di gestione delle risorse umane

I risultati di cui al presente sistema di misurazione e valutazione, oltre che ai fini economici, saranno tenuti in conto anche ai fini di altri processi di gestione delle risorse umane, ivi compresa la possibilità di attivare piani di miglioramento individuali (sotto il profilo della formazione/aggiornamento professionale, del reclutamento concorsuale e dei sentieri di carriera) nei termini indicati da apposita regolamentazione da emanarsi a cura dell'Amministrazione, ovvero in assenza del predetto regolamento, dal Contratto Decentrato Integrativo Aziendale.

Art. 14

La scheda di Valutazione del Dirigente

Ai fini della valutazione delle competenze manageriali dei Dirigenti, così come previsto all'art. 13 del sistema di misurazione e valutazione della performance recante “*La valutazione dei Comportamenti*”

Professionali “ nel quale si prevede che” per la misurazione e valutazione delle capacità manageriali afferenti solo ed esclusivamente alla gestione delle risorse umane verrà somministrato un questionario anonimo al personale assegnato all’settore di riferimento L’esito dei questionari concorre..... alla valutazione finale delle capacità di gestione delle risorse umane dei titolari di posizione”. Il personale dei livelli appartenente a ciascuna settore riceverà un questionario anonimo, scheda G.R.U. ,con una serie di fattori di valutazione (item) tesi a misurare la “capacità nella gestione delle risorse umane “ assegnate al Dirigente.

