

# Unione dei Comuni Alta Gallura

## SCHEMA DI SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLA DIRIGENZA E DEL PERSONALE informato ai principi di cui all'art 9 cc. 1 e 2 DLgs 150/2009

Sistema di valutazione di performance individuale della Dirigenza e delle PO

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER FIGURE DIRIGENZIALI	PESO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE
1a Obiettivi di struttura	30	20
1b Obiettivi individuali	30	30
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:	10	20
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno		(10)
5.2 Puntualità e precisione della prestazione		
5.3 Problem solving		(10)
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

### Ulteriori elementi da considerare (per la sola dirigenza):

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**
Individuazione eventuali eccedenze di personale		si*	no**

\*Conferma del punteggio della scheda

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

\*\*\*Responsabilità dirigenziale

**Sistema di Valutazione di performance individuale del personale inquadrato nelle categorie A/B/C e D**

<b>FATTORI DI VALUTAZIONE</b>	<b>PESO PER RESP. UFFICI/SERVIZI</b>	<b>PESO PER CAT. D senza resp. di Ufficio</b>	<b>PESO PER CAT. A/B/C</b>
1 Obiettivi di gruppo e/o obiettivi individuali	50	40	30
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	10	-	-
3 Competenze dimostrate	10	10	10
4 Contributo alla performance dell'Area	10	20	20
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	20	30	40
5.1 Orientamento al Cittadino e/o al Cliente interno	(10)	(10)	(15)
5.2 Puntualità e precisione della prestazione		(10)	(15)
5.3 capacità di soluzione dei problemi	(10)	(10)	(10)
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Legenda:*

1. Per dirigenti e P.O.:

- 1-A) Per "obiettivi di struttura" (PDO) 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" (PEG) si intendono obiettivi non ricompresi nel punto 1A e riferiti a specifici indicatori quali - quantitativi relativi al raggiungimento dei risultati attesi da attività/progetti particolarmente rilevanti o strategici dell'Ente;

Per personale in categorie A/B/C e D

1. Per "obiettivi individuali e /o di gruppo" (PEG – PDO) si intendono obiettivi riferiti a significativi aspetti quali - quantitativi dell'attività corrente (PDO) e/o obiettivi non ricompresi nel PDO e riferiti a specifici indicatori quali - quantitativi relativi al raggiungimento dei risultati attesi da attività/progetti particolarmente rilevanti o strategici dell'Ente (PEG e/o sue fasi intermedie);
2. Il presente fattore rappresenta la capacità di motivare, comunicando e orientando i collaboratori al risultato, e di valutare i collaboratori (o, per le Posizioni Organizzative e i responsabili di Servizio, partecipare al processo di valutazione in forma propositiva) anche mediante differenziazione delle valutazioni di performance individuale dei propri collaboratori;
3. Il presente fattore rappresenta il livello di raggiungimento dell'obiettivo individuale di sviluppo delle competenze, maturate anche a seguito di formazione e aggiornamento, nell'arco dell'esercizio da valutarsi;
4. Il presente fattore rappresenta il livello della collaborazione e flessibilità del valutato a favore dei risultati complessivi dell'Ente. Il fattore tiene in considerazione quanto non "strettamente" di competenza del valutato, e in primis la collaboratività nei confronti degli altri colleghi e delle altre strutture.  
Detto fattore è ritenuto necessario prerequisito per il Dirigente, la PO ed il responsabile di ufficio (e quindi non inserito tra i fattori di valutazione di quest'ultimo, ma considerato in riferimento agli esiti complessivi dell'attività di esercizio).
5. Il presente fattore rappresenta quegli oggetti di valutazione di natura comportamentale su cui l'Ente ritiene prioritario richiamare l'attenzione delle persone. Detti oggetti di valutazione sono ritenuti necessario prerequisito per Dirigenti, Posizioni Organizzative e Responsabili di Ufficio.
  - a. Il sotto fattore 5.1 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende un attento e puntuale 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 conformità alle responsabilità attribuite attuata in forma individuale o collegiale, senza rinviare i problemi stessi ad altro soggetto (amministratore, dirigente o responsabile di P.O.).

Gli ulteriori elementi sono da considerare nella valutazione della dirigenza e fanno riferimento a specifici aspetti di responsabilità dirigenziale.

Detti aspetti, qualora carenti in forma lieve, costituiscono un fattore correttivo che diminuisce il punteggio centesimale conseguito sui fattori di valutazione; se carenti in forma grave possono

essere fattore ostativo al conseguimento di retribuzione di risultato ovvero determinare più rilevanti aspetti di responsabilità dirigenziale.

Si ribadisce che le PO sono valutate dal dirigente di riferimento.

## Modalità di attribuzione del punteggio centesimale

La prestazione dei fattori comportamentali viene valutata rispetto a uno standard ideale che coincide con la prestazione normalmente attesa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti.

La valutazione consiste nell'assegnazione, per ciascun fattore comportamentale esaminato, del livello di prestazione che meglio esprime il comportamento organizzativo osservato:

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

## Articolazione in fasce

**Si individua un punteggio – soglia sotto al quale non decorre alcuna retribuzione di risultato:**

- **per la dirigenza e le P.O.** detto valore soglia decorre da 81 centesimi e richiede una valutazione superiore ai 70 centesimi su ogni singolo fattore di valutazione.
- **per il personale** detto valore soglia decorre da 71 centesimi e richiede una valutazione superiore a 60/100 su almeno quattro fattori di valutazione.

**Sulla base dei punteggi attribuiti, sono annualmente individuate quattro fasce:**

- **prima fascia** (o dell'eccellenza) – da 91 a 100/100, nella quale può rientrare massimo il 15% del personale del Settore indipendentemente dal livello di inquadramento.  
Per frazioni di personale pari od inferiori allo 0,5 si effettua l'arrotondamento per difetto, per frazioni superiori, si effettua l'arrotondamento per eccesso; qualora l'applicazione della suddetta percentuale porti ad un numero inferiore all'unità, quest'ultima può essere ugualmente garantita; va comunque garantito almeno un dipendente per settore/servizio.  
Il personale escluso sarà posizionato nella seconda fascia di merito;
- **seconda fascia** (o della distinzione) da 81 a 90/100;
- **terza fascia** (o dell'adeguatezza) da 71 a 80/100;
- **quarta fascia** (o del miglioramento): da 0 a 70/100.

## Correlazione punteggio/retribuzione

Il premio per il personale in prima fascia dovrà essere superiore del 50% a quello della seconda fascia. Quest'ultimo a sua volta dovrà essere superiore del 25% a quello di terza fascia. Alla quarta fascia non è corrisposto alcun premio.

### Fattore correttivo per livello contrattuale

Si ritiene necessario inserire tale punto proponendo fin da ora un fattore correttivo per livello contrattuale come previsto nella articolo Bevilacqua su Azienda Italia, con crescita attenuata rispetto a quella proposta. Punto eventualmente da “contrattare” con il sindacato.