

**Allegati al regolamento di disciplina della performance e della
premieria**

(vers. 24/07/2015)

Sommario

Allegato 1 – Regole di dettaglio.....	3
Allegato 2 - Scheda Assegnazione obiettivi	8
Allegato 3 - Relazione	100
Allegato 4 – Schede di Valutazione	111

Allegato 1
a) Regole di dettaglio

**SISTEMA DI VALUTAZIONE
 DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
 DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DEL PERSONALE**
 informato ai principi di cui all'art 9 cc. 1 e 2 DLgs 150/2009
 adeguato al DLgs 141/2011 e al DL 95 convertito dalla L. 135/2012

Sistema di valutazione di performance individuale della Dirigenza, delle PO e delle Alte Professionalità

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE e Alte Professionalità
1a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	20
1b Obiettivi individuali	35
2 Differenziazione nelle valutazioni dei collaboratori (*)	5
3 Competenze e comportamenti manageriali, professionali e organizzativi	25
4 Performance generale dell'Ente	15
Totale	100

(*) Nei casi in cui la PO non abbia collaboratori, il peso viene inglobato nel fattore 3.

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

FATTORE DI VALUTAZIONE	PESO PER FASCIA D	PESO PER FASCIA C	PESO PER FASCIA A/B
1a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	40	40	40
1b Obiettivi individuali (**)	20	10	-
2 Capacità di differenziazione delle valutazioni	-	-	-
3 Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	40	50	60
4 Performance generale dell'Ente	--	--	--
Totale	100	100	100

(**) qualora eccezionalmente non siano stati assegnati obiettivi individuali, i punti di cui al fattore 1-b devono essere sommati al fattore 1-a "performance organizzativa della struttura di appartenenza". Il peso di quest'ultimo fattore verrà quindi a corrispondere alla sommatoria dei due fattori di valutazione 1-a e 1-b.

Legenda:

1. 1-a) Per "Performance organizzativa della struttura di appartenenza" si intende il grado di realizzazione di quanto all'art. 8 e come specificato all'art. 5 del SMIVAP.

1-b) Per "obiettivi individuali" si intendono specifici obiettivi individualmente assegnati e formalmente attribuiti. Detti obiettivi sono attribuiti alla PO nel PEG annuale e dalla PO al personale mediante specifico atto assunto dalla PO entro i termini temporali indicati dal SMIVAP. Gli obiettivi devono essere in linea con le caratteristiche previste dall'art. 7 del SMIVAP ed essere corredati da specifici indicatori/target che li rendano inequivocamente misurabili e verificabili. Le PO debbono avere obiettivi loro attribuiti, pena la non erogabilità dell'eventuale premio. Qualora eccezionalmente al restante personale non siano attribuiti obiettivi individuali, i punti di cui al fattore 1-b si intendono da sommarsi al fattore 1-a "Performance organizzativa della struttura di appartenenza". Il peso di quest'ultimo fattore verrà quindi a corrispondere alla sommatoria dei pesi dei due fattori di valutazione 1-a e 1-b.

2. Il presente fattore misura la capacità della PO di valutare i propri collaboratori anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance individuale effettuate;
3. Il presente fattore valuta le competenze dimostrate (manageriali, organizzative e/o professionali) e gli aspetti di natura comportamentale su cui l'Ente o il Nucleo di Valutazione, ovvero la PO valutatore, ritengono prioritario orientare il comportamento del personale. I principali elementi di valutazione del fattore sono riportati nelle tabelle seguenti e annualmente il PEG - Piano della performance/NV per le PO e la PO per i propri collaboratori individuano quelli di maggiore rilevanza per l'anno di riferimento, fino ad un massimo di tre elementi.
4. Il presente fattore rappresenta la performance generale dell'Ente rispetto alla quale tutta la compagine apicale è coinvolta e misurata. La performance generale di Ente rappresenta, in assenza di ulteriori indicazioni, contenute nel Sistema di misurazione e valutazione adottato ai sensi dell'art.4 o nel PEG - Piano della performance, il grado di attuazione di tutti gli obiettivi strategici.

Il PEG - Piano della performance può prevedere che la performance generale di Ente sia misurata attraverso specifici indicatori di impatto in grado di rappresentare l'efficacia delle politiche pubbliche. Il fattore tiene in considerazione quanto non "strettamente" di competenza del valutato, e in primis la collaboratività nei confronti di quanto richiesto dall'Ente.

b) Competenze e comportamenti: elementi di dettaglio

Elementi di dettaglio fattore 3 “Competenze e comportamenti professionali e organizzativi” - PO	
Elementi di dettaglio	Descrizione
1) Capacità manageriali	Definizione e adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore funzionamento della struttura e impiego delle risorse, al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Messa in atto di azioni finalizzate al <i>problem finding</i> e al <i>problem solving</i> . Assunzione di decisioni adeguate e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche. Coordinamento efficace del personale.
2) Valorizzazione risorse umane	Adozione di misure volte alla crescita professionale delle r. u., orientando costantemente il personale assegnato alla cultura del risultato, all’innovazione e al miglioramento della qualità dei servizi mediante rafforzamento della capacità amministrativa, sviluppo di nuove competenze e conoscenze e piena responsabilizzazione. Delega ai collaboratori di attività tecniche anche qualificate e di coordinamento intermedio, pur mantenendo il pieno controllo e la responsabilità sui risultati. Prevenzione e gestione dei conflitti organizzativi.
3) Grado di cooperazione e capacità di comunicazione interna ed esterna	Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le altre strutture dell’Ente per il raggiungimento di obiettivi comuni. Miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni provenienti da soggetti esterni, pubblici e privati.
4) Complessità organizzativa e innovazione	Miglioramento della funzionalità e dell’efficienza delle strutture amministrative, anche attraverso la riprogettazione dei processi di lavoro nell’ottica della semplificazione dei procedimenti amministrativi di competenza. Tempestivo adeguamento dell’organizzazione della struttura assegnata alle variabili di contesto.
5) Ciclo di gestione della performance	Rispetto dei termini per il monitoraggio degli obiettivi strategici, operativi ed individuali. Tempestiva e sintetica predisposizione delle relazioni periodiche.
6) Aggiornamento e utilizzo delle conoscenze manageriali e tecnico-professionali	Costante sviluppo della propria professionalità sia in chiave manageriale che tecnico-professionale. Promozione della crescita delle professionalità interne alla propria struttura, anche mediante idonea promozione della formazione interna e dell’autoformazione.

Elementi di dettaglio fattore 3 “Competenze e comportamenti professionali e organizzativi” - Dipendenti	
Elementi di dettaglio	Descrizione
1) Conoscenze tecnico-professionali	Sviluppo della propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali anche mediante autoformazione.
2) Capacità propositiva	Proposta al management della struttura di soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa
3) Capacità attuativa	Compimento gli obiettivi assegnati anche in situazione di difficoltà.
4) Grado di autonomia operativa	Assolvimento, in autonomia coerente con la posizione, delle funzioni e compiti assegnati.
5) Capacità di reporting	Puntuale resa del conto sullo stato di attuazione degli obiettivi assegnati. Attenzione costante al feedback.
6) Capacità di lavorare in gruppo	Portare a compimento gli obiettivi comuni, laddove gli obiettivi individuali siano parte di obiettivi di gruppo, sia internamente all’Unità organizzativa di appartenenza sia in collaborazione con altre Unità organizzative.
7) Flessibilità	Svolgimento, ove necessario, di funzioni e compiti nuovi attingendo alle proprie competenze, acquisendone di nuove anche mediante autoformazione e affiancamento.
8) Capacità di relazione	Relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all’ente.
9) Adattabilità al contesto lavorativo	Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti)

c) 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 50%</p>	<p>La prestazione non risponde agli standard o alle attese.</p> <p>Il valutato manifesta comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione.</p> <p>Il valutato necessita di colmare ampie lacune o debolezze gravi.</p>
<p>Grado 2</p> <p>MIGLIORABILE</p> <p>Punteggio correlato: dal 51 al 60%</p>	<p>La prestazione risponde solo parzialmente agli standard o alle attese.</p> <p>Il valutato manifesta comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi.</p> <p>Il valutato necessita di migliorare alcuni aspetti specifici.</p>
<p>Grado 3</p> <p>ADEGUATO</p> <p>Punteggio correlato: dal 61 al 80%</p>	<p>La prestazione è mediamente in linea con gli standard o le attese.</p> <p>Il valutato manifesta 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 81 al 90%</p>	<p>La prestazione è mediamente superiore agli standard o alle attese.</p> <p>Il valutato manifesta comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con sostanziale assenza di difetti o lacune.</p>
<p>Grado 5</p> <p>ECCELLENTE</p> <p>Punteggio correlato: dal 91 al 100%</p>	<p>La prestazione è ampiamente superiore agli standard o alle attese.</p> <p>Il valutato manifesta comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità.</p> <p>Il comportamento del valutato è complessivamente assumibile quale modello di riferimento.</p>

d) PREMIALITA'

d-1) PUNTEGGIO – SOGLIA

Si individua un punteggio – soglia sotto al quale non decorre alcuna forma di premialità e di retribuzione di risultato. Detto punteggio - soglia decorre da 71 centesimi per le PO e da 61 centesimi per il personale, e richiede una valutazione con un unico fattore ammesso sotto soglia, purché superiore ai 50 centesimi.

d-2) CORRELAZIONE PUNTEGGIO - PREMIO

Posizioni Organizzative

Sulla base dei punteggi attribuiti, la premialità è riconosciuta agli incaricati di PO su base centesimale a partire dal superamento del punteggio – soglia di cui alla lettera d-1.

Restante personale

Sulla base dei punteggi attribuiti, la premialità è riconosciuta al personale non incaricato di PO su base centesimale a partire dal superamento del punteggio – soglia di cui alla lettera d-1.

Allegato 2 - Scheda Assegnazione obiettivi

Figure apicali - PO

SCHEDA OBIETTIVI ANNO 201X

SETTORE:

PO RESPONSABILE:

n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Indicatore di risultato e target	Stato di attuazione al			Note
				30 giugno	30 settembre	31 dicembre	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
	totale 100						

Data

FIRMA DEL RESPONSABILE

.....

Allegato 2 - Scheda Assegnazione obiettivi

Personale non dirigente

SCHEDA OBIETTIVI ANNO 201X attribuiti al dipendente

SETTORE:

PO RESPONSABILE:

n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Indicatore di risultato e target	Stato di attuazione al			Note
				30 giugno	30 settembre	31 dicembre	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
totale							
100							

Data

FIRMA DEL RESPONSABILE

.....

FIRMA DEL DIPENDENTE

.....

AL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Relazione ai fini della valutazione della performance individuale– Anno 201X

PO: Cognome Nome.....

Posizione ricoperta:

Performance organizzativa della struttura assegnata

<<Riportare i più significativi dati di produzione e di budget della struttura assegnata, raffrontati in serie storica almeno triennale. Detti dati saranno utili ai fini della valutazione della performance organizzativa della struttura, unitamente a una sintetica analisi degli scostamenti fornita dal dirigente stesso>>

Capacità di differenziazione delle valutazioni

<<Riportare ogni elemento utile ai fini della valutazione in relazione agli esiti della misurazione risultante dall'applicazione del metodo previsto dal Sistema di misurazione e valutazione.>>

Competenze e comportamenti professionali e organizzativi

<<Riportare ogni elemento utile ai fini della valutazione di ciascun elemento previsto per il fattore valutativo. Nel caso in cui in sede di assegnazione degli obiettivi annuali siano stati previsti indicatori oggettivi di misurazione fornire gli elementi per la misurazione e riportare le ragioni degli eventuali scostamenti >>

Performance generale dell'Ente

<<Riportare i principali elementi utili ai fini della valutazione del contributo individuale alla performance generale dell'Ente>>

Data:

FIRMA

Allegato 4

Schede di Valutazione

NUCLEO DI VALUTAZIONE
SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 201X

Personale di categoria D incaricato di Posizione Organizzativa/Alta Professionalità

Cognome Nome.....

Settore _____

Fattore di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito	Note del NV
1 a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	20		
1 b Obiettivi individuali	35		
2 Capacità di differenziazione delle valutazioni	5		
3 Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	25		
4 Performance generale dell'Ente	15		
Totale	100		

Elementi di cui agli artt. 12 e 17 SMIVAP (a cura del NV)

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

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

Il NV

Data:

NUCLEO DI VALUTAZIONE
SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 201X

Categoria A e B

Cognome Nome

Settore _____

Fattore di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito	Note
1-a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	40		
1-b Obiettivi individuali eventuali	(*)		
3 Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	60		
Totale	100		

(*) il punteggio relativo all'eventuale attribuzione di obiettivi individuali deriva dalla decurtazione di max 5 punti dal fattore 1-a e di altrettanti dal fattore 3, mantenendo così il totale a 100.

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

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data:

NUCLEO DI VALUTAZIONE
SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 201X

Categoria C

Cognome Nome

Settore _____

Fattore di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito	Note
1-a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	40		
1-b Obiettivi individuali	10		
3 Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	50		
Totale	100		

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

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data:

NUCLEO DI VALUTAZIONE
SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 201X

Categoria D

Cognome Nome

Settore _____

Fattore di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito	Note
1-a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	40		
1-b Obiettivi individuali	20		
3 Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	40		
Totale	100		

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

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data: