

Articolazione in fasce

Si individua un punteggio – soglia al di sotto del quale non è assegnata alcuna premialità:

- per i titolari di posizione organizzativa detto valore soglia è fissato in 81 centesimi e richiede una valutazione superiore ai 70 centesimi su ogni singolo fattore di valutazione.
- per il restante personale detto valore soglia è fissato in 71 centesimi e richiede una valutazione superiore a 60/100 su ogni singolo fattore di valutazione.

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

- prima fascia (o dell'eccellenza) da 91 a 100/100

In questa fascia può rientrare massimo il 30% del personale titolare di posizione organizzativa (con arrotondamento all'unità superiore) e il 20% del personale del Settore indipendentemente dal livello di inquadramento (con arrotondamento all'unità superiore).

Il Sistema di Misurazione e Valutazione di Performance conterrà le regole per il rispetto delle quote percentuali fissate;

- seconda fascia (o della distinzione) da 81 a 90/100;
- terza fascia (o dell'adeguatezza) da 71 a 80/100;
- quarta fascia (o della prestazione inadeguata) da 0 a 70/100.

Ipotesi di 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.

- Premio base 1 terza fascia
- Premio base + 25% 1.25 seconda fascia
- (Premio base + 25%) + $\frac{\text{premio base} + 25\%}{2}$ 1.875 prima fascia

Fino all'entrata in vigore dell'articolazione in fasce di cui all'art. 19 del D.Lgs. 150/2009, l'attribuzione del trattamento economico accessorio collegato alla performance per i titolari di posizione organizzativa e per il restante personale avverrà secondo il seguente criterio:

PUNTEGGI	PERCENTUALE DELL'INDENNITÀ SPETTANTE
Da 91 a 100/100	100%
Da 81 a 90/100	80%
Da 71 a 80/100	60%
Da 0 a 70/100	0

Ente

**SCHEMA DI SISTEMA DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE**
(informato ai principi di cui all'art 9 commi 1 e 2 D.Lgs. 150/2009)

SISTEMA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE P.O.

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESATURE
1a Obiettivi di gruppo	25
1b 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: 5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno 5.2 Puntualità e precisione della prestazione 5.3 Problem solving	10
Totale	100

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

FATTORE DI VALUTAZIONE	PESO PER FASCIA D non titolari di P.O.	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 dell'Area	30	30	20
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	30 di cui	40 di cui	50 di cui
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. 1a) 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.
- 1b) 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 per l'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 dell'Area/Settore 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. 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; il sotto fattore 5.2 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende una prestazione accurata e puntuale; 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 funzionario titolare di posizione organizzativa).

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 style="text-align: center;">Grado 1</p> <p style="text-align: center;">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 style="text-align: center;">Grado 2</p> <p style="text-align: center;">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 style="text-align: center;">Grado 3</p> <p style="text-align: center;">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 style="text-align: center;">Grado 4</p> <p style="text-align: center;">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 style="text-align: center;">Grado 5</p> <p style="text-align: center;">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>