

<b>SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEL RESTANTE PERSONALE</b>
--

**1.PREMESSA PER LA VALUTAZIONE**

Il fondo per il salario accessorio, alimenta in modo prevalente sia la Performance Individuale e/o di gruppo (ovvero quale contribuzione alla performance organizzativa) per una quota che varia dal 10% per il personale di categoria A e B, al 30% per il personale di categoria B, al 50% per il personale di categoria D non titolare di posizione organizzativa. Correlativamente per la performance collegata alle competenze e comportamenti la percentuale di valutazione varierà dal 90% al 50%. Le risorse del fondo sono assegnate dal Direttore ai vari responsabili titolari di posizione organizzativa in proporzione al numero dei dipendenti a loro assegnati e alle rispettive categorie di inquadramento giuridico (dipendenti equivalenti) secondo la seguente tabella:

**Parametri retributivi (CCNL 31/07/2009)**

	Stipendio x 12 mensilità	Parametri
D3	24.338,14	1,49
D1	21.166,71	1,30
C	19.454,15	1,19
B3	18.229,92	1,12
B1	17.244,71	1,06
A	16.314,57	1,00

Dove ponendo pari a 1,00 il valore tabellare giuridico più piccolo dello stipendio di ingresso relativo alla categoria A1 (€ 16.314,57), tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari giuridici di ingresso delle categorie per il suddetto valore-base. I valori tabellari sono desunti dal CCNL del 31/07/2009 e possono essere cambiati sulla base dei futuri rinnovi contrattuali. Il Dirigente, con possibilità di delega ad una prima valutazione da parte dei responsabili titolari di posizione organizzativa, valuterà il personale in qualità di datore di lavoro nell'ambito della valutazione dei risultati, delle competenze e dei comportamenti organizzativi dei singoli dipendenti.

L'amministrazione definisce le fasce di merito che non potranno essere inferiori a 3. Tutti i dipendenti sono collocati, al termine della valutazione, nelle fasce di merito definite dall'amministrazione. In caso di parità di punteggio all'interno di due fasce verrà utilizzato quale fattore di posizionamento nella graduatoria della fascia più elevata il minor numero di assenze (ad esclusione delle ferie) nell'arco dell'anno di osservazione, e in caso di ulteriore parità sarà presa in considerazione l'anzianità più elevata di servizio. La determinazione della fasce sarà effettuata dall'OIV, essa è obbligatoria per le progressioni di carriera e per eventuale distribuzione delle risorse eventualmente scaturite dai piani di razionalizzazione.

**2.RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI.**

Gli obiettivi possono essere dati individualmente o sulla base di programmi congiunti dell'Unità Organizzativa. Il numero di obiettivi devono essere pari ad un minimo di 3 ed ad un massimo di 5. La misurazione e la valutazione circa i risultati ottenuti si apprezza nel modo seguente:

N.	Obiettivo assegnato	Indicatore	Standard	Peso ponderale	Grado della valutazione in % da 0 a 100	Valutazione in %
1						
2						
3						
4						
5						
S1 = somma delle valutazioni percentuali degli obiettivi						% tot

La percentuale totale massima ottenuta è moltiplicata per il valore assegnato al raggiungimento degli obiettivi pari ad un max di 10 punti per la categoria A e B, 30 punti per la categoria C e 50 punti per la categoria D su 100 punti totali disponibili.

La valutazione di ogni obiettivo è data dalla moltiplicazione del peso ponderale dell'obiettivo per il suo grado di raggiungimento.

### 3.COMPETENZE E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

Le competenze ed i comportamenti organizzativi hanno un peso ed una descrizione diversa a secondo della categoria di appartenenza del personale. Tale peso assume rilevanza quasi totale per il personale classificato nella categoria contrattuale A e B (pari al 90%), per scendere successivamente per le categorie C (70%) fino al 50% per le categorie D non titolari di posizione organizzativa. Lo schema seguente mostra la tabella di riferimento delle competenze e dei comportamenti che dovranno essere valutati per singola categoria:

CATEGORIA D (non titolare di posizione organizzativa)

Competenza e comportamenti generali				
Descrizione	Valutazione			
	Scarso	Sufficiente	Discreto	Eccellente
Capacità gestionali	5	8	10	12,5
Capacità relazionali	5	8	10	12,5
Capacità cognitive	5	8	10	12,5
Orientamenti	5	8	10	12,5

Al fine dell'espressione dei giudizi si dovrà tenere conto dei seguenti elementi di dettaglio:

- Capacità gestionali, intese come:
  - Capacità di prendere delle decisioni, di complessità variabile ed in tempi congrui
  - Capacità di fare programmazione e gestione di servizi di diversa e crescente complessità
  - Mettere in atto comportamenti di lavoro e decisioni finalizzate all'efficienza dei processi ed alla qualità dei prodotti/servizi finali
  - Capacità di delegare obiettivi, compiti ed attività
- Capacità relazionali, intese come:
  - Capacità di gestire internamente ed esternamente relazioni tecniche
  - Capacità di favorire l'armonia e la coesione delle persone

- Capacità di stabilire e gestire rapporti interpersonali con l'utenza
- Capacità di convincere e coinvolgere gli altri della bontà delle proprie idee, posizioni o opinioni
- Capacità cognitive, intese come:
  - Capacità di elaborare con buona chiarezza dati ed informazioni
  - Capacità di sintetizzare dati o informazioni di natura complessa
    - Capacità di identificare le informazioni rilevanti, di individuare le fonti informative e di aggiornamento delle proprie competenze
- Orientamenti, intesi come:
  - Disponibilità all'aggiornamento continuo nelle materie di propria competenza anche attraverso lo studio personale
  - Attitudine a lavorare per il perseguimento degli obiettivi anche attraverso l'autodeterminazione degli stessi
  - Capacità di individuare autonomamente le priorità d'azione e pianificare coerentemente la propria attività
  - Senso della misura ed accortezza nell'utilizzo di risorse pubbliche proponendo soluzioni all'economia di attività o compiti

#### CATEGORIA C

Competenza e comportamenti generali				
Descrizione	Valutazione			
	Scarso	Sufficiente	Discreto	Eccellente
Capacità gestionali	7	11,2	14	17,5
Capacità relazionali	7	11,2	14	17,5
Capacità cognitive	7	11,2	14	17,5
Orientamenti	7	11,2	14	17,5

Al fine dell'espressione dei giudizi si dovrà tenere conto dei seguenti elementi di dettaglio:

- Capacità gestionali, intese come:
  - Mettere in atto comportamenti di lavoro e decisioni finalizzate all'efficienza dei processi ed alla qualità dei prodotti/servizi finali
  - Capacità di interpretare il proprio ambito di responsabilità in modo flessibile
  - Capacità di trasferire conoscenze e saperi verso i propri collaboratori ed essere punto di riferimento anche dei colleghi
- Capacità relazionali, intese come:
  - Capacità di stabilire e gestire rapporti interpersonali con l'utenza
  - Capacità di convincere e coinvolgere gli altri della bontà delle proprie idee, posizioni o opinioni
  - Capacità di favorire l'armonia e la coesione delle persone
- Capacità cognitive, intese come:
  - Capacità di elaborare con buona chiarezza dati ed informazioni

- Capacità di identificare le informazioni rilevanti, di individuare le fonti informative e di aggiornamento delle proprie competenze
- Orientamenti, intesi come:
  - Capacità ad adattarsi a lavorare in situazione e con persone diverse
  - Capacità di individuare autonomamente le priorità d'azione e pianificare coerentemente la propria attività
  - Capacità di conservare il controllo delle proprie emozioni e reazioni in situazione di lavoro emotive, ostili o stressanti
  - Attenzione alla particolare tipologia dei dati trattati ed accortezza nell'utilizzo di notizie delle quali si viene a conoscenza

#### CATEGORIA A e B

Competenza e comportamenti generali				
Descrizione	Valutazione			
	Scarso	Sufficiente	Discreto	Eccellente
Capacità gestionali	9	14,4	18	22,5
Capacità relazionali	9	14,4	18	22,5
Capacità cognitive	9	14,4	18	22,5
Orientamenti	9	14,4	18	22,5

Al fine dell'espressione dei giudizi si dovrà tenere conto dei seguenti elementi di dettaglio:

- Capacità gestionali, intese come:
  - Capacità di interpretare il proprio ambito di responsabilità in modo flessibile
- Capacità relazionali, intese come:
  - Capacità di stabilire e gestire rapporti interpersonali con l'utenza
  - Capacità di favorire l'armonia e la coesione delle persone
- Capacità cognitive, intese come:
  - Capacità di elaborare con buona chiarezza dati ed informazioni
- Orientamenti, intesi come:
  - Capacità ad adattarsi a lavorare in situazione e con persone diverse
  - Capacità di conservare il controllo delle proprie emozioni e reazioni in situazione di lavoro emotive, ostili o stressanti
  - Attenzione alla particolare tipologia dei dati trattati ed accortezza nell'utilizzo di notizie delle quali si viene a conoscenza

Sulla base della relazione del Responsabile titolare di posizione organizzativa sui dipendenti appartenenti al servizio, il Dirigente procederà ad esprimere una propria valutazione, per ogni singolo elemento delle sopra descritte sezioni, sulla base dei pesi ad essi associati all'inizio del periodo di valutazione, sentito l'OIV.

Scheda riepilogativa di valutazione Categoria D (non titolare di posizione organizzativa)

Sessione di valutazione	Anno	
Nome e cognome		Categoria:
Valutatore		

**Raggiungimento obiettivi individuali e/o programmi PESATURA: 50/100**

N.	Obiettivo assegnato	Indicatore	Standard	Peso ponderale	Grado della valutazione in % da 0 a 100	Valutazione in %
1						
2						
3						
4						
5						

**S1 = somma delle valutazioni percentuali degli obiettivi** **% tot**

**Competenze e comportamenti PESATURA: 50/100**

Competenza e comportamenti generali				
Descrizione	Valutazione			
	Scarso	Sufficiente	Discreto	Eccellente
Capacità gestionali				
Capacità relazionali				
Capacità cognitive				
Orientamenti				

**Giudizio sintetico:**

**Richiesta di riesame da parte del valutato (motivazione della richiesta):**

**Valutazione finale a seguito di riesame:**

Data:

Firma del Dirigente \_\_\_\_\_

Firma del Valutato \_\_\_\_\_

Firma del Responsabile U.O. \_\_\_\_\_

Proposta di posizionamento rispetto al sistema premiante	<input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Basso
Proposta per premi individuali	Motivazione:

Data:

Firma del Dirigente \_\_\_\_\_

**Scheda riepilogativa di valutazione Categoria C**

Sessione di valutazione	Anno	
Nome e cognome		Categoria:
Valutatore		

**Raggiungimento obiettivi individuali e/o programmi PESATURA: 30/100**

N.	Obiettivo assegnato	Indicatore	Standard	Peso ponderale	Grado della valutazione in % da 0 a 100	Valutazione in %
1						
2						
3						
4						
5						

**S1 = somma delle valutazioni percentuali degli obiettivi**

**% tot**

**Competenze e comportamenti PESATURA: 70/100**

Competenza e comportamenti generali				
Descrizione	Valutazione			
	Scarso	Sufficiente	Discreto	Eccellente
Capacità gestionali				
Capacità relazionali				
Capacità cognitive				
Orientamenti				

**Giudizio sintetico:**

**Richiesta di riesame da parte del valutato (motivazione della richiesta):**

**Valutazione finale a seguito di riesame:**

Data:

Firma del Dirigente \_\_\_\_\_

Firma del Valutato \_\_\_\_\_

Firma del Responsabile U.O. \_\_\_\_\_

Proposta di posizionamento rispetto al sistema premiante	<input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Basso
Proposta per premi individuali	Motivazione:

Data:

Firma del Dirigente \_\_\_\_\_

Scheda riepilogativa di valutazione Categoria A e B

Sessione di valutazione	Anno	
Nome e cognome		Categoria:
Valutatore		

**Raggiungimento obiettivi individuali e/o programmi PESATURA: 10/100**

N.	Obiettivo assegnato	Indicatore	Standard	Peso ponderale	Grado della valutazione in % da 0 a 100	Valutazione in %
1						
2						
3						
4						
5						

**S1 = somma delle valutazioni percentuali degli obiettivi**

**% tot**

**Competenze e comportamenti PESATURA: 90/100**

Competenza e comportamenti generali				
Descrizione	Valutazione			
	Scarso	Sufficiente	Discreto	Eccellente
Capacità gestionali				
Capacità relazionali				
Capacità cognitive				
Orientamenti				

**Giudizio sintetico:**

**Richiesta di riesame da parte del valutato (motivazione della richiesta):**

**Valutazione finale a seguito di riesame:**

Data:

Firma del Dirigente \_\_\_\_\_

Firma del Valutato \_\_\_\_\_

Firma del Responsabile U.O. \_\_\_\_\_

Proposta di posizionamento rispetto al sistema premiante	<input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Basso
Proposta per premi individuali	Motivazione:

Data:

Firma del Direttore \_\_\_\_\_