

**SISTEMA UNITARIO DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
DEI COMUNI DI: BASTIA UMBRA,
DERUTA, TORGIANO, BETTONA,
CANNARA, COLLAZZONE.**

1. Sistema di valutazione unitario permanente della performance

Con il presente documento, si intende proporre un sistema di valutazione unitario e permanente fra gli Enti convenzionati, sistema di valutazione della performance individuale valevole per tutti i Comuni e conforme ai principi ed alle disposizioni sulla valutazione introdotti dalla legge n.15/2009 e dal D.Lgs. n. 150/2009, suscettibile di ulteriori integrazioni/variazioni qualora ciò si rendesse necessario nel corso dell'anno 2011.

L'OIV, una volta identificato e nominato, dovrà collaborare alla prima predisposizione e validazione del Piano della performance triennale e dovrà, a consuntivo, redigerne la relativa relazione finale propedeutica alla erogazione dei compensi incentivanti.

Il concetto di "performance" è centrale nel D.Lgs. 150/2009, in tal senso ogni P.A. è tenuta a misurare e valutare la performance sia dell'Ente nel suo complesso, sia delle singole unità organizzative e sia dei singoli dipendenti: tale misurazione dovrà intervenire in base a criteri strettamente connessi alla soddisfazione degli interessi dei destinatari di servizi ed interventi. Inoltre, le informazioni legate al sistema di valutazione della performance dovranno essere divulgate per far conoscere a tutti le modalità di erogazione della premialità nella P.A..

E' logico parlare di ciclo di gestione della performance specificando che la valutazione della performance dell'Ente nel suo complesso dovrà essere attività posta in essere sulla base delle indicazioni espresse a livello centrale attraverso la Commissione nazionale per la valutazione prevista dall'art. 13 del D. Lgs 150/2009, che nei confronti degli enti locali corrisponde al rispetto dei protocolli di collaborazione con l'ANCI.

Ma il ciclo della performance negli enti locali dipende dall'autonoma determinazione di ciascun comune nel rispetto dei principi e degli articoli direttamente applicabili del 150 ed è necessariamente articolato in modo diverso da quello delle amministrazioni centrali. Si tratta tuttavia di un ciclo unico e coerente che comporta un'unica misurazione della performance organizzativa (Piano della performance, Relazione Previsionale programmatica, PEG) ed individuale (livello della prestazione del dirigente, del personale assegnato alla struttura, del contributi individuale dei singoli dipendenti).

Per questi motivi anche il sistema di valutazione deve essere unico e coerente, ancorchè "adeguato" ai profili professionali di riferimento.

2. Sistema di valutazione delle prestazioni individuali delle P.O.

Ci concentriamo quindi sulla valutazione della performance delle posizioni apicali-dirigenti delle singole unità organizzative, con possibilità di applicazione analogica del sistema alla valutazione della performance dei singoli dipendenti, operazione che è e resta di competenza della dirigenza.

Per maggiore chiarezza:

- alla Giunta com.le (art. 48 del 267/'00) compete la potestà regolamentare di definire la cornice di riferimento del "sistema di valutazione"
- l'art.31 c.2 del D.Lgs.150/'09 e le norme di rilievo del "novellato 165/'01" sono i punti di riferimento della suddetta operazione
- entro tale cornice la contrattazione deve determinare le relative conseguenze economiche per i lavoratori

Il previgente sistema di valutazione permanente degli incaricati delle P.O., viene adeguato rendendolo rispondente alle diverse e nuove disposizioni di legge oltre che idoneo a soddisfare le esigenze di tutti i comuni associati.

La stesura del presente documento tiene conto delle fasi sotto indicate:

- Definizione della struttura e dei compiti dell'OIV;
- Definizione del sistema di valutazione della performance individuale;
- Determinazione delle procedure di valutazione delle P.O.;
- Determinazione delle procedure di valutazione del personale dipendente appartenente alle categorie: A-B-C- e D prive di posizione organizzativa.

3.1 Definizione della struttura e compiti dell'OIV

Il servizio associato di Valutazione è formato dai Segretari Comunali dei comuni coinvolti, con esclusione dalla composizione, stante l'indipendenza dell'Organismo costituito, del Segretario quando si effettuano le operazioni di valutazione del Comune di appartenenza.

Non risulta vincolante per gli Enti locali la disposizione dell'art.14, comma 3, del D. Lgs. 150/2009, che fissa in tra anni la durata dell'incarico, quindi si ritiene legittimo ed opportuno equiparare la durata dell'incarico a quella della Convenzione in essere relativa al Controllo di gestione associato.

L'Organismo indipendente di Valutazione dei Comuni aderenti alla presente convenzione è formato di norma, salvo diverse determinazioni da parte della Conferenza dei Sindaci, da tre soggetti esperti scelti tra i segretari assegnati o facenti funzione presso gli enti associati, ad esclusione del Segretario in servizio presso l'ente che procede alla nomina. Attraverso gli atti di nomina della Conferenza dei Sindaci per ciascuno dei due gruppi di comuni, sono quindi costituiti n.2 Organismi Indipendenti di Valutazione ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs.150/2009 .

L'idea di svolgere in modo associato il servizio e di conferire la nomina di componente ai Segretari Comunali risulta pienamente conforme ai principi di efficienza, imparzialità ed economicità, in quanto consente ai comuni coinvolti di:

- avvalersi di personale qualificato e con esperienza specifica nel campo della valutazione;
- sicuramente indipendente in quanto appartenente funzionalmente alla dotazione di altro ente;
- senza nessun aumento di spesa per l'erogazione del servizio, così come previsto dalla norma.

L'O.I.V., per lo svolgimento delle funzioni che gli sono proprie, si avvale, oltre che dei dati e dei reports forniti dal servizio controllo di gestione associato, della materiale collaborazione del Segretario del Comune assoggettato a valutazione. L'attività dei componenti dell'OIV, in ottemperanza all'art.14 del D. Lgs. 150/2009 si articola nelle seguenti macro-fasi:

- A. Analisi reports periodici della performance le cui scadenze sono così schematizzabili;
- 31 gennaio predisposizione/aggiornamento piano della performance per l'anno di competenza (PEG);
 - febbraio/marzo relazione a consuntivo finale della gestione dell'anno precedente in rapporto al Piano della performance organizzativa ed individuale (PEG);
 - giugno/luglio, primo report sull'andamento dell'anno in corso;
 - ottobre/novembre secondo report sull'andamento dell'anno in corso, in collegamento con l'avvenuta verifica degli equilibri di bilancio;

- ottobre/dicembre aggiornamento del Piano della Performance sulla base degli atti di programmazione in fase di predisposizione per l'esercizio successivo.
- B. Confronto con il Segretario del Comune monitorato in merito alle valutazioni del comportamento organizzativi delle P.O.;
- C. Predisposizione schede di valutazione;
- D. Contraddittorio con i diretti interessati alla valutazione;
- E. Comunicazione relazione ai Sindaci;
- F. Verifica del funzionamento ed eventuale aggiornamento del sistema permanente di valutazione contestualmente alla stesura della relazione annuale.

Il Sindaco (o i dirigenti, per quanto di competenza) preso atto della istruttoria presentata dall'O.I.V., esaminate le risultanze finali del percorso valutativo rassegnate, sentita la Giunta Comunale, esprime la valutazione finale e la partecipa all'interessato, salvo effettuare un contraddittorio alla presenza dell'O.I.V. in caso di contestazione sui risultati della valutazione finale.

Nell'elaborare l'istruttoria finale della valutazione della performance delle P.O., si terrà conto di:

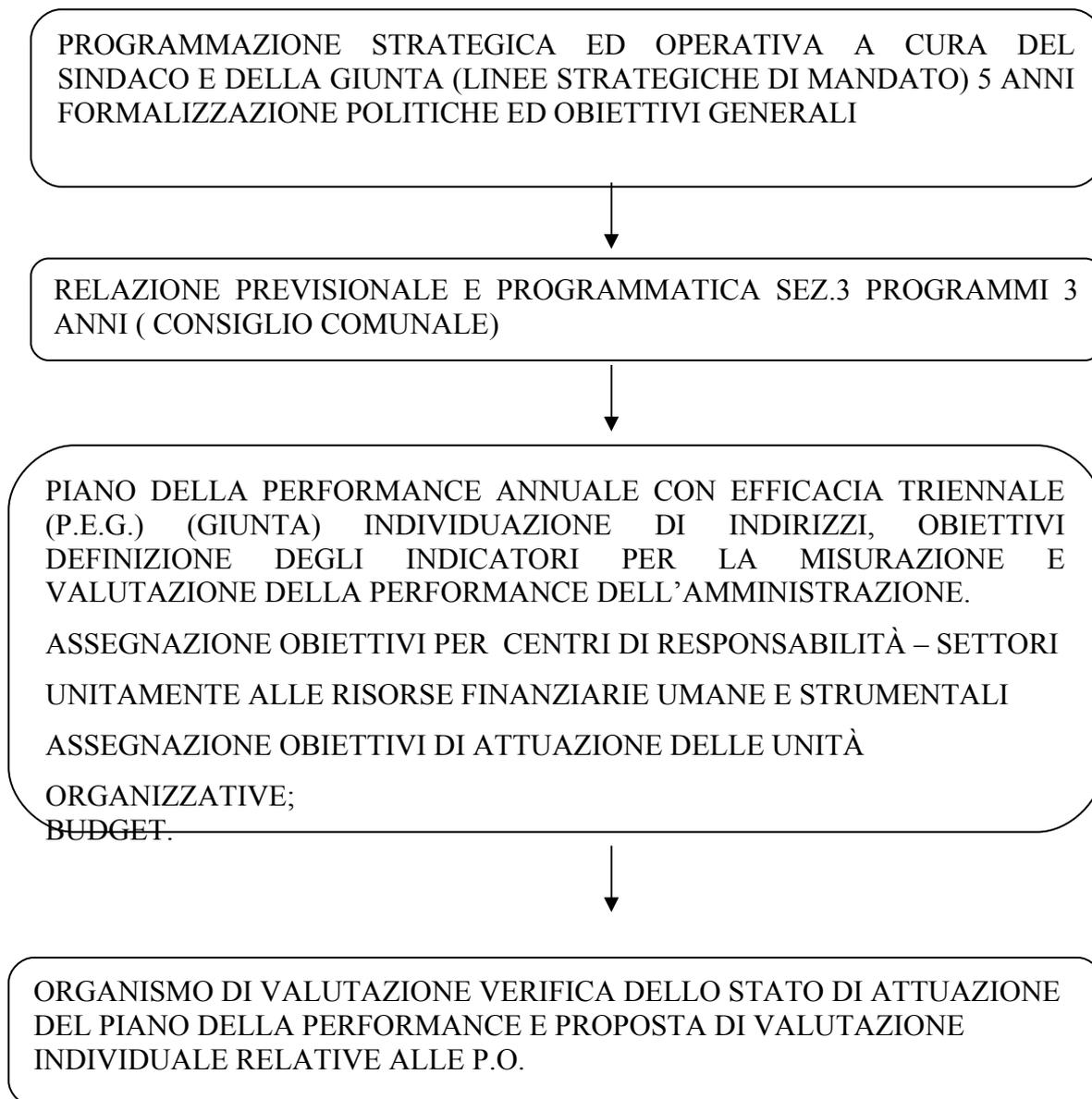
- elementi valutativi emersi nel corso dell'anno;
- riferimenti alle effettive condizioni organizzativo-gestionali in cui si è sviluppata l'azione direzionale;
- punti di forza e di debolezza che connotano l'esercizio del ruolo ed i suggerimenti per il suo ulteriore sviluppo;
- proposta di valutazione finale delle singole P.O..

3.2 Definizione del sistema di valutazione della performance individuale

Con riferimento al Sistema di valutazione della performance delle P.O. i Comuni associati, ai sensi e per gli effetti dell'art. 31 del D. Lgs. 150/2009, adeguano il sistema previgente ai principi di cui agli articoli n. 17, 18, 23, 24, 25, 26 e 27.

Viene quindi definito un sistema nel quale una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico-accessorio viene attribuita alle P.O. che si collocano nella fascia più alta di performance, considerando che le fasce di merito previste sono superiori a tre. Elemento ulteriore e fondamentale del sistema proposto è costituito dall'aver posto particolare attenzione alla misurabilità degli obiettivi di performance: obiettivi che dovranno essere valutati in forza di indicatori prestabiliti di efficienza e di efficacia.

Collegamento tra le attività di Programmazione strategica ed operativa (a cura del Sindaco e della Giunta) ed i compiti dell'O.I.V. associato.



4. Determinazione delle procedure di valutazione delle P.O.

4.1 Finalità della valutazione

La finalità principale dell'attivazione di un sistema di misurazione e valutazione della performance non può che essere quello di promuovere la qualità dei servizi offerti attraverso lo sviluppo ed il potenziamento delle competenze professionali, riconoscendo e valorizzando il "merito" e "l'impegno".

L'innovazione fondamentale del sistema da proporre deriva proprio dalla finalità perseguita, ovvero quella di promuovere la qualità dei servizi, anche attraverso il coinvolgimento dell'utenza nel sistema di misurazione della performance, in un'ottica di trasparenza e piena conoscibilità del sistema stesso.

4.2 Oggetto della valutazione

Sono oggetto della valutazione:

- i risultati conseguiti e le modalità gestionali utilizzate per la loro realizzazione (analisi annuale con riferimento agli obiettivi di PEG - Piano della performance);
- i comportamenti direzionali, espressione dell'esercizio del ruolo connesso all'incarico assegnato (la prestazione direzionale resa dal Responsabile valutata annualmente con lo scopo di adeguare lo sviluppo professionale alle modifiche organizzative).

Le prestazioni direzionali ed i risultati degli incaricati di posizioni organizzative, sono soggetti a valutazione annuale. Tale valutazione è funzionale, ad incrementare lo sviluppo professionale delle persone incaricate, all'attribuzione del trattamento di risultato e, comunque, all'eventuale successiva attribuzione degli incarichi, il tutto nei termini stabiliti dalla normativa vigente e secondo il sistema permanente di valutazione preliminarmente approvato.

4.3 Impianto metodologico

La valutazione dei Responsabili incaricati di P.O. si svilupperà lungo le seguenti dimensioni fondamentali :

performance (modo in cui il titolare interpreta il proprio ruolo e realizza gli obiettivi);

comportamento organizzativo (attitudini, competenze e capacità del soggetto in relazione all'organizzazione da dirigere).

In relazione alla valutazione delle prestazioni e del comportamento organizzativo si comprende come il sistema debba tener conto non solo del grado di raggiungimento degli obiettivi in termini quantitativi e qualitativi (valutazione tecnica), ma anche della capacità soggettiva individuale di ciascun responsabile (valutazione soggettiva). Sotto questo ultimo aspetto risulta indispensabile preconstituire e dichiarare gli indicatori di riferimento da valere quali "criteri oggettivizzanti" la valutazione delle qualità personali e professionali. (es. capacità direttiva specifica in quanto ritenuta critica per quel settore!).

Le componenti del sistema di valutazione sopra individuato (raggiungimento obiettivi – comportamento organizzativo) devono essere opportunamente rappresentate, in quanto nessuna delle due è in grado, da sola, di rendere conto della complessiva prestazione di una P.O..

Si propone quindi di attribuire alle suddette componenti, reciprocamente il peso di seguito riportato quali "elementi di valutazione":

- componente tecnica 70%
- componente soggettiva 30%

4.4 Criteri di valutazione delle prestazioni- raggiungimento obiettivi

La valutazione delle performances, organizzative ed individuali, rappresenta una tappa fondamentale del ciclo di gestione della performance. La valutazione delle posizioni organizzative, così come quella dei dipendenti, non può prescindere da due elementi essenziali:

- il raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- le competenze dimostrate nel perseguire gli stessi.

Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Gli obiettivi ai sensi dell'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 150/2009 debbono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

L'oggetto della valutazione riguarderà pertanto i risultati conseguiti dai responsabili nell'ambito della gestione di loro competenza, in rapporto agli obiettivi. La valutazione deve considerare le effettive condizioni organizzative e gestionali in cui si è esercitato il ruolo di responsabile, tenendo conto di eventi non prevedibili in sede di definizione degli obiettivi e procedere alla valutazione dei risultati.

Sulla base degli obiettivi negoziati e poi approvati la P.O. di riferimento verrà assoggettata a valutazione, applicando la scheda riportata in allegato, in base alla quale:

Obiettivi negoziati	PESO	1- Livello di raggiungimento: da 0 al 30% Obiettivo non raggiunto	2- Livello di raggiungimento: da 31 al 60% Obiettivo parzialmente raggiunto	3- Livello di raggiungimento: da 61 al 85% Obiettivo raggiunto	4 Livello di raggiungimento: da 86 al 100% Obiettivo perfettamente raggiunto
----------------------------	-------------	--	--	---	---

I soggetti coinvolti nell'attività di valutazione saranno:

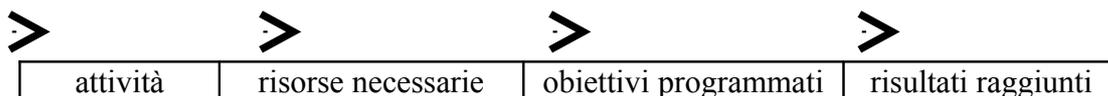
- il sindaco, titolare della valutazione stessa, attribuitagli dal regolamento di organizzazione in conseguenza del potere di conferimento degli incarichi di responsabilità;

Sistema di Valutazione unitario

- la Giunta Comunale quale organo di governo con funzione di collaborazione con Sindaco;
- l'O.I.V. associato;
- i responsabili delle posizioni organizzative, in quanto incaricati e destinatari della valutazione (oltre che operatori della valutazione per il personale assegnato)

Il processo di valutazione delle prestazioni delle posizioni organizzative è ovviamente connesso e dipendente dai contenuti del PEG / Piano della Performance che si inserisce quale documento programmatico, non solo nel quadro generale del ciclo della performance, ma anche nel coordinamento gestionale e nella delega di programmazione a medio/breve periodo.

Dovrà quindi attuarsi il seguente collegamento:



E importante rilevare che ad ogni obiettivo dovrà essere associato un indicatore di: efficacia, efficienza/qualità ed economicità e dovrà essere individuata la correlazione con i documenti programmatici a medio lungo termine (Linee strategiche di mandato e Relazione revisionale Programmatica).

4.5 Criteri di valutazione del comportamento organizzativo

Il sistema di valutazione delle prestazioni comporta poi anche una valutazione del c.d. “comportamento organizzativo” tenuto dal soggetto incaricato.

Ai fini dell’attribuzione della retribuzione di prestazione infatti, il comportamento organizzativo incide per una percentuale del 30%. La proporzione di incidenza proposta risulta, a parere dell’OIV, quella più consona da applicare per tutti gli enti.

Quanto invece alla percentuale di incidenza di ogni voce del comportamento organizzativo, così come per gli obiettivi si ritiene possa restare all’organo politico in fase di negoziazione la competenza a stabilire il valore da attribuire al raggiungimento del singolo parametro.

Si ritiene possibile ed auspicabile che ogni Ente stabilisca autonomamente e renda noti preventivamente i valori da attribuire a ciascuna delle cinque voci del comportamento organizzativo. Infatti, ogni Ente in base alla propria organizzazione ed alle proprie esigenze potrà valutare quale sia la voce attraverso la quale stimolare gli incaricati ad assumere i comportamenti maggiormente rispondenti alle attese del pubblico interesse.

La valutazione in questione avviene attraverso l’identificazione di una serie di fattori rilevanti rispetto alla funzione del dirigente, fattori adeguati alle nuove esigenze “direzionali” dell’ente locale.

In particolare la valutazione delle capacità e delle competenze sarà fondata sui fattori indicati nella scheda riportata in allegato.

Si evidenzia poi che per questa parte di valutazione è stata opportunamente predisposta una legenda apposita da collegare alla suddetta scheda – parte comportamento organizzativo, in base alla quale ogni fattore potrà essere graduato in quattro diverse “fasce”:

LEGENDA

Valutazione numerica

1	2	3	4
---	---	---	---

4	OTTIMA
3	BUONA
2	SUFFICIENTE

4.6 Percorso valutativo

Il percorso valutativo dovrà attivarsi attraverso una serie di tappe intermedie, una volta che la Giunta Comunale abbia approvato in via definitiva il sistema unitario di valutazione della performance.

Appare opportuno sottolineare che il sistema di valutazione deve essere assolutamente condiviso dalla dirigenza, che è chiamata poi ad applicarlo, nelle sue caratteristiche salienti, su tutto il personale assegnato, in modo quanto più possibile oggettivo e con “criteri” omogenei di riferimento.

I parametri, i criteri e la procedura di valutazione devono essere comunicati ed esplicitati prima dell’inizio del periodo a cui si riferisce la valutazione, ai responsabili di posizioni apicali, oggetto della valutazione e a tutti i dipendenti interessati con consegna della disciplina per il personale neo assunto, al momento della sottoscrizione del contratto di lavoro. Le categorie di valutazione saranno le seguenti:

- a. Grado di raggiungimento degli obiettivi negoziati, espresso dal rapporto tra i risultati raggiunti/ risultati attesi, sulla base degli indicatori misurabili definiti dal sistema di reporting;
- b. Grado di estrinsecazione dei comportamenti direzionali attesi, espresso dalla valutazione attribuita ai comportamenti osservati.

E’ importante confermare all’inizio di ogni anno, anche attraverso il principio del silenzio assenso, o modificare, con provvedimento espresso motivato, il valore della percentuale da assegnare ai risultati distinti tra obiettivi e comportamenti direzionali.

Tale scelta, anche di modifica eventuale, discende dalle diverse aspettative della Giunta per il periodo di competenza, nel senso che si potrebbe privilegiare per una certa annualità il miglioramento dei comportamenti (ad esempio per migliorare la comunicazione, il sistema informativo, i rapporti con l’utenza, la riduzione di conflittualità) oppure invece la realizzazione di risultati ritenuti prioritari e strategici al fine della realizzazione dei programmi dell’organo di governo.

DISCIPLINA DEL CONTRADDITORIO INTERNO

L’O.I.V., attraverso il Segretario del Comune interessato, provvede ad illustrare al responsabile di posizione organizzativa i contenuti della relativa istruttoria finale; li esamina con l’interessato acquisendo il suo punto di vista ed ogni altra sua considerazione ritenuta utile, rassegna poi al Sindaco le risultanze finali del percorso valutativo.

Il Sindaco (o i dirigenti, per quanto di competenza) preso atto dell’ istruttoria presentata dall’O.I.V., esaminate le risultanze finali del percorso valutativo, sentita la Giunta Comunale, esprime la valutazione finale e la partecipa all’interessato.

In caso di contestazione dei risultati della valutazione finale si apre un vero e proprio contraddittorio che si articola nelle seguenti fasi:

1. Entro 10 gg. dal ricevimento dell’esito della valutazione, l’interessato può presentare istanza motivata di contestazione della valutazione al Segretario Comunale che provvederà ad inoltrarla tempestivamente all’OIV associato;
2. L’OIV entro i 15 giorni dal ricevimento della stessa, provvederà ad esaminarla richiedendo se necessaria ulteriore documentazione.

Qualora l’OIV ritenga di accogliere l’istanza procederà a modificare l’esito della propria valutazione ed entro 30 gg. dal ricevimento dell’istanza, l’OIV trasmetterà le proprie risultanze

adeguatamente motivate al Segretario Comunale che provvederà a comunicarle all'interessato entro i successivi 10 gg..

Nel caso in cui l'OIV invece ritenga di non accogliere l'istanza, la decorrenza infruttuosa dei 30 gg. dall'istanza, configura un'ipotesi di silenzio rigetto.

Tale disciplina del contraddittorio interno trova applicazione sia per la valutazione degli incaricati di posizione organizzativa che per la valutazione del personale dipendente appartenente alle categorie A-B-C- e D prive di posizione organizzativa. In questa seconda ipotesi il soggetto referente del contraddittorio sarà il Dirigente/Posizione organizzativa al quale il dipendente risulta assegnato.

5. Determinazione delle procedure di valutazione del personale dipendente appartenente alle categorie: A-B-C- e D prive di posizione organizzativa.

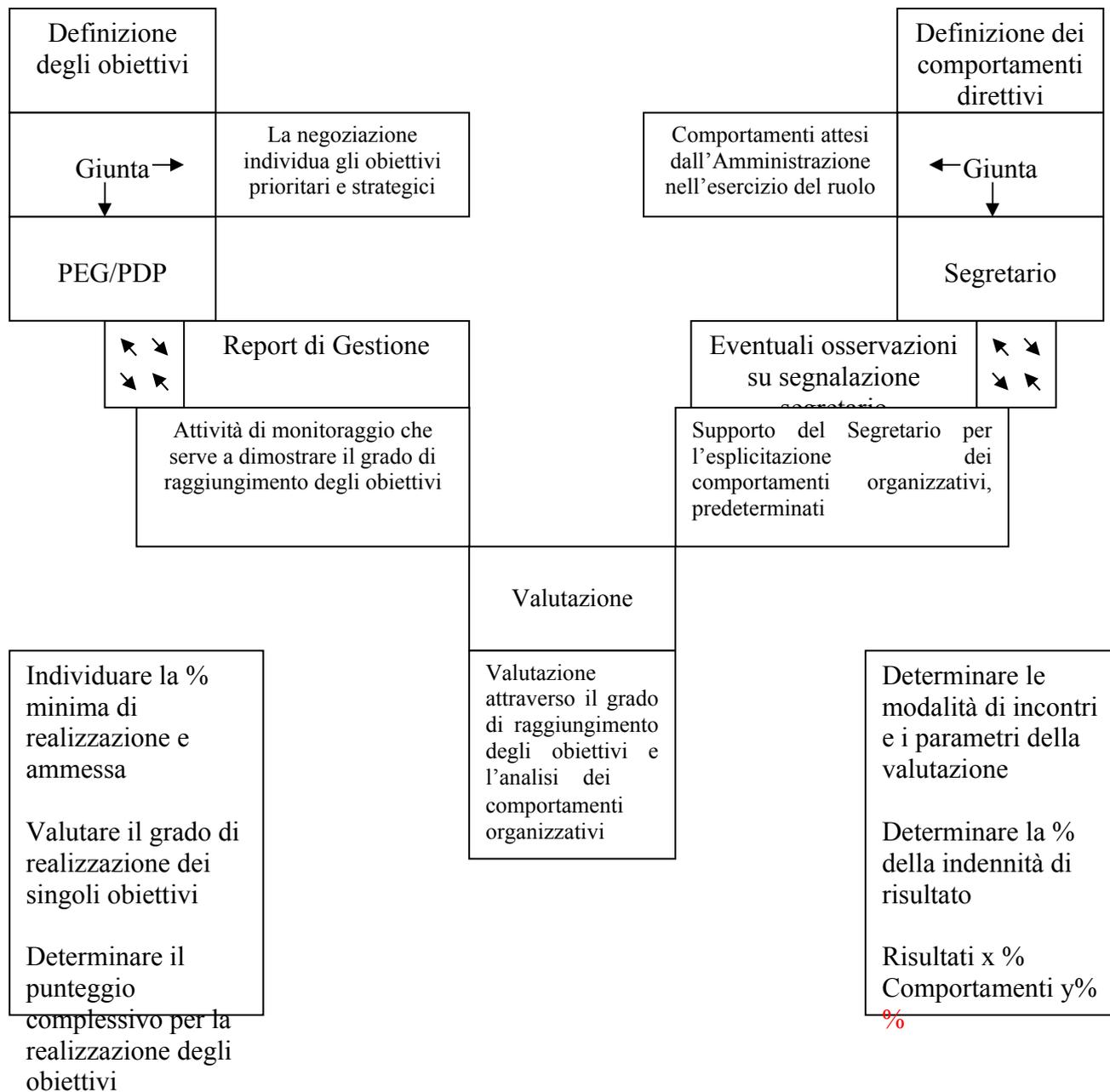
Il sistema proposto per la valutazione degli incaricati di posizioni organizzative non può che avere una ricaduta e la stessa logica di fondo vada seguita dalla valutazione dei contributi individuali dei dipendenti alle attività svolte ed al perseguimento degli obiettivi di struttura. Infatti il sistema permanente di valutazione delle prestazioni rese e della performance dell'ente è unico e deve essere punto di riferimento per tutta la valutazione della performance individuale, compresa quella del personale dei comuni di riferimento.

In un'ottica di semplificazione e di trasparenza l'obiettivo finale è quello di mutuare un sistema di valutazione unitario che coinvolga l'intera struttura gestionale dell'ente nel perseguire gli obiettivi strategici di interesse pubblico, pur nel rispetto e nella considerazione dei ruoli e delle posizioni rivestite da ciascuna categoria professionale nell'ambito della dotazione organica e quindi con i necessari distinguo e "differenziazioni".

In prospettiva si dovrebbe giungere ad elaborare un'unica scheda di valutazione per tutto il personale comunale, incaricato di P.O. o meno, che si differenzi solo per il diverso peso attribuito ai medesimi criteri valutativi (sempre più peso al raggiungimento degli obiettivi e meno valenza del comportamento organizzativo via via che si procede verso le posizioni dirigenziali).

Per ora, fermo restando che i criteri e le logiche di fondo della valutazione della performance non possono che essere "univoche" per tutto il personale, sono state elaborate delle schede riepilogative e di dettaglio da utilizzare per la valutazione delle prestazioni dei dipendenti appartenenti alle categorie A-B-C- e D prive di posizione organizzativa, che assomigliano, ma sono anche differenziate rispetto a quelle proposte per le P.O.

Fig. : Il percorso valutativo



ALLEGATI

A.1 VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

A.1 scheda analitica per la valutazione delle prestazioni e del comportamento organizzativo

SCHEDA E FATTORI DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO							
VALUTAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA.....							
Obiettivi negoziati	Livello di raggiungimento					Totale	
	PESO	1	2	3	4		
• _____							
• _____							
• _____							
• _____							
• _____							
A. Valutazione dei risultati	100					400	
VALUTAZIONE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO							
Fattori	Livello					Totale	
	Peso %	1	2	3	4		
1. Conoscenze e competenze tecniche	e 20					80	
2. Autonomia e responsabilità	20					80	
3. Orientamento all'utente/cliente	20					80	
4. Capacità gestionale e organizzativa	e 20					80	
5. Capacità di valutare il proprio personale	20					80	
B. Valutazione sul C.O.	100					400	
VALUTAZIONE FINALE							
					Valore	Peso	Totale
VALUTAZIONE SINTETICA RISULTATI DI GESTIONE					A=	0,7	280
VALUTAZIONE SINTETICA COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					B=	0,3	120
VALUTAZIONE COMPLESSIVA							400

Specificazioni degli elementi di valutazione del comportamento organizzativo

1. Conoscenze e competenze tecniche Attitudine e capacità di approfondimento delle proprie conoscenze tecnico- professionali, applicate ai processi interni all'Ente con competenza di analisi, ed eventuale riprogettazione, utilizzando la professionalità propria nella risoluzione di problemi ad elevata complessità tecnica.

2.Autonomia e responsabilità Capacità di esercitare l'autonomia connessa al ruolo, dimostrando orientamento al risultato finalizzato agli obiettivi (lettura del contesto di riferimento, predisposizione di piani di intervento, attitudine a far comprendere gli obiettivi) e responsabilità sulla scelta ed impiego delle risorse. (Valorizzazione risorse umane, attitudine alla delega, capacità di adattarsi agli imprevisti).

3.Orientamento all'utente/cliente Attenzione alla qualità dei servizi con capacità di rilevazione e di valutazione dei dati quantitativi e qualitativi inerenti i servizi offerti a clienti interni/esterni e messa in atto delle soluzioni innovative. Capacità di favorire l'integrazione all'interno del proprio contesto e fra questo ed il resto dell'organizzazione anche con la circolazione di informazioni qualificate.

4.Capacità gestionale e organizzativa Negoziazione e gestione dei conflitti, capacità di rappresentare istituzionalmente l'Ente all'esterno qualificandone l'immagine, capacità di gestire sempre all'esterno i rapporti contrattuali, adattabilità al contesto operativo ed alla situazione di insufficienza di risorse, capacità di programmare e coordinare l'attività con massima attenzione agli aspetti economici connessi.

5.Capacità di valutare il proprio personale Negoziazione e gestione dei conflitti, capacità di rappresentare istituzionalmente l'Ente all'esterno qualificandone l'immagine, capacità di gestire sempre all'esterno i rapporti contrattuali, adattabilità al contesto operativo ed alla situazione di insufficienza di risorse, capacità di programmare e coordinare l'attività con massima attenzione agli aspetti economici connessi.

Modalità di valutazione del raggiungimento degli obiettivi/comportamento organizzativo.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene ad essere valutato sulla base del livello di raggiungimento autocertificato ed assoggettato a controllo da parte del “Controllo di gestione” in base a criteri preventivamente stabiliti. La valutazione può quindi essere così rappresentata:

Obiettivi negoziati	PESO	1- Livello di raggiungimento: da 0 al 30% Obiettivo non raggiunto	2- Livello di raggiungimento: da 31 al 60% Obiettivo parzialmente raggiunto	3- Livello di raggiungimento: da 61 al 85% Obiettivo raggiunto	4 Livello di raggiungimento: da 86 al 100% Obiettivo perfettamente raggiunto
---------------------	------	--	--	---	---

Quanto invece al comportamento organizzativo lo stesso verrà inquadrato secondo la seguente legenda di corrispondenza ai livelli numerici presenti nella scheda:

1 INSUFFICIENTE Le prestazioni e le capacità dimostrate non hanno raggiunto le attese del ruolo assegnato ed i comportamenti sono difformi da quanto richiesto.

2 SUFFICIENTE Le prestazioni e le capacità dimostrate hanno corrisposto alle attese del ruolo assegnato e risultano inoltre caratterizzate da comportamenti in linea con quanto richiesto.

3 BUONO Le prestazioni e le capacità dimostrate hanno quasi sempre superato le attese del ruolo assegnato e in taluni casi hanno evidenziato alcuni profili di comportamento positivi.

4 OTTIMO Le prestazioni e le capacità dimostrate hanno superato significativamente le attese del ruolo assegnato e sono state caratterizzate da costanti comportamenti molto positivi.

**SCHEDA FINALE DELLA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEL
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO DELLE P.O.**

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO	PER	FIGURE
Obiettivi negoziati.			70
Conoscenze e competenze tecniche dimostrate.			6
Autonomia e responsabilità.			6
Orientamento all'utente/cliente.			6
Capacità gestionale e organizzativa.			6
Capacità di valutare il proprio personale.			6
TOTALE			100

Ai fini dell'attribuzione della retribuzione di prestazione per le posizioni organizzative, si ribadisce che gli elementi di valutazione concorrano nei seguenti termini:

- raggiungimento obiettivi per il 70%
- comportamenti organizzativi per il 30%

I valori sopra riportati corrispondono all'ipotesi “*completo raggiungimento*” a cui corrisponde la massima valutazione; in applicazione del sistema di valutazione avremo dei risultati differenziati e rappresentativi della performance individuale delle P.O.

Nella scheda che segue, l'O.I.V. ha classificato i “range” delle prestazioni suddivise per grado, dal più basso (livello 1 definito inadeguato) al più alto (livello n. 5 definito eccellente).

GRADO 1 INADEGUATO Punteggio correlato non superiore al 25%	Prestazione complessiva non rispondente agli standard.
GRADO 2 MIGLIORABILE Punteggio correlato dal 25% al 50%.	Prestazione complessiva solo parzialmente rispondente agli standard.
GRADO 3 ADEGUATO Punteggio correlato dal 51% al 70%.	Prestazione complessiva mediamente in linea con gli standard.
GRADO 4 BUONO Punteggio correlato dal 71% al 90%.	Prestazione complessiva mediamente superiore agli standard.
GRADO 5 ECCELLENTE Punteggio correlato dal 91% al 100%.	Prestazione complessiva ampiamente superiore agli standard.

L'OIV propone di individuare un punteggio-soglia, ovvero un valore della prestazione che non consente di erogare alcuna indennità di risultato, tale valore corrisponde a 70, il soggetto che ottiene un punteggio ricompreso tra 0 e 70 non si vedrà riconosciuta alcuna retribuzione accessoria.

In attuazione del principio espresso dall'art 19 del D. Lgs n. 150/2009 si propone un'articolazione in quattro fasce:

Prima fascia (o dell'eccellenza): da 91/100 a 100/100;

Seconda fascia(o della distinzione): da 81/100 a 90/100;

Terza fascia (o dell'adeguatezza): da 71/100 a 80/100;

Quarta fascia (o del miglioramento): da 0/100 a 70/100.

Per l'attuazione di una corretta correlazione tra il punteggio conseguito e la relativa erogazione dell'indennità di risultato si stabilisce che il premio per il personale in prima fascia dovrà essere costituito dalla quota prevalente delle risorse a ciò destinate, mentre nelle successive fasce le quote di assegnazione dello stesso verranno attribuite in modo proporzionale in percentuale sempre inferiore. Nel merito tuttavia, si rinvia per la definizione concreta dei criteri sopra espressi agli opportuni incontri sindacali

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA
PRESTAZIONE INDIVIDUALE DEL
PERSONALE APPARTENENTE ALLE
CATEGORIE: A-B-C-D**

PROPOSTA DI ADOZIONE

A.3
**SCHEDA RIEPILOGATIVA FINALE DELLA VALUTAZIONE DELLE
 PRESTAZIONI E DEL COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO DEI
 DIPENDENTI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE A-B-C-D SENZA POSIZIONE
 ORGANIZZATIVA.**

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER DIPENDENTI FASCIA D.	PESO PER DIPENDENTI FASCIA C.	PESO PER DIPENDENTI FASCIA A/B.
Obiettivi negoziati	60	60	60
Conoscenze e competenze tecniche dimostrate	8	8	8
Contributo alla performance dell'area/settore	8	8	8
Orientamento all'utente/cliente	8	8	8
Capacità gestionale e organizzativa	8	8	8
Puntualità e precisione della prestazione	8	8	8
TOTALE	100	100	100

Ai fini dell'attribuzione della retribuzione di prestazione per le posizioni organizzative, si ribadisce che gli elementi di valutazione concorrano nei seguenti termini:

- raggiungimento obiettivi per il 60%
- comportamenti organizzativi per il 40%

I valori sopra riportati corrispondono all'ipotesi "*completo raggiungimento*" a cui corrisponde la massima valutazione; in applicazione del sistema di valutazione avremo dei risultati differenziati e rappresentativi della performance individuale

Nella scheda che segue, l'O.I.V. ha classificato i "range" delle prestazioni suddivise per grado, dal più basso (livello 1 definito inadeguato) al più alto (livello n. 5 definito eccellente).

GRADO 1 INADEGUATO Punteggio correlato non superiore al 25%	Prestazione non rispondente agli standard.
GRADO 2 MIGLIORABILE Punteggio correlato dal 25% al 50%.	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard.
GRADO 3 ADEGUATO Punteggio correlato dal 51% al 70%.	Prestazione mediamente in linea con gli standard.
GRADO 4 BUONO Punteggio correlato dal 71% al 90%.	Prestazione mediamente superiore agli standard.
GRADO 5 ECCELLENTE Punteggio correlato dal 91% al 100%.	Prestazione ampiamente superiore agli standard.

L'OIV propone di individuare un punteggio-soglia, ovvero un valore della prestazione che non consente di erogare alcuna indennità di produttività, tale valore corrisponde da 0 a 70.

L'OIV in attuazione dell'art 19 del D. Lgs n. 150/2009 propone inoltre un'articolazione in quattro fasce:

Prima fascia (o dell'eccellenza): da 91/100 a 100/100;

Seconda fascia(o della distinzione): da 81/100 a 90/100;

Terza fascia (o dell'adeguatezza): da 71/100 a 80/100;

Quarta fascia (o del miglioramento): da 0/100 a 70/100.

Per l'attuazione di una corretta correlazione tra il punteggio conseguito e la relativa erogazione dell'indennità di risultato si stabilisce che il premio per il personale in prima fascia dovrà essere costituito dalla quota prevalente delle risorse a ciò destinate, mentre nelle successive fasce le quote di assegnazione dello stesso verranno attribuite in modo proporzionale in percentuale sempre inferiore. Nel merito tuttavia, si rinvia per la definizione concreta dei criteri sopra espressi agli opportuni incontri sindacali.

CRITERI DI VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO

Organismo Indipendente di Valutazione Associato tra i Comuni di Bastia Umbra, Deruta, Torgiano, Bettona, Cannara, Collazzone

1. Conoscenze e competenze: Attitudine e capacità di approfondimento delle proprie conoscenze tecnico-professionali, applicate ai processi dell'Ente utilizzando la professionalità propria nella risoluzione di problemi di competenza.

2. Contributo alla performance dell'area/ settore: Materiale contributo che il soggetto ha nel corso dell'esercizio fornito al raggiungimento di singoli obiettivi generali con atteggiamenti propositivi, con comportamenti produttivi, con suggerimenti organizzativi ecc.

3. Orientamento all'utente/cliente: Capacità di rappresentare al meglio l'Ente e la struttura di appartenenza qualificandone l'immagine rispetto all'utenza esterna con il proprio comportamento ed atteggiamento in servizio.

4. Capacità gestionale e organizzativa: Capacità di adattarsi al contesto lavorativo nel perseguire gli obiettivi assegnati. Attitudine a mantenere buoni rapporti con i colleghi evitando situazioni conflittuali che potrebbero incidere sulla produttività dell'organizzazione di riferimento. Adattabilità al contesto operativo di riferimento dimostrando capacità di adattamento anche alle situazioni non previste

5. Puntualità e precisione della prestazione: Capacità e competenza dimostrata nello svolgimento delle mansioni attribuite e nell'esecuzione delle procedure affidate, livello di attenzione e correttezza evidenziato nell'esecuzione.

Modalità di valutazione del raggiungimento degli obiettivi/comportamento organizzativo.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene ad essere valutato sulla scorta dei controlli e delle operazioni oggettive già effettuate da parte dell'OIV e descritte nel sistema per la valutazione degli incaricati di P.O. Anche in questo caso quindi gli obiettivi potranno essere così valutati:

Obiettivi negoziati	PESO	1- Livello di raggiungimento: da 0 al 30% Obiettivo non raggiunto	2- Livello di raggiungimento: da 31 al 60% Obiettivo parzialmente raggiunto	3- Livello di raggiungimento: da 61 al 85% Obiettivo raggiunto	4 Livello di raggiungimento: da 86 al 100% Obiettivo perfettamente raggiunto
---------------------	------	--	--	---	---

Quanto invece al comportamento organizzativo lo stesso verrà inquadrato secondo la seguente legenda di corrispondenza ai livelli numerici presenti nella scheda ad opera degli incaricati di P.O. per competenza:

1 INSUFFICIENTE La prestazione resa non ha risposto al ruolo assegnato ed i comportamenti sono risultati difformi da quanto richiesto.

2 SUFFICIENTE La prestazione resa ha corrisposto alle attese del ruolo attribuito, caratterizzandosi anche con comportamenti in linea con quanto richiesto.

3 BUONO La prestazione resa ha superato le attese del ruolo assegnato, evidenziandosi anche alcuni profili di comportamento positivi.

4 OTTIMO La prestazione resa ha superato significativamente le attese del ruolo assegnato ed è caratterizzata da costanti comportamenti molto positivi.