



# COMUNE DI CASTELLARANO

PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

## SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE informato ai principi di cui all'art 9 cc. 1 e 2 DLgs 150/2009 DEL SEGRETARIO GENERALE, DEI DIRIGENTI E DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA RESPONSABILI DI SETTORE

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER SEGRETARIO GENERALE E DIRIGENTI	PESO PER TITOLARE POSIZIONE ORGANIZZATIVA Responsabile di Settore
1a Performance organizzativa del settore (per il Segretario Generale performance organizzativa dell'intera struttura comunale)	30	25
1b Obiettivi individuali	30	25
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20	20
3 Competenze dimostrate	10	10
4 Contributo alla performance generale	10	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   (10)
Totale	100	100

### Ulteriori elementi da considerare nella valutazione di performance individuale dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa:

Sono di seguito individuati specifici elementi da considerarsi nella valutazione di performance della dirigenza; detti elementi fanno riferimento a specifici aspetti di responsabilità dirigenziale. Qualora detti elementi si manifestino carenti in forma lieve, viene applicato al punteggio centesimale totale della scheda un fattore correttivo che diminuisce detto punteggio; se carenti in forma grave possono essere fattore ostativo al conseguimento di retribuzione di risultato ovvero determinare più rilevanti aspetti di responsabilità dirigenziale.

#### 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

\*\*\* Non conseguimento retribuzione di risultato e/o responsabilità dirigenziale

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE**  
 informato ai principi di cui all'art 9 cc. 1 e 2 DLgs 150/2009  
**DEL PERSONALE INQUADRATO NELLE CATEGORIE D, C e B**

FATTORE DI VALUTAZIONE	PESO PER CAT.	PESO PER CAT.	PESO PER CAT.
	D	C	B
1a Performance organizzativa del settore di appartenenza	10	10	10
1b Obiettivi individuali o di gruppo	20	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:			
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 / autonomia nell'esecuzione dei compiti	(20)	(15)	(10)
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Legenda:*

1) 1-a) Per "Performance organizzativa" si intende l'insieme degli elementi di cui all'art. 8 DLgs 150/2009, riferiti a significativi aspetti quali - quantitativi dell'attività svolta nel periodo valutato. Detti elementi possono essere contenuti nel Piano della performance dell'Ente, ove presente, debbono comunque essere rendicontati annualmente nella Relazione annuale sulla performance, possono avere diverso peso ed essere correlati ad indicatori e target monitorabili e verificabili.

1-b) Per "obiettivi individuali o di gruppo" si intende quanto all'art. 5 DLgs 150/2009. Trattasi di specifici obiettivi individualmente assegnati e formalmente attribuiti. Detti obiettivi sono attribuiti alla dirigenza e alle figure apicali mediante il Piano delle performance o il PEG/PDO e dalle figure apicali al personale mediante appositi provvedimenti. Gli obiettivi devono rispettare quanto all'art. 5 DLgs 150/2009 ed essere corredati da specifici indicatori/target che li rendano inequivocamente misurabili e verificabili.

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 (o, per le Posizioni

Organizzative e i responsabili di Servizio, partecipare al processo di valutazione in forma propositiva) 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 settore di appartenenza.

5) Il presente fattore rappresenta quegli aspetti di natura comportamentale su cui l'Ente ritiene prioritario richiamare l'attenzione del personale. Detti aspetti sono ritenuti necessario prerequisito per Dirigenti, e Posizioni Organizzative Responsabili di Settore (per queste due ultime figure è valutato il solo problem solving).

A) 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;

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 coerenza con le responsabilità attribuite attuata in forma individuale o di gruppo, senza rinviare i problemi stessi ad altro soggetto sovraordinato (segretario, dirigente o responsabile del settore).

### 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:

<b>Grado 1</b> <b>INADEGUATO</b> Punteggio correlato: non superiore al 50%	Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
<b>Grado 2</b> <b>MIGLIORABILE</b> Punteggio correlato: dal 51 al 60%	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.
<b>Grado 3</b> <b>ADEGUATO</b> Punteggio correlato: dal 61 al 80%	Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.
<b>Grado 4</b> <b>BUONO</b> Punteggio correlato: dal 81 al 90%	Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.
<b>Grado 5</b> <b>OTTIMO</b> Punteggio correlato: dal 91 al 100%	Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.

**PREMIALITA'****Punteggio soglia**

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

- **per il Segretario Generale, i titolari di posizione organizzativa responsabili di settore e gli eventuali dirigenti** detto valore soglia decorre da 81 centesimi e richiede una valutazione superiore ai 70/100 su ogni singolo fattore di valutazione, con un unico fattore ammesso sotto soglia, purchè superiore a 60 centesimi.
- **per il restante personale** detto punteggio -soglia decorre da 61 centesimi, e richiede una valutazione con un solo fattore ammesso sotto soglia di 60 centesimi;

**Articolazione in livelli di premialità**

Sulla base dei punteggi attribuiti, sono annualmente individuate quattro livelli di premialità:

- **primo livello di premialità** (o dell'eccellenza) da 91 a 100/100;
- **secondo livello di premialità** (o della distinzione) da 81 a 90/100;
- **terzo livello di premialità** (o dell'adeguatezza) da 61 a 80/100;
- **quarto livello di premialità** (o della prestazione inadeguata) da 0 a 60/100.

**Correlazione punteggio/retribuzione**

Il premio per il personale in primo livello di premialità fascia dovrà essere superiore del 50% a quello del secondo livello. Quest'ultimo a sua volta dovrà essere superiore del 25% a quello del terzo livello di premialità. Al quarto livello di premialità non è corrisposto alcun premio.

- Nessun premio  
Quarto livello di premialità —
- Premio base  
Terzo livello di premialità 1
- Premio base + 25%  
Secondo livello di premialità 1,25
- $(\text{Premio base} + 25\%) + \frac{\text{Premio base} + 25\%}{2}$   
Primo livello di premialità 1,875

Le quote relative al premio base saranno attribuite applicando il differenziale delle categorie come individuato ca CCNL:

Cat. A	Cat. B	Cat. B3	Cat. C	Cat. D	Cat. D3
1,00	1,06	1,12	1,19	1,30	1,49



# COMUNE DI CASTELLARANO

PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

NUCLEO TECNICO DI VALUTAZIONE/ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

## SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO ..... SECRETARIO GENERALE

Cognome ..... Nome.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Performance organizzativa dell'intera struttura comunale	30		
1 b Obiettivi individuali	30		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	10		
Totale	100		Posizionamento nel livello di premialità _____

Eventuali correttivi per fattori di responsabilità dirigenziale: .....

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

---



---



---



---

Eventuali considerazioni del valutato

---



---



---

Data: .....

IL VALUTATO per presa visione

NTV/OIV

IL SINDACO



# COMUNE DI CASTELLARANO

PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

NUCLEO TECNICO DI VALUTAZIONE/ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

## SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO .....

### CATEGORIA D con incarico di PO Responsabile di settore

Cognome ..... Nome .....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL NTV/OIV
1 a Performance organizzativa settore di appartenenza	25		
1 b 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:	(10)		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	-		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	-		
5.3 Problem Solving	10		
<b>Totale</b>	<b>100</b>		<b>Posizionamento nel livello di premialità</b>

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del NTV/OIV)

---



---

Eventuali considerazioni del valutato

---



---

Data: .....

IL VALUTATO per presa visione

NTV/OIV



# COMUNE DI CASTELLARANO

PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

## SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO ..... CATEGORIA D

Cognome .....Nome.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Performance organizzativa settore di appartenenza	10		
1 b Obiettivi individuali o di gruppo	20		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	30		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	(30)		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	-		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	10		
5.3 Problem Solving	20		
<b>Totale</b>	<b>100</b>		<b>Posizionamento nel livello di premialità</b>

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

Eventuali considerazioni del valutato

Data: .....

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE



# COMUNE DI CASTELLARANO

PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

## SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO ..... CATEGORIA C

Cognome .....Nome.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Performance organizzativa settore di appartenenza	10		
1 b Obiettivi individuali o di gruppo	10		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	30		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	(40)		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	10		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	15		
5.3 Problem Solving	15		
Totale	100		Posizionamento nel livello di premialità _____

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

Eventuali considerazioni del valutato

Data: .....

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE



# COMUNE DI CASTELLARANO

PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

## SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO ..... CATEGORIA B

Cognome ..... Nome .....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Performance organizzativa settore di appartenenza	10		
1 b Obiettivi individuali o di gruppo	10		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	20		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	(50)		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	20		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	20		
5.3 Problem Solving	10		
<b>Totale</b>	<b>100</b>		<b>Posizionamento nel livello di premialità</b>

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

---



---

Eventuali considerazioni del valutato

---



---

Data: .....

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

