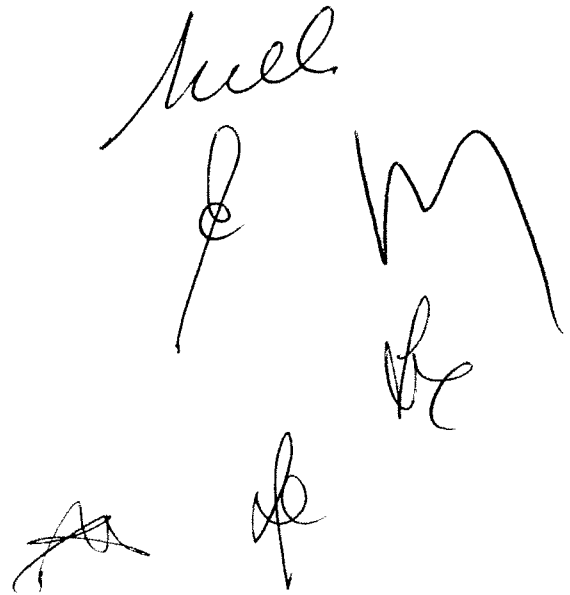


## ALLEGATO 1)

### Remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro

- a. Schede di valutazione individuale del personale di cat. A, B, C e D
- b. Modalità di attribuzione dei punteggi
- c. Procedura da seguire

La presente documentazione declina il Sistema di Misurazione e Valutazione approvato con D.G.P. n. 124 del 18 settembre 2012 e il Contratto Integrativo sottoscritto il 24 settembre 2012 per gli ambiti di rispettiva competenza.



Handwritten signatures and initials, including the word "null" at the top, and several illegible signatures below it.

**Scheda di valutazione individuale**  
**CATEGORIA "A"**

Dipendente \_\_\_\_\_ Matricola \_\_\_\_\_  
 Direzione di assegnazione \_\_\_\_\_  
 Periodo di valutazione \_\_\_\_\_

Il budget disponibile è assegnato come segue:

- Performance di ente	20
- Performance organizzativa	30
- Performance individuale	50

		PESO	Punteggio attribuibile	Valutazione individuale	Punteggio individuale attribuito
<b>Performance di ente</b>		<b>20</b>			
	media delle percentuali di raggiungimento di tutti gli obiettivi contenuti nel PEG	20	da 0 a 10		
	media delle percentuali di raggiungimento di obiettivi specifici riguardanti l'intera struttura dell'Ente annualmente individuati dalla Giunta in occasione dell'approvazione del PEG/PdO o della costituzione del fondo (eventuale)	10	da 0 a 10		
		Totale			
<b>Performance organizzativa</b>		<b>30</b>			
	media delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi della direzione di assegnazione		da 0 a 10		
		Totale			
<b>Performance individuale</b>		<b>50</b>			
livello delle conoscenze e	Preparazione in relazione alle attività lavorative espletate e padronanza della competenza tecnica acquisita		da 0 a 4		
capacità gestionale	Abilità professionale		da 0 a 4		
capacità relazionale	Capacità dimostrata nell'instaurazione e mantenimento di rapporti costruttivi con le persone con cui interagisce		da 0 a 4		
		Totale			
		Punteggio totale			

*[Handwritten signature]*

**Scheda di valutazione individuale**  
**CATEGORIA "B"**

Dipendente \_\_\_\_\_ Matricola \_\_\_\_\_  
 Direzione di assegnazione \_\_\_\_\_  
 Periodo di valutazione \_\_\_\_\_

Il budget disponibile è assegnato come segue:

- Performance di ente 25
- Performance organizzativa 25
- Performance individuale 50

		PESO	Punteggio attribuibile	Valutazione individuale	Punteggio individuale attribuito
<b>Performance di ente</b>		<b>25</b>			
	media delle percentuali di raggiungimento di tutti gli obiettivi contenuti nel PEG	20	da 0 a 10		
	media delle percentuali di raggiungimento di obiettivi specifici riguardanti l'intera struttura dell'Ente annualmente individuati dalla Giunta in occasione dell'approvazione del PEG/PdO o della costituzione del fondo (eventuale)	10	da 0 a 10		
		Totale			
<b>Performance organizzativa</b>		<b>25</b>			
	media delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi della direzione di assegnazione		da 0 a 10		
		Totale			
<b>Performance individuale</b>		<b>50</b>			
livello delle conoscenze	Aggiornamento continuo		da 0 a 4		
capacità relazionale	Rapporti interpersonali funzionali ad instaurare e mantenere rapporti costruttivi con le persone con le quali interagisce		da 0 a 4		
	Interazione nel lavoro di gruppo		da 0 a 4		
capacità gestionale	Adattarsi a situazioni ed esperienze diverse		da 0 a 4		
	Risolvere problemi per il conseguimento degli obiettivi assegnati		da 0 a 4		
		Totale			
		Punteggio totale			

**Scheda di valutazione individuale**  
**CATEGORIA "C"**

Dipendente \_\_\_\_\_ Matricola \_\_\_\_\_  
 Direzione di assegnazione \_\_\_\_\_  
 Periodo di valutazione \_\_\_\_\_

Il budget disponibile è assegnato come segue:

- Performance di ente 25
- Performance organizzativa 20
- Performance individuale 55

		PESO	Punteggio attribuibile	Valutazione individuale	Punteggio individuale attribuito
<b>Performance di ente</b>		<b>25</b>			
	media delle percentuali di raggiungimento di tutti gli obiettivi contenuti nel PEG	20	da 0 a 10		
	media delle percentuali di raggiungimento di obiettivi specifici riguardanti l'intera struttura dell'Ente annualmente individuati dalla Giunta in occasione dell'approvazione del PEG/PdO o della costituzione del fondo (eventuale)	10	da 0 a 10		
		Totale			
<b>Performance organizzativa</b>		<b>20</b>			
	media delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi della direzione di assegnazione		da 0 a 10		
		Totale			
<b>Performance individuale</b>		<b>55</b>			
livello delle conoscenze	Aggiornamento continuo		da 0 a 4		
capacità relazionale	Rapporti interpersonali funzionali ad instaurare e mantenere rapporti costruttivi con le persone con le quali interagisce		da 0 a 4		
	Interazione nel lavoro di gruppo		da 0 a 4		
capacità gestionale	Propensione all'assunzione di responsabilità		da 0 a 4		
	Adattarsi a situazione ed esperienze diverse e/o propensione alla risoluzione di problemi per il conseguimento degli obiettivi assegnati		da 0 a 4		
		Totale			
		Punteggio totale			

**Scheda di valutazione individuale**

**CATEGORIA "D"**

Dipendente \_\_\_\_\_ Matricola \_\_\_\_\_

Direzione di assegnazione \_\_\_\_\_

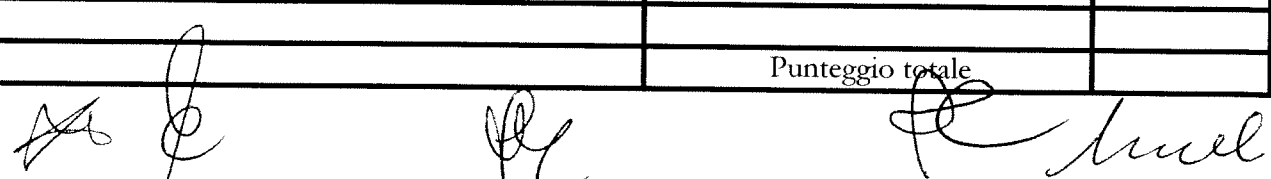
Periodo di valutazione \_\_\_\_\_

Il budget disponibile è assegnato come segue:

- Performance di ente 25
- Performance organizzativa 15
- Performance individuale 60



		PESO	Punteggio attribuibile	Valutazione individuale	Punteggio individuale attribuito
<b>Performance di ente</b>		<b>25</b>			
	media delle percentuali di raggiungimento di tutti gli obiettivi contenuti nel PEG	20	da 0 a 10		
	media delle percentuali di raggiungimento di obiettivi specifici riguardanti l'intera struttura dell'Ente annualmente individuati dalla Giunta in occasione dell'approvazione del PEG/PdO o della costituzione del fondo (eventuale)	10	da 0 a 10		
		Totale			
<b>Performance organizzativa</b>		<b>15</b>			
	media delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi della direzione di assegnazione		da 0 a 10		
		Totale			
<b>Performance individuale</b>		<b>60</b>			
livello delle conoscenze	Sviluppo costante e condivisione delle competenze tecnico professionali		da 0 a 4		
capacità relazionale	Rapporti interpersonali funzionali ad instaurare e mantenere rapporti costruttivi con le persone, anche esterne al proprio gruppo di lavoro, e gli altri enti con i quali interagisce		da 0 a 4		
capacità gestionale	Gestire e superare i problemi che si presentano durante lo svolgimento dell'attività lavorativa mediante una corretta organizzazione del lavoro proprio e dei dipendenti eventualmente assegnati		da 0 a 4		
capacità innovativa	Analisi, sintesi ed elaborazione di soluzioni innovative in autonomia		da 0 a 4		
	Spirito di iniziativa per il conseguimento degli obiettivi assegnati		da 0 a 4		
		Totale			
		Punteggio totale			



### Modalità di attribuzione dei punteggi

- Il punteggio legato al raggiungimento di tutti gli obiettivi dell'ente viene attribuito come segue:
  - media raggiungimento obiettivi dal 91 al 100%: si prevede l'attribuzione del punteggio massimo pari a 10
  - media raggiungimento obiettivi dal 81 al 90%: si prevede l'attribuzione del punteggio massimo ridotto del 5% pari a 9,5
  - media raggiungimento obiettivi dal 71 al 80%: si prevede l'attribuzione del punteggio massimo ridotto del 10% pari a 9
- Il punteggio legato al raggiungimento di obiettivi specifici, se previsti, viene attribuito con le modalità stabilite per il punteggio legato al raggiungimento di tutti gli obiettivi dell'ente.
- Il punteggio legato al raggiungimento degli obiettivi della direzione di assegnazione viene attribuito in misura proporzionale alla media del raggiungimento degli obiettivi della direzione.
- Qualora non siano stati individuati obiettivi specifici, il peso viene proporzionalmente ripartito fra la performance dell'ente e la performance organizzativa.
- Al dipendente che, nell'arco dell'anno, è stato assegnato a più direzioni sarà attribuito il punteggio risultante dalla media ponderata del raggiungimento degli obiettivi delle strutture di assegnazione.
- Non viene attribuito alcun punteggio legato alla performance dell'ente e alla performance organizzativa qualora:
  - la media del raggiungimento degli obiettivi dell'Ente non superi il 70%
  - l'ente non abbia rispettato gli obiettivi programmatici del patto di stabilità interno nell'anno considerato, come attestati dalla certificazione annualmente sottoscritta dal Presidente della Provincia e dal Responsabile del Servizio Finanziario
  - il risultato contabile dell'amministrazione chiuda in disavanzo ai sensi degli artt. 186 ("risultato contabile di amministrazione") e 188 ("disavanzo di amministrazione") del D. lgs. 18/8/2000, n. 267.
- Il punteggio riferito alla performance individuale è legato alla qualità dell'attività prestata dal dipendente rispetto al contenuto proprio della categoria posseduta e viene attribuito come segue:
  - comportamento inferiore alle attese: punti 0
  - comportamento abbastanza rispondente alle attese: punti 1
  - comportamento rispondente alle attese: punti 2
  - comportamento molto rispondente alle attese: punti 3
  - comportamento perfettamente rispondente alle attese: punti 4
- Il punteggio complessivamente attribuito alla performance individuale viene quindi proporzionalmente rapportato al peso stabilito
- La presenza in servizio viene valutata come apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi e come elemento qualificante della prestazione individuale. Sulla somma teorica calcolata applicando la valutazione complessivamente attribuita si applicano le decurtazioni legate alle assenze. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute a ferie, recupero di lavoro straordinario e trasferte e quelle dovute a:
  - infortunio sul lavoro
  - patologie gravi che richiedono terapie salvavita
  - permessi sindacali
  - permessi per mandato politico fino ad un massimo di trenta giorni
  - congedo per maternità/paternità e interdizione anticipata per maternità
  - permessi concessi ai sensi della legge 104/1992
  - servizio prestato presso i seggi elettorali
  - permessi per donazione del sangue o midollo osseo
  - permessi retribuiti per lutto o per gravi motivi personali e familiari

## Procedura da seguire

Il Dirigente di assegnazione, o l'incaricato di Posizione Organizzativa se incaricato della gestione del personale, entro 30/45 giorni dall'approvazione del PEG porta a conoscenza di tutti i dipendenti con mezzi idonei, preferibilmente mediante conferenze di servizio da svolgersi all'interno dell'orario di lavoro, gli obiettivi generali individuati nel PEG, gli obiettivi strategici propri della struttura di assegnazione e gli obiettivi specifici a cui tutto l'ente deve tendere nell'anno di riferimento; illustra inoltre il livello di prestazione attesa ed i criteri di valutazione che saranno adottati ai fini della valutazione.

Nel corso dell'anno, in occasione della verifica intermedia sullo stato di avanzamento dei programmi, o in altro momento qualora se ne ravvisi la necessità, ciascun Dirigente effettua una verifica sulla realizzazione degli obiettivi ed adotta idonee azioni correttive per allinearsi ai risultati attesi. Suggerisce inoltre al singolo dipendente le iniziative più opportune per superare le eventuali difficoltà incontrate nel corretto svolgimento dell'attività lavorativa.

La verifica finale tiene conto dei risultati del referto del controllo di gestione per quanto riguarda la percentuale di raggiungimento degli obiettivi della struttura e della qualità della prestazione lavorativa ai fini della valutazione della prestazione individuale.

Entro i primi tre mesi dell'anno il Dirigente di assegnazione compila e consegna a ciascun dipendente la scheda di valutazione finale legata alla prestazione individuale in occasione di una conferenza di servizio in cui vengono illustrati i risultati complessivamente raggiunti, come evidenziati nel referto sul controllo di gestione; ciascun dipendente può chiedere un colloquio con il valutatore e, eventualmente, presentare entro dieci giorni dalla avvenuta comunicazione una richiesta di riesame della valutazione individuale al Coordinatore di Dipartimento, se trattasi di direzione dipartimentale, o al Direttore Generale, se trattasi di direzione extra dipartimentale o se il valutatore è anche il Coordinatore del dipartimento di assegnazione.

Il procedimento di riesame deve concludersi con la decisione finale da portare a conoscenza dell'interessato entro il mese di aprile.

