





## Comune di Cento

SCHEMA DI SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE  
DELLA DIRIGENZA E DEL PERSONALE  
informato ai principi di cui all'art. 9 cc. 1 e 2 D. Lgs. 150/2009 e ss.mm. ed ii.

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

FATTORE DI VALUTAZIONE	PESO PER RESPONSABILI DI SERVIZIO	PESO PER FASCIA D senza resp. di Servizio	PESO PER FASCIA C	PESO PER FASCIA A/B
1a Obiettivi di gruppo	25	20	10*	20
1b Obiettivi individuali	25	10	10*	-
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20	-	-	-
3 Competenze dimostrate	10	10	10	10
4 Contributo alla performance dell'Area	10	30	30	20
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	10	30	40	50
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	(10)	(20)	(15)	(10)
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\* per il personale inquadrato in fascia C il punteggio massimo attribuibile ai fattori 1a e 1b può essere riferito anche ai soli obiettivi di gruppo, cioè al solo fattore 1a.



## Comune di Cento

SCHEMA DI SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE  
DELLA DIRIGENZA E DEL PERSONALE  
informato ai principi di cui all'art. 9 cc. 1 e 2 D. Lgs. 150/2009 e ss.mm. ed ii.

### Legenda:

1. 1-A) Per "performance organizzativa e 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.  
  
1-B) 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 dell'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 (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 strutture 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, Posizioni Organizzative e Responsabili di Servizio (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 servizio).
-



## Comune di Cento

SCHEMA DI SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE  
DELLA DIRIGENZA E DEL PERSONALE  
informato ai principi di cui all'art. 9 cc. 1 e 2 D. Lgs. 150/2009 e ss.mm. ed ii.

### 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>Grado 1</p> <p><b>INADEGUATO</b></p> <p>Punteggio correlato: non superiore al 60%</p>	<p>Prestazione non rispondente agli <i>standard</i> 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>Grado 2</p> <p><b>MIGLIORABILE</b></p> <p>Punteggio correlato: dal 61 al 70%</p>	<p>Prestazione solo parzialmente rispondente agli <i>standard</i> 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>Grado 3</p> <p><b>ADEGUATO</b></p> <p>Punteggio correlato: dal 71 al 80%</p>	<p>Prestazione mediamente in linea con gli <i>standard</i> 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>Grado 4</p> <p><b>DISTINTO</b></p> <p>Punteggio correlato: dal 81 al 90%</p>	<p>Prestazione mediamente superiore agli <i>standard</i> o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.</p>
<p>Grado 5</p> <p><b>ECCELLENTE</b></p> <p>Punteggio correlato: dal 91 al 100%</p>	<p>Prestazione ampiamente superiore agli <i>standard</i> 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>



## Comune di Cento

SCHEMA DI SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE  
DELLA DIRIGENZA E DEL PERSONALE  
informato ai principi di cui all'art. 9 cc. 1 e 2 D. Lgs. 150/2009 e ss.mm. ed ii.

### Articolazione in livelli premiali

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

- **per la dirigenza** detto valore soglia decorre da 81 centesimi e richiede una valutazione superiore ai 70 centesimi su ogni singolo fattore di valutazione.
- **per il personale** detto valore soglia decorre da 71 centesimi e richiede una valutazione superiore a 60/100 su ogni singolo fattore di valutazione.

Sulla base dei punteggi attribuiti, sono individuate quattro fasce di merito:

- **primo livello premiale** (o dell'eccellenza) da 91 a 100/100;
- **secondo livello premiale** (o della distinzione) da 81 a 90/100;
- **terzo livello premiale** (o dell'adeguatezza) da 71 a 80/100;
- **quarto livello premiale** (o della prestazione inadeguata) da 0 a 70/100.

A detta ipotesi di graduazione dei livelli premiali corrisponde un livello diversificato di conseguimento del premio per la *performance* individuale sia della dirigenza, sia delle PO che del personale tutto, in coerenza con quanto all'articolo 31, comma 2, del D. Lgs. 150/2009.

### Correlazione punteggio/retribuzione

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

- Premio base 1 terzo livello premiale
- Premio base + 25% 1.25 secondo livello premiale
- (Premio base + 25%) +  $\frac{\text{premio base} + 25\%}{2}$  1.875 primo livello premiale