

Allegato 1 – Regole di dettaglio**Regione Calabria****SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
DELLA DIRIGENZA E DEL PERSONALE**

informato ai principi di cui all'art 9 cc. 1, 1-bis e 2 D.Lgs.150/2009 e in attuazione della legge regionale 3/2012 e s.m.i.

Sistema di valutazione di performance individuale della Dirigenza e delle PO

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER INCARICHI DIRIGENZIALI GENERALI E ASSIMILATI	PESO PER INCARICHI DIRIGENZIALI NON GENERALI	PESO PER Posizioni Organizzative
1a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	35	30	30
1b Obiettivi individuali	20	20	20
1c Obiettivi individuali specifici previsti dal contratto individuale	10	--	--
2 Capacità di differenziazione delle valutazioni (*)	5	5	--
3 Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni	20	35	40
4 Performance generale dell'Ente	10	10	10
Totale	100	100	100

(*) Nei casi previsti dall'art. 6, comma 3 lettera b), del regolamento il peso viene inglobato nel fattore 3.

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

FATTORE DI VALUTAZIONE	PESO PER FASCIA D	PESO PER FASCIA C	PESO PER FASCIA A/B
1a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	20	15	10
1b Obiettivi individuali	10	10	-
2 Capacità di differenziazione delle valutazione	-	-	-
3 Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	60	70	85
4 Performance generale dell'Ente	10	5	5
Totale	100	100	100

Legenda:

1. 1-a) Per "Performance organizzativa" si intende il grado di attuazione degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza nell'ambito del Piano della performance e risultante dalla Relazione sulla performance. Gli obiettivi assegnati possono avere diverso peso e devono essere correlati ad indicatori e target monitorabili e verificabili.

Per i dirigenti generali l'indicatore sintetico della performance organizzativa è la media ponderata in base al peso indicato dal sistema di misurazione e valutazione o dal Piano della performance dei seguenti indicatori sintetici:

a. Il grado di attuazione degli obiettivi strategici misurato attraverso uno più indicatori di impatto, opportunamente ponderati.

b. Il grado di attuazione degli obiettivi operativi del dipartimento.

In assenza di ponderazione si applica la media aritmetica.

1-b) Per "obiettivi individuali" si intendono specifici obiettivi individualmente assegnati e formalmente attribuiti. Detti obiettivi sono attribuiti alla dirigenza e alle figure apicali mediante uno specifico atto assunto dal valutatore entro i termini indicati dal regolamento. Gli obiettivi devono essere in linea con le caratteristiche previste dall'art. 7 del regolamento ed essere corredati da specifici indicatori/target che li rendano in equivocamente misurabili e verificabili. Le linee guida adottate ai sensi dell'art. 9 possono definire il numero massimo di obiettivi individuali.

1-c) Per "obiettivi individuali specifici previsti dal contratto individuale" si intendono specifici obiettivi definiti e assegnati ai Dirigenti Generali nel contratto individuale. Detti obiettivi devono essere in linea con le caratteristiche previste dall'art. 7 del regolamento ed essere corredati da specifici indicatori/target che li rendano misurabili e verificabili in modo certo e inequivoco.

2. Il presente fattore misura la capacità di valutare i propri collaboratori anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance individuale effettuate.
3. Il presente fattore valuta le competenze dimostrate e gli aspetti di natura comportamentale (professionale e organizzativo) su cui l'Ente ritiene prioritario orientare l'attenzione del personale. Nell'ambito del fattore sono identificati gli elementi di valutazione riportati nelle tabelle seguenti, rispetto ai quali il Piano della performance individua quelli applicabili per l'anno di riferimento, nel limite massimo stabilito dall'art. 6. Il valutatore, in sede di assegnazione individuale può discostarsi da quanto stabilito dal Piano della performance individuando, sempre nel limite massimo stabilito dall'art. 6, e allo scopo di orientare i comportamenti dei collaboratori, gli elementi di valutazione da applicare al singolo collaboratore. La mancata individuazione degli elementi di valutazione applicabili per l'anno di riferimento o per ciascun collaboratore implica l'utilizzo di tutti gli elementi valutativi. Il piano della performance o l'assegnazione annuale degli obiettivi individua il peso degli elementi di valutazione, fermo restando il peso complessivo del fattore. In assenza di specifiche indicazioni relativamente al peso, tutti gli elementi individuati concorrono in misura paritaria. In sede di assegnazione annuale degli obiettivi è possibile individuare indicatori oggettivi con i relativi target, cui ancorare la misurazione dei singoli elementi.

In sede di assegnazione degli obiettivi individuali si potrà procedere all'integrazione e specificazione degli elementi di dettaglio per tenere conto dell'efficace svolgimento delle funzioni assegnate. La presente disposizione si applica anche al personale non dirigente.

4. Il presente fattore rappresenta la performance generale dell'Ente rispetto alla quale tutto il personale è coinvolto. La performance generale di Ente rappresenta, in assenza di ulteriori indicazioni, contenute nel Piano della performance o nelle linee guida adottate in base all'art. 9, il grado di attuazione di tutti gli obiettivi strategici. Le Linee Guida adottate ai sensi dell'art. 9 o il Piano della performance possono prevedere che la performance generale di Ente sia misurata attraverso specifici indicatori di impatto in grado di rappresentare la reputazione dell'Ente verso l'esterno e/o l'efficacia delle politiche pubbliche.

Le schede e le declaratorie di cui al presente allegato si applicano, con gli opportuni adattamenti, per la valutazione di tutte le strutture e del relativo personale sottoposto a valutazione, anche se non inclusi nel Piano della performance.

Elementi di dettaglio fattore	
Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni – Dirigenti	
Elementi di dettaglio	Descrizione
Capacità manageriali	Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Messa in atto di azioni finalizzati al <i>problem finding, problem solving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento
Valorizzazione risorse umane	Consistenza delle risorse umane e capacità di adottare misure volte alla loro crescita professionale al fine di orientarle alla cultura del risultato, dell'innovazione e del miglioramento della qualità dei servizi nel quadro del rafforzamento della capacità amministrativa, dello sviluppo di nuove competenze e conoscenze e della piena responsabilizzazione. Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati. Capacità di gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi
Grado di cooperazione e capacità di Comunicazione interna ed esterna	Adozione di misure volte al: <ul style="list-style-type: none"> • miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni • miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni provenienti da soggetti esterni, pubblici e privati • l'adeguamento delle schede degli obiettivi individuali dei dirigenti di settore e-in base alle segnalazioni di eventuali criticità e/o incoerenze da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, nell'ambito dei compiti verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale
Complessità organizzativa e innovazione	Capacità di attuare iniziative per il miglioramento della funzionalità e dell'efficienza delle strutture amministrative, anche attraverso la riprogettazione dei processi di lavoro nell'ottica della semplificazione dei procedimenti amministrativi di competenza del dipartimento
Programmazione nazionale e comunitaria e ciclo di gestione della performance: rispetto dei termini e delle procedure	<ul style="list-style-type: none"> • Rispetto dei target di spesa fissati dai programmi in relazione all'ammontare delle spese certificate e rilevati dai sistemi ufficiali di monitoraggio regionale e nazionale • Monitoraggio regionale e nazionale • Rispetto dei termini per il monitoraggio degli obiettivi strategici, operativi ed individuali in base alle indicazioni delle competenti strutture di coordinamento e predisposizione delle relazioni periodiche
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali
Adeguatezza del rendimento	Adeguatezza e costanza nel rispetto degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, desumibile dall'assenza di contestazioni formali del titolare del potere valutativo.
Grado di conformità dei comportamenti alla normativa	Grado di conformità del comportamento del valutato alle leggi o regolamenti statali o regionali espressamente dichiarano rilevanti ai fini della valutazione individuale, riferite ai dirigenti salvo diversa previsione espressa normativa, riguardanti le norme che prevedono obblighi specifici rientranti nella competenza del valutato.

Elementi di dettaglio fattore “Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni” Titolari di Posizione Organizzativa	
Elementi di dettaglio	Descrizione
Assunzione di responsabilità/ Orientamento al risultato	Capacità ad assumersi responsabilità dirette in funzione delle esigenze dell'organizzazione, facendo propri gli obiettivi e i problemi connessi al processo lavorativo della propria unità e dell'ente nel suo complesso. Si intende inoltre la capacità di assicurare un elevato livello di attività e di indirizzare la propria attività professionale finalizzandola al conseguimento degli obiettivi assegnati.
Gestione e sviluppo dei collaboratori	Capacità di stimolare i componenti di un gruppo a lavorare insieme in modo efficiente ed efficace anche grazie all'adeguata trasmissione di direttive e alla capacità motivazionale e di risoluzione dei conflitti interpersonali. Per chi non gestisce collaboratori diretti, la capacità di cui sopra si esprime anche in situazioni di rapporto non gerarchico nei confronti di altri colleghi, nella gestione dei problemi che implicano collaborazione ed inter-funzionalità.
Pianificazione e organizzazione	Capacità di pianificare e programmare la propria attività individuando le urgenze e l'ordine di priorità. Si intende inoltre la capacità di predisporre e coordinare in modo sistematico e funzionale il proprio lavoro (o quello dei collaboratori), per perseguire gli obiettivi prefissati con efficacia ed efficienza, nel rispetto dei tempi predefiniti.
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali.
Adattabilità al contesto lavorativo	Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti).
Flessibilità	Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento
Capacità di lavorare in gruppo	Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno dell'Unità organizzativa di riferimento o in collaborazione tra più Unità organizzative

Elementi di dettaglio fattore “Competenze e comportamenti professionali e organizzativi” - Dipendenti	
Elementi di dettaglio	Descrizione
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali
Capacità propositiva	Capacità di proporre in autonomia soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa
Capacità attuativa	Capacità di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili quali-quantitativi attesi e dei temi concordati
Grado di autonomia operativa	Capacità di assolvere alle funzioni e ai compiti delegati senza il continuo confronto e riferimento con il soggetto delegante
Capacità di reporting	Capacità di resa del conto sullo stato di attuazione degli obiettivi assegnati
Capacità di lavorare in gruppo	Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno dell'Unità organizzativa di riferimento o in collaborazione tra più Unità organizzative
Flessibilità	Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento
Capacità di relazione	Capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all'ente
Adattabilità al contesto lavorativo	Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti)

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>INADEGUATO</p> <p>Punteggio correlato: non superiore al 60%</p>	<p>Prestazione non rispondente agli standard 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>ADEGUATO</p> <p>Punteggio correlato: dal 61 al 80%</p>	<p>Prestazione mediamente in linea con gli standard 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 3</p> <p>BUONO</p> <p>Punteggio correlato: dal 81 al 90%</p>	<p>Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.</p>
<p>Grado 4</p> <p>ECCELLENTE</p> <p>Punteggio correlato: dal 91 al 100%</p>	<p>Prestazione ampiamente superiore agli standard 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>

I punteggi vanno arrotondati per difetto qualora i decimali siano compresi tra 01 e 49 e per eccesso qualora siano compresi tra 50 e 99.

PREMIALITA'

La presente sezione individua la correlazione tra la valutazione individuale e l'attribuzione della premialità, per i casi in cui dalla valutazione discenda l'erogazione di premi economici in base alla legge e al contratto collettivo. La sezione non trova applicazione qualora il dipendente, pur valutato, non partecipi alla produttività collettiva o individuale.

PUNTEGGIO – SOGLIA

Si individua un punteggio – soglia sotto al quale non decorre alcuna forma di premialità e di retribuzione di risultato. Detto punteggio - soglia decorre da 61 centesimi, e richiede una valutazione con un unico fattore ammesso sotto soglia, purché superiore ai 50 centesimi.

CORRELAZIONE PUNTEGGIO-PREMIO (INDIVIDUAZIONE DEI LIVELLI DI PREMIALITA')

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

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

CORRELAZIONE LIVELLI DI PREMIALITA' – RETRIBUZIONE

La correlazione tra punteggio e retribuzione segue i seguenti criteri, distinti per categorie di dipendenti e per quota di performance individuale/organizzativa.

a) Personale dirigente e personale titolare di posizione organizzativa

Tanto per la quota relativa alla performance organizzativa che per la quota relativa alla performance individuale l'indennità di risultato viene calcolata sulla retribuzione teorica massima erogabile per la quota, distinta come segue.

LIVELLO DI PREMIALITA'	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	PERFORMANCE INDIVIDUALE
QUARTO	NESSUNA RETRIBUZIONE	NESSUNA RETRIBUZIONE
TERZO	RETRIBUZIONE 60 %	RETRIBUZIONE 60 %
SECONDO	RETRIBUZIONE 80 %	RETRIBUZIONE 80 %
PRIMO	RETRIBUZIONE 100 %	RETRIBUZIONE 100 %

b) Personale non dirigente

Il premio per il personale non dirigente viene calcolato applicando al premio base, differenziato in relazione alle retribuzioni di base corrispondenti alle diverse categorie di inquadramento, i moltiplicatori di fascia come indicato di seguito. Al quarto livello di premialità non è corrisposto alcun premio.

LIVELLO DI PREMIALITA'	PREMIO
QUARTO	NESSUN PREMIO
TERZO	“PREMIO BASE” (MOLTIPLICATORE PARI A 1)
SECONDO	“PREMIO BASE + 25%” (MOLTIPLICATORE PARI A 1,25)
PRIMO	(PREMIO BASE+25%) + [(PREMIO BASE+25%)/2] (MOLTIPLICATORE PARI A 1,875)

Ulteriori incrementi retributivi

Il premio individuale sarà ulteriormente aumentato, nella misura prevista dal contratto decentrato e comunque non inferiore al 30% rispetto al valore medio pro capite dei soli premi spettanti in esito alla valutazione individuale corrispondente al range valutativo più elevato. L'incremento del premio spetta ad una percentuale di dipendenti, stabilito in sede di contrattazione decentrata, le cui valutazioni si collocano nel primo livello premiale.

Relativamente agli incarichi conferiti ad interim per i quali è previsto un incremento retributivo a valere sulla retribuzione di risultato si applicano i medesimi parametri valutativi.