



**Città di
Figline e Incisa Valdarno**
Città Metropolitana di Firenze

**Disciplina di dettaglio
del sistema di misurazione e valutazione della
performance
del Comune di Figline e Incisa Valdarno**

1. Metodologia di valutazione della performance

Le dimensioni della valutazione sono riassunte nella seguente **tabella 1**:

RUOLI	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE	PERFORMANCE INDIVIDUALE				PUNTEGGIO TOTALE
		OBIETTIVI			COMPETENZE/COMPORAMENTI	
		Individuali	Struttura	Totale		
Segretario Generale	Punteggio max 24 (20%)	Punteggio max 60 (50%)			Punteggio max 36 (30%)	Punteggio max 120 (100%)
Dirigenti	Punteggio max 18 (15%)	Punteggio max 36 (30%)	Punteggio max 30 (25%)	Punteggio max 66 (55%)	Punteggio max 36 (30%)	Punteggio max 120 (100%)
P.O.	Punteggio max 12 (10%)	Punteggio max 60 (50%)			Punteggio max 48 (40%)	Punteggio max 120 (100%)
cat. D		Punteggio max 72 (60%)			Punteggio max 48 (40%)	Punteggio max 120 (100%)
cat. C		Punteggio max 60 (50%)			Punteggio max 60 (50%)	Punteggio max 120 (100%)
cat. B3		Punteggio max 48 (40%)			Punteggio max 72 (60%)	Punteggio max 120 (100%)
cat. B1/A		Punteggio max 48 (40%)			Punteggio max 72 (60%)	Punteggio max 120 (100%)

2. Gli obiettivi

Ai Dirigenti e al Segretario generale sono assegnati obiettivi con l'approvazione del PEG/Piano performance da parte della Giunta Comunale.

Alle Posizioni organizzative, sono assegnati obiettivi con apposita determinazione dirigenziale del Dirigente di riferimento.

Al restante Personale sono assegnati obiettivi individuali, formalizzati nella scheda di valutazione consegnata al dipendente nel colloquio iniziale da parte del Dirigente/responsabile di riferimento.

Il grado di realizzazione degli obiettivi è misurato su una scala percentuale che va da 0% a 100%.

Per la valutazione del singolo obiettivo è individuata una percentuale pari al 60% di raggiungimento, al di sotto della quale l'obiettivo si considera non raggiunto e non determina l'attribuzione di punteggio.

Per le percentuali di raggiungimento superiori al 60% ed inferiori al massimo del 100%, sono attribuiti punteggi proporzionali.

A consuntivo, a seguito del monitoraggio e delle verifiche effettuate, a seconda del grado di raggiungimento/avanzamento delle attività programmate e degli indicatori di risultato degli obiettivi, il valutatore attribuisce a ciascun obiettivo una "percentuale di raggiungimento" secondo il seguente schema:

1 Totalmente raggiunto: 100%

2 Parzialmente raggiunto: Percentuale di raggiungimento

3 Raggiunto sotto il 60% e non raggiunto: 0%

Il livello di raggiungimento degli obiettivi viene valutato tenendo conto dei parametri stabiliti negli indicatori e del rispetto del cronoprogramma.

La "percentuale di raggiungimento" di ciascun obiettivo viene moltiplicata per il suo "peso percentuale" ottenendo così la "percentuale di raggiungimento conseguita".

La valutazione relativa al parametro "obiettivi" viene calcolata facendo la somma delle "percentuali di raggiungimento conseguite".

Tale valutazione viene, poi, rapportata al punteggio massimo previsto dalla tabella 1 per gli obiettivi individuali.

2. a. Gli obiettivi del Segretario generale

La performance individuale del segretario generale è collegata ad obiettivi individuali relativi:

- allo svolgimento delle funzioni di cui all'art. 97 TUEL,;
- al raggiungimento di specifici obiettivi attribuiti dal Sindaco, di particolare rilevanza strategica.

Tali dimensioni della performance individuale sono così pesate:

PERFORMANCE INDIVIDUALE			
	FUNZIONI EX ART. 97 TUEL	OBIETTIVI SPECIFICI	
SEGRETARIO GENERALE	70%	30%	100%

3. Performance organizzativa di Ente

Sono individuati annualmente indicatori di performance organizzativa di Ente, secondo quanto previsto nel SMVP.

La percentuale di raggiungimento, sia della performance organizzativa di Ente che di ciascuna delle tre dimensioni, è misurata su una scala che va da 0 a 100 e viene rapportata al peso attribuito al fattore di valutazione.

Il valore finale della dimensione viene, poi, rapportato al punteggio massimo previsto dalla tabella 1 per la performance organizzativa di Ente.

4. Competenze professionali e comportamenti organizzativi:

I comportamenti organizzativi sono descritti nel Dizionario delle competenze e ciascun comportamento è definito da sei descrittori comportamentali, ognuno dei quali corrisponde a un diverso livello di valutazione (*1: è un punto di debolezza, 2: necessita di miglioramento, 3: non soddisfa pienamente i requisiti, 4: soddisfa i requisiti, 5: è un punto di forza, 6: è un punto di eccellenza*).

Nella fase di assegnazione di obiettivi e comportamenti, a ciascun dipendente sono assegnati n. 10 comportamenti/competenze, tra quelli indicati nel Dizionario delle competenze.

Per la valutazione dei comportamenti/competenze si utilizzano i sei descrittori, scegliendo tra i sei possibili livelli / valori, su una scala che va da 0 a 120:

- *1. è un punto di debolezza: 0*
- *2. necessita di miglioramento: 15*
- *3. non soddisfa pienamente i requisiti: 30*
- *4. soddisfa i requisiti: 60*
- *5. è un punto di forza: 90*
- *6. è un punto di eccellenza: 120*

Il valore finale dell'ambito dei comportamenti sarà la media dei punteggi dei comportamenti assegnati e valutati.

Il valore finale viene, poi, rapportato al punteggio massimo previsto dalla tabella 1 per i comportamenti.

5. Sistema premiante

Per il personale dipendente non incaricato di posizione organizzativa:

Il valore della quota di salario accessorio relativa alla performance massima individuale (quota individuale teorica massima) viene differenziato secondo la categoria di inquadramento contrattuale, assegnando a ciascuna categoria un differente peso, denominato “coefficiente” come di seguito indicato:

Categoria	Coefficiente
B	100
B3	110
C	120
D	130

Le risorse annualmente disponibili per l'erogazione del salario accessorio correlato alla performance verranno ripartite tra i dipendenti in proporzione ai punteggi conseguiti nelle schede di valutazione ed applicando i coefficienti di categoria sopra indicati.

Il meccanismo di calcolo della quota individuale teorica massima annuale è il seguente:

- a) a ciascun dipendente viene attribuito il coefficiente in relazione alla sua categoria di inquadramento;
- b) tutti i coefficienti così attribuiti vengono sommati;
- c) le risorse disponibili sono divise per la somma di cui al precedente punto b), ottenendo il valore di un singolo punto del parametro (Punto Base);
- d) il valore del Punto Base viene riproporzionato tenendo conto del periodo di effettiva presenza in servizio;
- e) il valore del punto base riproporzionato viene moltiplicato per il coefficiente di categoria, ottenendo la quota individuale teorica massima di produttività.

Punto Base= risorse disponibili/somma dei coefficienti individuali di tutto il personale della medesima categoria.

Quota individuale teorica massima= punto base*coefficiente di categoria.

Per il personale dipendente incaricato di posizione organizzativa e per il personale dirigente:

Il meccanismo di calcolo della quota individuale teorica massima annuale è il seguente:

- a) a ciascun dipendente viene attribuita la percentuale di presenza in servizio;
- b) tutte le percentuali così attribuite vengono sommate;

c) le risorse disponibili sono divise per la somma di cui al precedente punto b) e moltiplicate per la percentuale di presenza in servizio di ognuno.

La quota effettiva di salario accessorio relativo alla performance/risultato viene attribuita in base alla valutazione conseguita, rappresentata dal punteggio totale ottenuto dalla sommatoria dei punteggi finali acquisiti negli ambiti di cui alla Tabella 1, secondo le seguenti fasce:

- punteggio totale pari o superiore a 110 = 100% della quota individuale teorica massima
- punteggio totale pari o superiore a 72 = percentuale corrispondente al punteggio totale ottenuto rapportato a 100;
- punteggio totale inferiore a 72 = nessuna attribuzione.