



# UNIONE MONTANA ALTA VAL TANARO

Provincia di Cuneo

Via Luigi Cadorna n. 6 - 12070 Priola (CN)

C.F. 93054080044 - P.IVA 03673410043

Tel. 0174/81321 - [www.unionemontanaaltavaltanaro.it](http://www.unionemontanaaltavaltanaro.it)

## SISTEMA di MISURAZIONE e VALUTAZIONE della PERFORMANCE

### PREMESSA

Il decreto legislativo 27/10/2009 n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ha disciplinato i sistemi di misurazione e valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche "al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance".

In particolare, il decreto legislativo impone che tutte le amministrazioni sviluppino un ciclo di gestione della performance, coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria, al fine di conseguire un'ottimizzazione delle prestazioni, passando dalla logica dei mezzi a quella dei risultati.

L'articolo 7 del decreto dispone, in particolare, che le amministrazioni pubbliche valutino annualmente la performance organizzativa e individuale, sulla base di un "sistema di misurazione e valutazione della performance", del quale esse stesse si sono dotate.

In particolare, la performance organizzativa si ricollega *"all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione"* (articolo 57, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 27/10/2009 n. 150).

L'articolo 7, comma 2, lettera a), del medesimo decreto, assegna la funzione di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura organizzativa nel suo complesso, all'organismo indipendente di valutazione della performance, di cui al successivo articolo 14. Per l'Unione Montana Alta Val Tanaro tale organismo coincide con il nucleo di valutazione.

### REGOLAMENTO E PRINCIPI

I principi che ispirano in materia le scelte dell'Unione Montana Alta Val Tanaro sono i seguenti:

- Il ciclo della performance non deve essere un ulteriore appesantimento procedurale e documentale ma deve affiancarsi, anzi compenetrarsi, con le procedure, gli atti e gli elaborati già adottati in campo finanziario e programmatico.
- Le esperienze fin qui maturate devono essere conservate, pur opportunamente adattate alle nuove incombenze; da questo principio discende la scelta di preservare il ruolo del nucleo di valutazione;
- Il procedere per obiettivi (performance organizzativa viene inteso come un utile metodo di programmazione, ma soprattutto come un idoneo sistema per porre in trasparenza l'attività del Comune: verso i dipendenti per misurare il loro operato e verso i cittadini, per trarne elementi di motivato giudizio;
- La responsabilità individuale (performance individuale) rimane un irrinunciabile elemento di valutazione ed il raggiungimento o meno dell'obiettivo non può rappresentare un criterio totalizzante.

### METODO

La valutazione si basa su due fattori basilari: la "performance organizzativa" e la "performance individuale".

#### Performance organizzativa

Il Responsabile di ogni settore o il Segretario (in qualità di Responsabile del Personale), annualmente, predispone degli obiettivi il cui raggiungimento può coinvolgere l'intero settore, uno o più servizi, uno



# UNIONE MONTANA ALTA VAL TANARO

Provincia di Cuneo

Via Luigi Cadorna n. 6 - 12070 Priola (CN)

C.F. 93054080044 - P.IVA 03673410043

Tel. 0174/81321 - [www.unionemontanaaltavaltanaro.it](http://www.unionemontanaaltavaltanaro.it)

o più uffici o anche singole persone o più persone aggregate per quello specifico fine. Non vi è un limite nel numero degli obiettivi da predisporre, ma è imprescindibile che tutti i dipendenti del settore siano coinvolti in almeno uno. Si ritiene positivo che un dipendente venga impegnato nel raggiungimento di più obiettivi: in tale ipotesi, ai fini della valutazione, ogni obiettivo, viene considerato di peso analogo. La pluralità di progetti in capo ad un dipendente rappresenta un elemento positivo per la performance individuale, ma non comporta accrescimento di punteggio.

Ogni obiettivo deve recare una sintetica descrizione ed essere affiancato da un misuratore del grado di raggiungimento del risultato (indicatore).

Entro il mese di aprile dell'anno successivo, il Responsabile del Settore o il Segretario relaziona circa gli obiettivi prefissati e quantifica il grado di raggiungimento del risultato sulla base del rispettivo misuratore. Il nucleo di valutazione verifica le valutazioni con facoltà di rettifica.

## Performance individuale

La valutazione della performance individuale è correlata con la performance organizzativa ed è, altresì, volta a giudicare, oltre alle personali doti individuali, la flessibilità e disponibilità al cambiamento, la maturazione professionale, il miglioramento nell'erogazione del servizio e le capacità di relazione con la struttura comunale e con l'utenza.

- La performance individuale viene suddivisa, al fine della valutazione, in due parti: apporto personale al raggiungimento degli obiettivi
- Competenze e comportamenti

La prima parte viene misurata sulla base di dieci punti massimi e prescinde dal grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito. Si presuppone, infatti, che il punteggio della performance organizzativa, che ricade su tutti i dipendenti coinvolti, necessiti di un minimo correttivo che tenga conto dell'apporto individuale nell'attività di squadra.

Le competenze ed i comportamenti sono suddivisi in quattro fattori che attengono alle diverse sfaccettature comportamentali e di competenza, ciascuna con il suo specifico "peso". Per questo riguardo si fa rimando alle schede valutative allegate, ciascuna delle quali differenzia fattori e "pesi" in base alla categoria di appartenenza: istruttore ex cat. C, operatore esperto ex cat. B, istruttore ex cat. C titolare di elevata qualificazione/posizione organizzativa, operatore ex cat. A.

Per ciascuno dei quattro fattori che costituiscono la parte delle "competenze e comportamenti" è attribuito un punteggio fino al valore massimo attribuito al "peso" del fattore stesso.

Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo maternità, di paternità e parentale (articolo 9 comma 3 del D. Lgs 150/2009)

La valutazione della performance individuale compete al Responsabile del Servizio o al Segretario.

## Suddivisione del punteggio tra performance organizzativa ed individuale

La suddivisione del punteggio tra le due principali categorie - organizzativa ed individuale - è stata differenziata a seconda della categoria di appartenenza. Si è proceduto dall'assunto che i dipendenti sono chiamati a rispondere circa il raggiungimento degli obiettivi prefissati in misura proporzionale al loro peso decisionale. Ne consegue che la percentuale massima per la performance organizzativa è attribuita ai Responsabili di Settore, (60%) e la percentuale minima è attribuita alle altre categorie (40%). Con criterio inverso è attribuita la percentuale riguardante la performance individuale. Il tutto come sinteticamente risultante dal seguente prospetto:



# UNIONE MONTANA ALTA VAL TANARO

Provincia di Cuneo

Via Luigi Cadorna n. 6 - 12070 Priola (CN)

C.F. 93054080044 - P.IVA 03673410043

Tel. 0174/81321 - [www.unionemontanaaltavaltanaro.it](http://www.unionemontanaaltavaltanaro.it)

<i>qualifica</i>	<i>performance organizzativa</i>	<i>Apporto personale agli obiettivi</i>	<i>performance individuale</i>
Cat. C – posizione organizzativa	60	/	40
Cat. C	30	10	60
Cat. B	30	10	60
Cat. A	30	10	60

## Suddivisione per classi di punteggio

Il risultato finale, cioè la somma tra la valutazione della performance organizzativa e la valutazione della performance individuale, viene raggruppato secondo le seguenti classi:

<i>classi di punteggio</i>	<i>Classi</i>	<i>distribuzione del fondo</i>
da 91 a 100 punti	1 <sup>a</sup>	100%
da 81 a 90 punti	2 <sup>a</sup>	80%
da 71 a 80 punti	3 <sup>a</sup>	50%
da 61 a 70 punti	4 <sup>a</sup>	30%
da 0 a 60 punti	5 <sup>a</sup>	0%

In rapporto alla classe di appartenenza, il totale del fondo di produttività, annualmente stanziato, viene distribuito proporzionalmente.

La collocazione nella 1 o nella 2 classe per tre anni consecutivi ovvero per cinque anni anche non consecutivi costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche (art. 23 comma 3 decreto legislativo 150/2009) e titolo rilevante ai fini della progressione di carriera (articolo 24 comma 3 D. Lgs 150/2009).

## Segretario

La valutazione del segretario è effettuata dal Presidente.

La corresponsione dell'indennità di risultato avverrà sulla base del conferimento di specifici obiettivi o attribuzione di funzioni ed incarichi aggiuntivi, ad eccezione della funzione di Direttore Generale.

## Titolari di posizione organizzativa

Alla performance organizzativa vengono attribuiti 60 punti ed è costituita dalla totalità degli obiettivi appartenenti al servizio di competenza, che avranno un peso diversificato in rapporto alla loro rilevanza e difficoltà.

Alla performance individuale vengono attribuiti 40 punti sulla base dei quattro fattori inerenti le competenze ed i comportamenti, ai quali sono attribuiti i pesi risultanti dalla scheda allegata.

La valutazione è effettuata dal Nucleo di valutazione. La retribuzione di risultato viene attribuita nella seguente misura:

<i>punteggio finale</i>	<i>% della retribuzione di posizione</i>
pari o inferiore a 49	10%
tra 50 e 69 punti	20%
tra 70 e 100 punti	25%



# UNIONE MONTANA ALTA VAL TANARO

Provincia di Cuneo

Via Luigi Cadorna n. 6 - 12070 Priola (CN)

C.F. 93054080044 - P.IVA 03673410043

Tel. 0174/81321 - [www.unionemontanaaltavaltanaro.it](http://www.unionemontanaaltavaltanaro.it)

## Comunicazione degli obiettivi

Gli obiettivi attribuiti ad ogni singolo dipendente ed i fattori di valutazione della performance individuale sono comunicati agli interessati. Parimenti viene notificata la scheda contenente la valutazione finale di ciascun dipendente.

## Procedura di conciliazione

Il dipendente entro dieci giorni dal ricevimento della scheda di valutazione può proporre al Segretario le proprie osservazioni in forma scritta. Sulle osservazioni decide il Segretario, eventualmente sentito il Responsabile del Settore e/o il nucleo di valutazione.

Al Segretario, Responsabile del Personale, è attribuita la facoltà di apportare tutte le modifiche tecniche e correttive alla metodologia ed alla relativa modulistica necessarie e funzionali ad una corretta applicazione della performance, nel rispetto delle linee guida adottate.



# UNIONE MONTANA ALTA VAL TANARO

Provincia di Cuneo

Via Luigi Cadorna n. 6 - 12070 Priola (CN)

C.F. 93054080044 - P.IVA 03673410043

Tel. 0174/81321 - [www.unionemontanaaltavaltanaro.it](http://www.unionemontanaaltavaltanaro.it)

## SCHEDA DI VALUTAZIONE

*Istruttore ex Categoria C titolare di Elevata Qualificazione/Posizione Organizzativa*

AREA:

NOMINATIVO:

ANNO:

FATTORI PER LA VALUTAZIONE	Peso % fattori	Valutazione	Punteggio finale
<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b> <b>(obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio)</b>	<b>60</b>		<b>0</b>
<u>Descrizione sintetica obiettivo 1:</u> .....			0
<u>Descrizione sintetica obiettivo 2:</u> .....			0
<u>Descrizione sintetica obiettivo 3:</u> .....			0
<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b> <b>(competenze e comportamenti)</b>	<b>40</b>		<b>0</b>
Aree delle competenze professionali	12%		
Area dell'autonomia e responsabilità (Autonomia e iniziativa, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati – Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette)	10%		
Area relazionale (capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi ed altri membri dell'Ente e cittadini – capacità di lavorare in gruppo)	12%		
Area del cambiamento (flessibilità – capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni)	6%		
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>			<b>0</b>

<i>Punteggio finale</i>	<i>% della retribuzione di posizione</i>
pari o inferiore a 49	10%
tra 50 e 69 punti	20%
tra 70 e 100 punti	25%

Luogo e data

**Il Nucleo di Valutazione**

.....



# UNIONE MONTANA ALTA VAL TANARO

Provincia di Cuneo  
Via Luigi Cadorna n. 6 - 12070 Priola (CN)  
C.F. 93054080044 - P.IVA 03673410043  
Tel. 0174/81321 - [www.unionemontanaaltavaltanaro.it](http://www.unionemontanaaltavaltanaro.it)

## SCHEDA DI VALUTAZIONE

*Istruttore ex Categoria C*

AREA:

NOMINATIVO:

ANNO:

FATTORI PER LA VALUTAZIONE	Peso % fattori	Valutazione	Punteggio finale
<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b> <i>(obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio)</i>	<b>30</b>		<b>0</b>
<u>Descrizione sintetica obiettivo 1:</u> .....			0
<u>Descrizione sintetica obiettivo 2:</u> .....			0
<u>Descrizione sintetica obiettivo 3:</u> .....			0
<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	<b>70</b>		<b>0</b>
<b>APPORTO PERSONALE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI</b>	<b>10</b>		
<b>COMPETENZE E COMPORTAMENTI</b>	<b>60</b>		<b>0</b>
Aree delle competenze professionali	21%		
Area dell'autonomia e responsabilità (Autonomia e iniziativa, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati – Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette)	13%		
Area relazionale (capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi ed altri membri dell'Ente e cittadini – capacità di lavorare in gruppo)	17%		
Area del cambiamento (flessibilità – capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni)	9%		
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>			<b>0</b>

Luogo e data

**Il Nucleo di Valutazione**

.....



# UNIONE MONTANA ALTA VAL TANARO

Provincia di Cuneo

Via Luigi Cadorna n. 6 - 12070 Priola (CN)

C.F. 93054080044 - P.IVA 03673410043

Tel. 0174/81321 - [www.unionemontanaaltavaltanaro.it](http://www.unionemontanaaltavaltanaro.it)

## SCHEDA DI VALUTAZIONE

*Operatore Esperto ex Categoria B*

AREA:  
.....

NOMINATIVO:  
.....

ANNO:  
.....

FATTORI PER LA VALUTAZIONE	Peso % fattori	Valutazione	Punteggio finale
<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b> <i>(obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio)</i>	<b>30</b>		<b>0</b>
<u>Descrizione sintetica obiettivo 1:</u> .....			0
<u>Descrizione sintetica obiettivo 2:</u> .....			0
<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	<b>70</b>		<b>0</b>
<b>APPORTO PERSONALE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI</b>	<b>10</b>		
<b>COMPETENZE E COMPORTAMENTI</b>	<b>60</b>		<b>0</b>
Aree delle competenze professionali	21%		
Area dell'autonomia e responsabilità (Autonomia e iniziativa, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati – Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette)	19%		
Area relazionale (capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi ed altri membri dell'Ente e cittadini – capacità di lavorare in gruppo)	13%		
Area del cambiamento (flessibilità – capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni)	7%		
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>			<b>0</b>

Luogo e data

**Il Nucleo di Valutazione**

.....



# UNIONE MONTANA ALTA VAL TANARO

Provincia di Cuneo

Via Luigi Cadorna n. 6 - 12070 Priola (CN)

C.F. 93054080044 - P.IVA 03673410043

Tel. 0174/81321 - [www.unionemontanaaltavaltanaro.it](http://www.unionemontanaaltavaltanaro.it)

## SCHEDA DI VALUTAZIONE

*Operatore ex Categoria A*

AREA:

.....

NOMINATIVO:

ANNO:

FATTORI PER LA VALUTAZIONE	Peso % fattori	Valutazione	Punteggio finale
<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b> <i>(obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio)</i>	<b>30</b>		<b>0</b>
<u>Descrizione sintetica obiettivo 1:</u> .....			0
<u>Descrizione sintetica obiettivo 2:</u> .....			0
<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	<b>70</b>		<b>0</b>
<b>APPORTO PERSONALE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI</b>	10		
<b>COMPETENZE E COMPORTAMENTI</b>	60		0
Aree delle competenze professionali	15%		
Area dell'autonomia e responsabilità (Autonomia e iniziativa, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati – Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette)	22%		
Area relazionale (capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi ed altri membri dell'Ente e cittadini – capacità di lavorare in gruppo)	15%		
Area del cambiamento (flessibilità – capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni)	8%		
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>			<b>0</b>

Luogo e data

**Il Nucleo di Valutazione**

.....