

ALLEGATO A)

REGIONE DELL'UMBRIA

**VALUTAZIONE DEI RISULTATI DELLE ATTIVITÀ SVOLTE DAL
PERSONALE REGIONALE**

MODALITA' ATTUATIVE

PREMESSA

Con la D.G.R. 1342 del 13 Ottobre 2008, si è un concluso un percorso di verifica e miglioramento della metodologia di valutazione fino ad allora vigente.

In particolare si è passati nel descrivere la proposta migliorativa introducendo il concetto di “patto di servizio”, e gli interventi sulla metodologia di valutazione. Infine rispetto agli interventi proposti sono state allegate i modelli delle schede di valutazione, del personale dirigenziale, delle posizioni organizzative e delle categorie professionali.

Rimangono da definire e precisare i seguenti argomenti:

1. TRASPOSIZIONE DELLA VALUTAZIONE IN FASCE DI GIUDIZIO
2. CORRISPONDENZA TRA FASCE DI GIUDIZIO E RETRIBUZIONE
3. DEFINIZIONE DEL PUNTEGGIO PER LA DETERMINAZIONE DELLA FASCIA DI GIUDIZIO

1. TRASPOSIZIONE DELLA VALUTAZIONE IN FASCE DI GIUDIZIO.

La valutazione mantiene un format univoco per tutto il personale *regionale*.

La valutazione complessiva si ottiene sommando il punteggio attribuito ai risultati con il punteggio attribuito ai comportamenti e il valore così ottenuto viene tradotto in fasce.

Le fasce di giudizio rappresentate sono cinque, “Eccellente”, “Ottimo”, “Buono”, “Adeguato” e “Da Migliorare”.

I range di giudizio corrispondenti alle fasce sono i seguenti:

fino al valore di 69,99	Da Migliorare (M)
Da 70 a 79,99	Adeguato (A)
Da 80 a 89,99	Buono (B)
Da 90 a 99,99	Ottimo (O)
100	Eccellente (E)

Giudizi:

fascia E	Le prestazioni sono pienamente in linea con i risultati attesi che sono stati eccellentemente raggiunti.
fascia O	Le prestazioni sono pienamente in linea con i risultati attesi che sono stati ottimamente raggiunti.
fascia B	Le prestazioni sono in linea con i risultati attesi che sono stati soddisfacentemente raggiunti.
fascia A	Le prestazioni sono sufficientemente in linea con i risultati attesi che sono stati adeguatamente raggiunti.
fascia M	Le prestazioni sono appena apprezzabili ma non funzionali. I risultati sono stati solo parzialmente raggiunti.

2. CORRISPONDENZA TRA FASCE DI GIUDIZIO E RETRIBUZIONE.

Ha diritto alla retribuzione connessa alla valutazione delle prestazioni il personale che si colloca nelle fasce di giudizio dalla A alla E. Non ha diritto alla valutazione delle prestazioni il personale collocato nella fascia M.

Al riguardo, sulla base della disponibilità annuale della quota dei Fondi corrispondenti alla retribuzione di risultato dei “Dirigenti” delle “Posizioni organizzative” e delle “Categorie professionali”, dovrà essere individuata una quota/budget costituita in base al numero di dipendenti e ripartita per Direzione/Centro di Costo, secondo le indicazioni definite nel C.I.D..

Ai soli fini dell'erogazione del compenso il giudizio finale che emerge è graduato secondo il seguente schema:

	<i>Viene erogato:</i>
fascia E	- il 100% del premio calcolato per la Dirigenza e le categorie professionali - il 25% della pesatura della per i responsabili di posizione organizzativa
fascia O	- il 90% del premio calcolato per la Dirigenza e le categorie professionali - il 20% della pesatura della posizione per i responsabili di posizione organizzativa
fascia B	- il 80% del premio calcolato per la Dirigenza e le categorie professionali - il 15% della pesatura della posizione per i responsabili di posizione organizzativa
fascia A	- il 50% del premio calcolato per la Dirigenza - il 60% del premio calcolato per le categorie professionali - il 10% della pesatura della posizione per i responsabili di posizione organizzativa
fascia M	Non viene erogato nessun premio

Il bonus deve essere definito all'interno del Centro di Costo e rientra nel quadro delle risorse definite a livello di contrattazione integrativa.

Ai fini dell'accesso alle progressioni orizzontali verrà preso in considerazione esclusivamente il personale valutato nelle fasce di giudizio “E”, “O”, “B”.

4.3. DEFINIZIONE DEL PUNTEGGIO PER LA DETERMINAZIONE DELLA FASCIA DI GIUDIZIO.

Per quanto riguarda la determinazione del punteggio relativo alla sezione Obiettivi/risultati, ciascun output di ciascun obiettivo/risultato viene misurato, attribuendo il livello di intensità di ciascun indicatore e fornendo un giudizio complessivo sul raggiungimento dell'output stesso. Il giudizio complessivo sul raggiungimento dell'output viene misurato nella stessa maniera con cui vengono misurati gli indicatori, ovvero anche ad esso viene attribuito un livello di intensità e contribuirà, insieme agli indicatori, alla formazione del punteggio finale del relativo output. La somma dei punteggi di ciascun output di ciascun obiettivo corrisponde al valore dell'obiettivo misurato. La somma dei valori degli obiettivi misurati costituisce il punteggio corrispondente alla “area dei risultati”.

Per quanto riguarda la determinazione del punteggio relativo alla sezione dei comportamenti ciascun comportamento pesato viene misurato direttamente attraverso il livello di intensità rilevato. La somma dei valori dei comportamenti misurati costituisce il punteggio corrispondente alla “area dei comportamenti”.

La somma dei punteggi totali relativi alla “area dei risultati” e alla “area dei comportamenti” costituisce il punteggio a cui va associata la fascia di giudizio.

I punteggi vengono arrotondati per difetto alla seconda cifra decimale.

Ai fini di una corretta applicazione della metodologia in relazione al sistema di calcolo adottato verrà predisposto per i valutatori un adeguato strumento di supporto.