

METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE INCARICATO DI P.O./A.P. E DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE

Con il presente documento si intende individuare, con decorrenza dall'anno 2018, una metodologia di misurazione e valutazione della performance del personale titolare di P.O./A.P. e del personale non dirigenziale.

Cap. 1 - Personale titolare di P.O./A.P. (Direttore)

L'art. 9 del D. Lgs. 150/2009 declina gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale che, per il personale titolare di P.O./A.P. è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, che nel nostro caso coincide con la performance organizzativa di Ente, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale titolare di P.O./A.P., che all'interno dell'Ente è il Direttore ed opera in posizione di autonomia e responsabilità, tiene dunque conto dei seguenti aspetti:

- valutazione della performance organizzativa di Ente;
- valutazione del raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- valutazione del contributo individuale alla performance organizzativa e delle competenze professionali e manageriali dimostrate

A) Valutazione della performance dell'ambito organizzativo di Ente

La performance organizzativa riguarda la capacità dell'Ente di perseguire i propri compiti istituzionali secondo le priorità individuate dall'organo di indirizzo politico amministrativo in risposta ai bisogni della collettività e del territorio, nel rispetto degli equilibri economico patrimoniali, finanziari ed organizzativi. Afferisce quindi alla realizzazione degli obiettivi complessivi del Gabinetto Vieusseux, nel quadro degli ambiti istituzionali di intervento.

La prima scheda (All. A) riporta la valutazione della performance di Ente, rispetto agli strumenti di programmazione dell'Ente (Bilancio di previsione e Piano degli obiettivi). La valutazione della performance di Ente si evince dalla verifica del rispetto dei parametri sottoelencati, cui è associato il relativo peso: tali parametri, facilmente ed oggettivamente misurabili, danno contezza del risultato di gestione dell'intera organizzazione.

Nella scheda la valutazione della performance di Ente viene tradotta in una scala di giudizio articolata su quattro gradi, a cui corrispondono altrettanti punteggi (0 – 30 – 35 – 40): ogni grado di giudizio è correlato all'intervallo in cui è compreso il valore di raggiungimento della performance di Ente.

	PARAMETRI	PESO	VALORE
1	Assenza di condizioni di dissesto	15	SI=1 / NO=0
2	Rispetto del vincolo di pareggio di bilancio	10	SI=1 / NO=0
3	Anticipazione della Tesoreria al 31 dicembre	5	SI=0 / NO=1
4	Esistenza di un disavanzo tecnico a seguito del riaccertamento dei residui attivi e passivi	5	SI=0 / NO=1
5	Rispetto del tetto di spesa del personale	10	SI=1 / NO=0
6	Adeguamento del Piano triennale anticorruzione e per la trasparenza	15	SI=1 / NO=0
7	Azioni di contenzioso che coinvolgono l'Ente	10	SI=0 / NO=1
8	Rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza, anche attraverso modalità interattive (*vedi nota)	5	SI=1 / NO=0
9	Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali	10	SI=1 / NO=0
10	Efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi	15	SI=1 / NO=0
TOT		100	

*Nota: In fase di prima attuazione si valuta solo se la rilevazione è stata effettuata o no

Performance dell'ambito organizzativo di Ente	Punteggio assegnato
valore raggiunto inferiore a 50	0
valore raggiunto tra 50 e 65	30
valore raggiunto tra 70 e 85	35
valore raggiunto tra il 90 e 100	40

B) Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi specifici

La seconda scheda (All. B) riguarda il grado di raggiungimento degli obiettivi specifici attribuiti al Direttore.

Gli obiettivi sono assegnati con la procedura enunciata nell'art. 9 del "Sistema di misurazione e valutazione della performance", osservando i criteri di seguito prescritti:

- rilevanza dell'obiettivo nell'ambito delle strategie dell'Ente;
- misurabilità dell'obiettivo;
- riferibilità dell'obiettivo ad un determinato arco temporale, di norma corrispondente ad un anno.

Ad ogni obiettivo è associato un peso calcolato sulla base dei criteri di cui al successivo cap. 3.

Nella scheda, la valutazione della performance viene tradotta in una scala di giudizio articolata su cinque gradi, a cui corrispondono altrettanti punteggi (0 – 4 – 6 – 8 – 10): ogni grado di giudizio è correlato all'intervallo percentuale in cui è compreso il grado medio di raggiungimento degli obiettivi.

Performance individuale della P.O./A.P. Media del grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (determinata secondo le modalità indicate nell'esempio n. 1 del Cap. 3)	Punteggio assegnato
media raggiunta inferiore al 50%	0
media raggiunta tra il 51 ed il 65%:	20
media raggiunta tra il 66 ed il 75%:	25
media raggiunta tra il 76 ed l' 85%:	30
media raggiunta tra l' 86 ed il 100%:	35

C) Valutazione delle competenze professionali e manageriali

La terza scheda (All. C) riguarda i fattori connessi alle competenze professionali e manageriali dimostrate, con riferimento anche alla capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi. La valutazione ha quindi l'obiettivo di confrontare i comportamenti attesi rispetto a quelli effettivamente realizzati.

Nella tabella seguente sono riportati i fattori di valutazione.

Per ogni fattore il valutatore deve esprimere un giudizio in relazione alla seguente scala di valutazione:

1. È un punto di eccellenza = punti 2,5
2. Soddisfa i requisiti = punti 2
3. Necessita di miglioramento = punti 1
4. È un punto di debolezza = punti 0

Il punteggio complessivo ottenuto deve essere calcolato come media dei singoli punteggi ottenuti.

Elenco delle competenze e comportamenti organizzativi	Punteggio assegnato
1. Apporto costruttivo all'analisi dei problemi, con capacità di programmazione e di flessibilità a fronte di variazioni dei programmi	
2. Capacità ed orientamento all'innovazione, finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati	
3. Capacità di rispettare le scadenze operative, indicate dai vertici dell'Ente o derivanti da norme o accordi	
4. Capacità di coordinare costruttivamente il lavoro dei diversi settori	
5. Impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze dell'Ente	
6. Capacità di verifica dei risultati ottenuti, sotto il profilo qualitativo e quantitativo, assumendone direttamente la responsabilità	
7. Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna, anche attraverso la rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e degli stakeholder	
8. Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nell'Ente, favorendo il miglioramento del clima organizzativo e della produttività	
9. Capacità di curare il costante aggiornamento professionale proprio e dei dipendenti	
10. Capacità di valutazione differenziata dei collaboratori	
Sommatoria dei punteggi assegnati	

La metodologia si pone di attribuire un valore agli ambiti di valutazione sopra citati; fatto 100 il peso complessivo degli stessi, ognuno di essi concorre al punteggio finale nel modo seguente:

- valutazione della performance organizzativa di Ente: fino a 40 punti;
- valutazione del raggiungimento di specifici obiettivi individuali: fino a 35 punti
- valutazione del contributo individuale alla performance organizzativa e delle competenze professionali e manageriali dimostrate: fino a 25 punti

TOTALE 100 punti

Il punteggio complessivo e l'attribuzione della retribuzione di risultato

Il valore finale si ottiene numericamente sommando il valore "A", il valore "B" e il valore "C" come precedentemente definiti.

Il punteggio del valore finale fornirà il giudizio sulla valutazione della performance dei titolari di P.O./A.P., secondo la seguente scala parametrica alla quale corrisponde una percentuale di attribuzione della retribuzione di risultato, fermo restando che le valutazioni inferiori o uguali a 50, inquadrabili come valutazioni negative, comportano la mancata attribuzione della retribuzione di risultato:

<i>Punteggio raggiunto dalla P.O./A.P.</i>	Retribuzione di risultato
valutazione inferiore o uguale a 50 punti	Nessuna retribuzione di risultato
valutazione complessiva tra 51 e fino a 60	50% della retribuzione di risultato
valutazione complessiva tra 61 e fino a 70	65% della retribuzione di risultato
valutazione complessiva tra 71 e fino a 80	80% della retribuzione di risultato
valutazione complessiva tra 81 e fino a 90	90% della retribuzione di risultato
valutazione complessiva tra 91 e fino a 100	100% della retribuzione di risultato

Cap. 2 - Personale non titolare di P.O./A.P.

La valutazione della performance individuale di ogni singolo dipendente è collegata agli obiettivi generali dell'Ente: se tale collegamento è molto più esplicito per le posizioni di vertice (Direttore titolare di Alta Professionalità), nel resto del personale il collegamento è indiretto e mediato.

Pertanto il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è finalizzato a:

- valorizzare il contributo di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Ente;
- rendere espliciti i risultati ottenuti e i comportamenti attesi, attraverso apposite schede di valutazione;
- favorire la crescita professionale;
- collegare la valutazione al sistema premiante;
- contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole attraverso la trasparenza e il coinvolgimento.

Il secondo comma dell'art. 9 del D. Lgs. 150/2009 declina chiaramente gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale che per il personale è collegata:

1. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
2. alla qualità del contributo assicurato alla performance del settore di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale non dirigenziale si sviluppa quindi su una duplice dimensione:

- quantitativa: relativa all'assegnazione di misure di performance (indicatori) correlati al sistema di obiettivi con specificazione del relativo peso;
- qualitativa: relativa agli aspetti comportamentali/relazionali e di competenze.

Il co. 3 dell'art. 9 del D. Lgs. 150/2009 prevede che “nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale”.

Collegamento tra performance organizzativa di Ente e performance individuale

Alla luce delle modifiche normative intervenute, occorre valutare la performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione e, conseguentemente, attuare un collegamento tra la performance organizzativa di Ente e la performance individuale.

La performance organizzativa riguarda la capacità dell'Ente di perseguire i propri compiti istituzionali secondo le priorità individuate dagli organi di indirizzo politico amministrativo in risposta ai bisogni della collettività, nel rispetto degli equilibri economico-patrimoniali, finanziari e organizzativi. Afferisce quindi alla realizzazione degli obiettivi complessivi del Gabinetto Vieusseux, nel quadro degli ambiti istituzionali di intervento, e alla capacità dei diversi Settori di contribuire, in modo coordinato e nell'ambito delle proprie competenze, al perseguimento dei compiti e delle priorità dell'Ente. Gli obiettivi dell'Ente coinvolgono quindi tutto il personale seppure, ognuno, con le caratteristiche tipiche del proprio ruolo. Performance organizzativa ed individuale rappresentano quindi due dimensioni complementari, con reciproche interazioni.

A) Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali

Gli obiettivi assegnati ai singoli settori vengono declinati in obiettivi individuali e sono assegnati a ciascun dipendente dal Direttore, come meglio precisato nel Manuale di valutazione della performance.

A ciascun obiettivo viene attribuito un peso che indica la rilevanza di quel determinato obiettivo rispetto al complesso degli obiettivi. Gli obiettivi, così come il peso loro attribuito, possono essere oggetto di revisione in corso d'anno qualora, successivamente all'assegnazione degli stessi, intervengano circostanze oggettive e/o eventi impreveduti che incidano in maniera rilevante sulle priorità o sulla realizzabilità degli obiettivi. Ciò detto, dopo la fine dell'anno, non è comunque ammissibile alcun intervento correttivo.

La prima scheda (All. A) fa riferimento agli obiettivi sia di gruppo che individuali e valuta il grado di raggiungimento degli stessi, con un opportuno sistema di ponderazione in relazione al peso attribuito agli obiettivi. Nella scheda la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi viene tradotta in una scala di giudizio articolata su sette gradi, a cui corrispondono altrettanti punteggi (0–25–28–31–34–37–40): ogni grado di giudizio è correlato all'intervallo percentuale in cui è compreso il grado medio di raggiungimento degli obiettivi.

<i>Media del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi di PDO, individuali e/o di gruppo, formalmente assegnati all'interessato (determinata secondo le modalità e gli abbattimenti indicate nell'es. n.1 del cap. 3)</i>	Punteggio assegnato
nessun obiettivo assegnato o media raggiunta inferiore al 50%:	0
media obiettivi raggiunta in misura tra il 51 e il 60%:	25
media obiettivi raggiunta in misura tra il 61 e il 70%:	28
media obiettivi raggiunta in misura tra il 71 e l'80%:	31
media obiettivi raggiunta in misura tra l'81 e il 90%:	34
media obiettivi raggiunta in misura tra il 91 e l'95%:	37
media obiettivi raggiunta in misura tra il 96 e il 100%:	40

B) Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi

Il sistema misura e valuta le competenze dimostrate nello svolgimento dei compiti assegnati, nonché i comportamenti professionali e organizzativi. Per ogni ambito di competenza e ogni comportamento professionale e organizzativo sono esplicitati specifici descrittori, allo scopo di garantire una maggiore trasparenza e uniformità di valutazione.

Si fa riferimento all'insieme delle conoscenze, capacità, abilità comportamenti, atteggiamenti che ogni dipendente mette in campo, con pesi differenziati sulla base del profilo professionale di inquadramento. Impegno, disponibilità, qualità delle relazioni, autonomia organizzativa, competenza tecnica, flessibilità rappresentano fattori tipici di quest'area della valutazione, fattori che hanno evidenti riflessi sulla performance organizzativa

Nella seconda scheda (All. D) sono pertanto definite le voci di valutazione, differenziate per categoria al fine di rappresentare il livello di capacità dimostrata rispetto alle competenze richieste; ogni elemento ha un **proprio peso**, rapportato all'importanza che il relativo comportamento/atteggiamento esaminato riveste nell'ambito delle prestazioni lavorative richieste; il valutatore associa un punteggio ad ogni competenza/comportamento sulla base della seguente scala di valori:

1=INADEGUATO	Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Manifesta comportamenti che non soddisfano i requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
2=MIGLIORABILE	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Manifesta comportamenti vicini ai requisiti della posizione ma in parte lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.
3=ADEGUATO	Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese. Manifesta comportamenti mediamente soddisfacenti, anche se con lacune sporadiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.
4=BUONO	Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifesta comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di lacune.
5=OTTIMO	Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifesta comportamenti più che soddisfacenti ed ottimi per qualità.

Il valore finale attribuito alla scheda allegato D è dato da: Σ (peso * punteggio assegnato).

Il punteggio complessivo e l'attribuzione delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance

Il valore finale si ottiene numericamente sommando il valore "A" e il valore "B" come precedentemente definiti. Proprio in virtù del fatto che tanto il raggiungimento degli obiettivi assegnati quanto i comportamenti organizzativi incidono direttamente e/o indirettamente sulla performance di Ente, il valore come sopra determinato sarà influenzato dal punteggio di cui alla tabella della lett. a) del Cap. 1 come di seguito:

Performance di Ente	Decurtazione sul valore finale Cat. C	Decurtazione sul valore finale Cat. D
valutazione inferiore o uguale a 50 punti	-1,5	-2,0
valutazione complessiva tra 51 e fino a 60	-1,25	-1,5
valutazione complessiva tra 61 e fino a 70	-1,00	-1,25
valutazione complessiva tra 71 e fino a 80	- 0,5 punti	-1,00
valutazione complessiva tra 81 e fino a 90	- 0,25 punti	- 0,5 punti
valutazione complessiva tra 91 e fino a 100	Nessuna decurtazione	Nessuna decurtazione

Quindi il valore definitivo sarà dato da $A+B-V_{pE}$ (valore correlato alla performance di Ente).

Poiché il Sistema di misurazione e valutazione della performance prevede che la premialità sia proporzionale e progressiva in relazione alla valutazione individuale conseguita, il punteggio del valore finale non solo fornirà il giudizio sulla valutazione della performance di ogni dipendente, ma darà diritto alla erogazione del premio in misura proporzionale al punteggio conseguito; pertanto il conseguimento del punteggio 100 darà diritto alla erogazione del 100% del premio (quota teorica assegnata alla categoria), e così via.

La quota teorica assegnata alla categoria è così determinata:

$$1) Q_m = Q_p / ((nr. dip. cat. B * 100) + (nr. dip. cat. C * 110) + (nr. dip. cat. D1 * 120) + (nr. dip. cat. D3 * 130)) * 100$$

dove Q_m è la quota teorica individuale media e Q_p è la quota fondo destinata ad incentivare la produttività

$$2) Q_c = Q_m * \text{coefficiente di categoria (B=100; C=110; D1=120; D3=130)/100}$$

Cap. 3 - PROCEDURE E CRITERI DI PESATURA DEGLI OBIETTIVI (per tutto il personale)

La metodica valutativa tende a valorizzare l'effettivo conseguimento degli obiettivi affidati ai dipendenti e alla posizione organizzativa/alta professionalità, ponderando il grado di raggiungimento dell'obiettivo con il peso specifico dello stesso, rispetto alla generalità degli obiettivi.

La metodologia da utilizzarsi per la pesatura degli obiettivi, sia individuali che di gruppo, prevede quindi che a ciascun obiettivo venga preventivamente attribuito uno specifico peso espresso in centesimi e determinato tenendo conto della sua tipologia (per esempio a seconda che si tratti di obiettivo strategico o meno) e delle sue caratteristiche, sulla scorta delle variabili valutative individuate nella tabella seguente (PESATURE DEGLI

OBIETTIVI).

La valutazione che verrà operata a consuntivo circa l'attività svolta potrà condurre a diverse opzioni: da una parte di compiuto raggiungimento dei risultati prefissati e conseguente grado di realizzazione pieno, dall'altra parte di parziale conseguimento degli obiettivi e dei programmi, con correlato riconoscimento di un grado di raggiungimento parziale. Il grado di raggiungimento dell'obiettivo verrà percentualmente espresso, tenendo conto delle eventuali criticità, imprevisti o sopravvenute difficoltà operative, oltreché degli scostamenti sui costi preventivati (ove presenti). Il totale dei punti di pesatura complessivamente attribuiti ai singoli obiettivi (anche individuali di P.O./A.P.) del settore e il grado di realizzazione finale dei medesimi verranno esposti nella scheda valutativa riportata nell'allegato "B" al quale si fa debito rimando.

PESATURA DEGLI OBIETTIVI

- complessità degli obiettivi, avuto riguardo anche, all'incertezza realizzativa e all'impegno lavorativo richiesto, ai tecnicismi propri dei processi realizzativi da affrontare ed alla particolare criticità ambientale, anche in termini di eventuale conflittualità tra soggetti coinvolti nelle aspettative erogative, interne e/o esterne all'ente (utenti, controinteressati, dipendenti, altri soggetti):

notevolmente complesso con impegno elevato (più di 80 ore)= da 28 a 30 punti

notevolmente complesso con impegno abbastanza elevato (da 41 a 80 ore) = da 25 a 27 punti

notevolmente complesso con impegno limitato (da 15 a 40 ore) = da 22 a 24 punti

mediamente complesso con impegno elevato (più di 80 ore)= da 18 a 21 punti

complesso con impegno abbastanza elevato (da 41 a 80 ore) = da 14 a 17 punti

mediamente complesso con impegno limitato (da 15 a 40 ore) = da 10 a 13 punti

poco complesso con impegno elevato (più di 80 ore)= da 7 a 9 punti

poco complesso con impegno abbastanza elevato (da 41 a 80 ore) = da 4 a 6 punti poco

complesso con impegno limitato (da 15 a 40 ore) = da 1 a 3 punti

- grado di strategicità e visibilità esterna e/o interna sulla base del programma amministrativo, degli orientamenti e direttive espresse dall'Amministrazione e da altri documenti programmatici:

Alto = da 8 a 10 punti Medio = da 4 a 7 punti Minimo = fino a 4 punti

- grado di coinvolgimento del personale (una persona = minimo; due/tre persone = medio; oltre tre persone = alto – Per i part-time vedi nota a margine¹)

Alto = massimo 10 punti Medio fino a 6 punti Minimo = fino a 3 punti

- grado di innovazione:

Alto = da 10 a 15 punti (primo anno di proposizione) Medio = da 6 a 9 punti (già proposto nel precedente anno ma notevolmente rivisitato e migliorato) Minimo = fino a 5 punti (già proposto nel precedente anno e non migliorato)

¹ Per il personale in part time il grado di coinvolgimento al raggiungimento dell'obiettivo deve essere valutato di volta in volta, avendo riguardo alla modalità di fruizione del part time in relazione alle modalità e alle tempistiche previste per il raggiungimento dell'obiettivo.

- grado di potenziale miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi programmati:

Alto = da 10 a 20 punti Medio = da 6 a 9 punti Minimo = fino a 5 punti Nullo = 0 punti

- risposta a domanda espressa (anche implicitamente) dall'utenza esterna e/o interna:

Alto = 5 punti Medio = da 3 a 4 punti Minimo = fino a 2 punti Nullo = 0 punti

- grado di rilevanza del fattore tempo, quando la tempistica è vincolata al rispetto di scadenze:

Alto = fino 10 punti Medio = da 4 a 7 punti Minimo = fino a 4 punti Nullo = 0 punti

I pesi verranno attribuiti agli obiettivi entro il 28 febbraio su proposta del Direttore, condivisa con l'Organismo di valutazione (OIV).

Calcolo della media del grado di raggiungimento degli obiettivi

Il calcolo della media del grado di raggiungimento degli obiettivi verrà effettuato come di seguito specificato.

1) Esempio relativo al calcolo della media del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del personale, compreso quello incaricato di P.O./A.P. (da utilizzarsi per l'attribuzione del punteggio previsto nella correlata voce della scheda di valutazione riportata nell'allegato "D"):

n. 3 obiettivi generali di PDO cui l'interessato partecipa, pesati inizialmente il primo 90, il secondo 58 ed il terzo 80 punti, per un totale di 228 punti complessivi.

Grado di raggiungimento del primo obiettivo = 95%, del secondo = 80%, del terzo = 100%.

Punteggio complessivo che rappresenta la media del grado di raggiungimento degli obiettivi = 91,66 (95+80+100:3).

Al fine di operare una ponderazione rispetto al peso degli obiettivi, la media complessiva del grado di raggiungimento dell'insieme degli obiettivi cui partecipa l'interessato subirà un abbattimento rapportato alla sommatoria dei punti di pesatura attribuiti inizialmente ai singoli obiettivi, sulla base delle seguenti fasce:

Σ dei pesi attribuiti ai singoli obiettivi	Percentuale di abbattimento della media finale
pesatura < 100 punti	abbattimento del 20%
pesatura da 100 a 149 punti	abbattimento del 15%
pesatura da 150 a 199 punti	abbattimento del 10%
pesatura da 200 a 249 punti	abbattimento del 5%
pesatura da 250 a 299 punti	abbattimento del 2%
pesatura ≥ 300 punti	nessun abbattimento

Il risultato finale della media del grado di raggiungimento da prendere in considerazione per l'attribuzione del punteggio della correlata voce della scheda di valutazione sarà pertanto pari a 87,07%, cioè 91,66 – 5% (in

quanto la pesatura iniziale degli obiettivi dell'interessato, ammontando a 228 punti, rientra nella fascia di abbattimento del 5%).

Per quanto concerne la quantificazione e l'erogazione della retribuzione di risultato al personale incaricato di P.O./A.P., si precisa che il punteggio individualmente acquisito, sulla base dei valori "A", "B" e "C" di cui al Cap. 1, se superiore a 50 punti, darà comunque diritto all'erogazione della retribuzione di risultato solo in presenza di obiettivi individuali assegnati alla P.O./A.P. e raggiunti in misura media pari o superiore al 50%.

Cap. 4 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (personale non titolare di P.O./A.P.)

Al 25% dei dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, che si aggiunge alla quota di premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

Eventuali resti sono distribuiti al restante personale valutato positivamente, proporzionalmente al punteggio conseguito nella valutazione individuale.

Tale istituto troverà applicazione a far data dal 1° gennaio 2019.

GABINETTO G. P. VIEUSSEUX

SCHEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE DIMOSTRATE E DEI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI

Servizio

Dipendente

Categoria	Categ. D max 20 punti		Categ. C max 15 punti	
Apporto quantitativo e qualitativo alla performance del Settore e dell'Ente	Peso	Punti = Punteggio attribuito * Peso	Peso	Punti = Punteggio attribuito * Peso
1. Conseguimento dei risultati: sa lavorare in autonomia e consegue i risultati previsti senza necessità di interventi correttivi	2		1	
2. Impegno e affidabilità: si impegna ed è disponibile rispetto alle esigenze del Settore/Ente, anche in occasione di picchi di attività; è affidabile nel rispetto dei tempi e delle procedure nonché nella correttezza delle azioni e degli atti relativi al ruolo ricoperto	1		1	
3. Organizzazione del lavoro: dimostra capacità di lavorare in team, anche in termini di condivisione e circolazione delle informazioni	1		1	
Categoria	Categ. D max 15 punti		Categ. C max 25 punti	
Competenze dimostrate	Peso	Punti = Punteggio attribuito * Peso	Peso	Punti = Punteggio attribuito * Peso
1. Conoscenze tecnico-professionali: dimostra conoscenza delle materie di pertinenza del Settore di appartenenza, con propensione ad ampliare lo spettro delle proprie conoscenze; capacità di valorizzare le opportunità formative nonché lo scambio professionale con i colleghi	1		1,5	
2. Capacità di autoverifica dei risultati ottenuti: sa monitorare e valutare la propria attività in funzione del ruolo ricoperto e degli obiettivi del Settore e conseguente tempestiva segnalazione delle criticità al Responsabile	1,5		1	
3. Qualità e precisione nell'assolvimento delle funzioni: svolge con ordine ed esattezza le proprie funzioni, anche in termini di efficacia	0,5		2,5	
Categoria	Categ. D max 25 punti		Categ. C max 20 punti	
Comportamenti professionali e organizzativi	Peso	Punti = Punteggio attribuito * Peso	Peso	Punti = Punteggio attribuito * Peso
1. Orientamento all'utenza esterna e interna: si relaziona efficacemente con gli utenti esterni e interni e con gli interlocutori in generale; si impegna nel fornire un servizio di qualità e rispondente alle esigenze dell'utenza	1,5		2	

2. Capacità di soluzione dei problemi: in relazione al ruolo risoperto, sa affrontare situazioni critiche dimostrando capacità di risolvere i problemi imprevisti, proponendo possibili alternative e utilizzando efficacemente le proprie competenze	1		1	
3. Propensione al cambiamento: è disponibile a cambiare le proprie modalità di lavoro nell'ottica del miglioramento organizzativo e funzionale; partecipa attivamente al cambiamento organizzativo, dimostrando flessibilità e contribuendo all'innovazione tecnica e procedurale	2,5		1	

La valutazione del singolo indicatore è effettuata secondo una scala a cinque livelli, indicante la qualità del comportamento descritto

Valutazione	
≤ 1 = inadeguato	Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Manifesta comportamenti che non soddisfano i requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
$1 < x \leq 2$ = migliorabile	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Manifesta comportamenti vicini ai requisiti della posizione ma in parte lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.
$2 < x \leq 3$ = adeguato	Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese. Manifesta comportamenti mediamente soddisfacenti, anche se con lacune sporadiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.
$3 < x \leq 4$ = buono	Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifesta comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di lacune.
$4 < x \leq 5$ = ottimo	Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifesta comportamenti più che soddisfacenti ed ottimi per qualità.

La valutazione finale deriva dalla somma della valutazione di ogni singolo indicatore moltiplicato per il suo peso.

SCHEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLA P.O./A.P. (Direttore)		
Competenze professionali e manageriali		
Anno		
	<i>Elenco delle competenze e comportamenti organizzativi</i>	Punteggio assegnato
1	Apporto costruttivo all'analisi dei problemi, con capacità di programmazione e di flessibilità a fronte di variazioni dei programmi	
2	Capacità ed orientamento all'innovazione, finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati	
3	Capacità di rispettare le scadenze operative, indicate dai vertici dell'Ente o derivanti da norme o accordi	
4	Capacità di coordinare costruttivamente il lavoro dei diversi settori	
5	Impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze dell'Amministrazione	
6	Capacità di pianificare e programmare le attività, compresa la capacità di controllare i risultati dei collaboratori sotto il profilo qualitativo e quantitativo, assumendone direttamente la responsabilità	
7	Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna, anche attraverso la rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e degli stakeholder	
8	Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nell'Ente, favorendo il miglioramento del clima organizzativo e della produttività	
9	Capacità di curare il costante aggiornamento professionale proprio e dei dipendenti	
10	Capacità di valutazione differenziata dei collaboratori	
Sommatoria dei punteggi assegnati		

1. È un punto di eccellenza = punti 2,5

2. Soddisfa i requisiti = punti 2

3. Necessita di miglioramento = punti 1

4. È un punto di debolezza = punti 0

Il Direttore

O.I.V.

GABINETTO G. P. VIEUSSEUX - SCHEDA OBIETTIVI - VERIFICA FINALE

Periodo di valutazione: ANNO

Cognome e Nome:

Settore e ruolo

Obiettivo assegnato	Peso obiettivo	Indicatori di risultato (valore atteso)	Grado di raggiung. dell'obiettivo	Scostamento e motivaz.	Punteggio assegnato

Data _____

Firma per accettazione

Il Direttore

Eventuali considerazioni del valutato

Allegato B

GABINETTO G. P. VIEUSSEUX - Obiettivi: verifica intermedia

Data:

Cognome e Nome:

Settore e ruolo:

OBIETTIVO (descrizione sintetica)	Criticità riscontrate	Interventi correttivi intrapresi	% di raggiungimento del risultato atteso	Eventuali note

Firma del dipendente

Il Direttore

GABINETTO G. P. VIEUSSEUX - SCHEDA OBIETTIVI - VERIFICA FINALE

Periodo di valutazione: ANNO

Cognome e Nome:

Settore e ruolo

Obiettivo assegnato	Peso obiettivo	Indicatori di risultato (valore atteso)	Grado di raggiung. dell'obiettivo	Scostamento e motivaz.	Punteggio assegnato

Data _____

Il Direttore

O.I.V.

Eventuali considerazioni del valutato

Allegato B

GABINETTO G. P. VIEUSSEUX - Obiettivi: verifica intermedia

Data:

Cognome e Nome:

Settore e ruolo:

OBIETTIVO (descrizione sintetica)	Criticità riscontrate	Interventi correttivi intrapresi	% di raggiungimento del risultato atteso	Eventuali note

Firma del Direttore

O.I.V.

SCHEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLA P.O./A.P. (Direttore)					
Performance organizzativa di Ente					
Anno					
	PARAMETRI	PESO	VALORE		PUNTEGGIO
1	Assenza di condizioni di dissesto	15	SI = 1	NO = 0	
2	Rispetto del vincolo di pareggio di bilancio	10	SI = 1	NO = 0	
3	Anticipazione della Tesoreria al 31 dicembre	5	SI = 0	NO = 1	
4	Esistenza di un disavanzo tecnico a seguito del riaccertamento dei residui attivi e passivi	5	SI = 0	NO = 1	
5	Rispetto del tetto di spesa del personale	10	SI = 1	NO = 0	
6	Adeguamento del Piano triennale anticorruzione e per la trasparenza	15	SI = 1	NO = 0	
7	Azioni di contenzioso che coinvolgono l'Ente	10	SI = 0	NO = 1	
8	Rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza, anche attraverso modalità interattive (*vedi nota)	5	SI = 1	NO = 0	
9	Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali	10	SI = 1	NO = 0	
10	Efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi	15	SI = 1	NO = 0	
TOT		100			

* In fase di prima attuazione si valuta solo se la rilevazione è stata effettuata o no

Data

Firma Direttore

Firma O.I.V.

Annotazioni
