

**SISTEMA DI VALUTAZIONE  
DELLE **PRESTAZIONI** DEI DIPENDENTI DEI LIVELLI B, C, D  
NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

*Anno .....*

### Premessa

L'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un sistema di valutazione della performance si è reso necessario a seguito dell'entrata in vigore del DL 150/2009 (meglio noto come Decreto Brunetta), il quale collega le misure per la valorizzazione del merito e l'incentivazione della performance ai risultati conseguiti dal servizio o unità di appartenenza ed alle competenze organizzative dimostrate dal singolo dipendente.

Di seguito si riporta uno schema di valutazione delle prestazioni che, nelle more della revisione dei contratti decentrati integrativi e del sistema complessivo delle performance organizzative, contiene già un sistema di valutazione selettivo e premiante dei dipendenti, sia in termini di merito individuale che di apporto al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'ente contenuti nel DUP e nel Piano Piano Dettagliato degli Obiettivi e delle Performance (PDOP).

La metodologia di valutazione attualmente vigente è caratterizzata da un sistema che tiene conto del livello di *performance individuale organizzativa* per ogni dipendente.

La valutazione delle prestazioni dei dipendenti viene effettuata mediante la compilazione delle sotto riportate schede 1, 2, 3.

Sulla base dei criteri valutativi delle dette schede, ad ogni dipendente valutato viene attribuito un punteggio numerico, sia per la performance individuale che collettiva.

Per la valorizzazione dei compensi legati sia alla *Performance individuale che organizzativa* spettante ai singoli dipendenti vengono applicate le seguenti formule (riportate nella scheda 3):

#### Compenso performance individuale=

$$\frac{\text{punteggio performance individ. singolo dipendente}}{\sum \text{punteggi performance individuale di tutti dipendenti}} \times \text{valore complessivo della performance individuale stabilita nel CCDI}$$

#### Compenso performance organizzativa=

$$\frac{\text{punteggio performance organizz. singolo dipendente}}{\sum \text{punteggi performance collettiva di tutti dipendenti}} \times \text{valore complessivo della performance organizzativa stabilita nel CCDI}$$

### VALUTAZIONE DELLA SULLA "PERFORMANCE INDIVIDUALE"

IL titolare di Posizione Organizzativa, effettua la valutazione sulla **Performance Individuale** in base ad una serie di fattori attinenti alla qualità e quantità del lavoro svolto, nonché abilità e capacità applicate nel contesto lavorativo, con l'attribuzione di un punteggio da 0 punti fino ad un massimo di 70 punti. Per tale fine viene compilata la **scheda 1**).

<b>SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA “PERFORMANCE INDIVIDUALE” (art. 9 del Dlgs. n°150/2009 - (min. 0 punti, max. 70 punti)</b>			
<b>AMBITI/FATTORE DI VALUTAZIONE</b>	<b>SCALA DI GIUDIZIO</b>		<b>PUNTEGGIO</b>
<b>1)AUTONOMIA e CAPACITA' NELLA RISOLUZIONE DEI PROBLEMI CONNESSI AL RUOLO RIVESTITO (punteggio min. 0 punteggio max. 20 punti)</b>			
A) Capacità di iniziativa ed autonomia connessa al ruolo rivestito e disponibilità ad approfondire le proprie conoscenze nelle materie afferenti il proprio lavoro. <b>(min. punti 0- max. punti 12)</b>	<input type="checkbox"/> insufficiente	0	
	<input type="checkbox"/> adeguata	4	
	<input type="checkbox"/> buona	8	
	<input type="checkbox"/> ottima	12	
B) Capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed imprevisti e situazioni critiche. <b>(min. punti 0- max. punti 8)</b>	<input type="checkbox"/> insufficiente	0	
	<input type="checkbox"/> adeguata	3	
	<input type="checkbox"/> buona	6	
	<input type="checkbox"/> ottima	8	
<b>2)ACCURATEZZA E CONTROLLO DELLA QUALITA' (punteggio min. 0 punteggio max. 18 punti)</b>			
A) Continuità nell'impegno, affidabilità e senso di responsabilità dimostrati nello svolgimento del proprio lavoro. In particolare viene valutata la puntualità, rapidità e precisione nello svolgimento dei propri compiti. <b>(min. punti 0 - max. punti 10)</b>	<input type="checkbox"/> insufficiente	0	
	<input type="checkbox"/> adeguata	3	
	<input type="checkbox"/> buona	6	
	<input type="checkbox"/> ottima	10	
B) Rispondenza dell'impegno e dell'apporto lavorativo offerto rispetto al ruolo occupato all'interno dell'organizzazione. <b>(min. punti 0- max. punti 8)</b>	<input type="checkbox"/> insufficiente	0	
	<input type="checkbox"/> adeguata	3	
	<input type="checkbox"/> buona	6	
	<input type="checkbox"/> ottima	8	
<b>3)RAPPORTI INTERNI ED ESTERNI (punteggio min. 0 punteggio max. 12punti)</b>			
B) Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con il personale interno (superiori e colleghi) e nei rapporti con l'esterno contribuendo alla qualificazione dell'immagine dell'ente. <b>(min. punti 0- max. punti 12)</b>	<input type="checkbox"/> insufficiente	0	
	<input type="checkbox"/> adeguata	4	
	<input type="checkbox"/> buona	8	
	<input type="checkbox"/> ottima	12	
<b>3)PARTECIPAZIONE (punteggio min. 0 punteggio max. 8 punti)</b>			
A)Presenza effettiva in servizio (giorni effettivi di presenza) <b>(NB)</b> le ferie, le malattie ed i permessi a qualunque titolo sono considerati giorni di assenza) <b>(min. punti 0- max. punti 8)</b>	≤149gg annui	0	
	≤169 e ≥150 gg annui	3	
	≤199 e ≥170gg annui	6	
	X≥200gg.annui	8	
<b>5)ADATTABILITA'/FLESSIBILITA' (punteggio min. 0 punteggio max. 12 punti)</b>			
A) Capacità di adattamento a modifiche organizzative ed a processi di flessibilità e mobilità <b>(min. punti 0 max. punti 6)</b>	<input type="checkbox"/> insufficiente	0	
	<input type="checkbox"/> adeguata	3	
	<input type="checkbox"/> buona	5	
	<input type="checkbox"/> ottima	6	
B) Disponibilità a partecipare ad importanti processi lavorativi, non di routine <b>(min. punti 0- max. punti 6)</b>	<input type="checkbox"/> insufficiente	0	
	<input type="checkbox"/> adeguata	3	
	<input type="checkbox"/> buona	5	
	<input type="checkbox"/> ottima	6	
<b>TOTALE PUNTEGGIO PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>			

### SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La valutazione dei risultati è strettamente collegata al sistema di programmazione e controllo dell'ente che prevede, a questo fine, quale documento fondamentale il Piano dettagliato degli Obiettivi e delle Performance, che contiene, fra l'altro, gli obiettivi di gestione assegnati al personale.

Ogni dipendente verrà valutato sulla base dei comportamenti organizzativi adottati, che comprende anche la capacità di realizzazione degli obiettivi assegnati.

**In particolare la valutazione dei comportamenti organizzativi si compone di tre ambiti:**

- capacità gestionale (come si gestisce la propria attività): punteggio min. 0, punteggio max. 10 punti);
  - capacità relazionale (come ci si rapporta con gli altri): punteggio min. 0, punteggio max. 10 punti;
  - raggiungimento degli obiettivi assegnati: punteggio min. 0, punteggio max. 10 punti.
- All'interno di ciascun servizio sono individuati ad inizio anno gli obiettivi oggetto di valutazione, gli indicatori di risultato ad essi collegati ed il personale coinvolto nella realizzazione di ciascun obiettivo. Gli obiettivi assegnati al dipendente possono riguardare tutta l'attività svolta nell'ente, sia quella ordinaria, sia quella di sviluppo che strategica.

Per l'attribuzione del Punteggio Complessivo della Performance Organizzativa viene compilata la **scheda 2)**. Il punteggio massimo corrisponde a 30 punti.

### OBIETTIVI: DEFINIZIONE

La definizione di obiettivo si può sintetizzare in un traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri indirizzi. L'obiettivo è espresso attraverso una descrizione sintetica e deve essere sempre misurabile, quantificabile e, possibilmente, condiviso.

Gli **Obiettivi di carattere strategico** fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e presentano un elevato grado di rilevanza (non risultano, per tale caratteristica, facilmente modificabili nel breve periodo), richiedendo uno sforzo di pianificazione per lo meno di medio periodo (pianificazione triennale)

Gli **Obiettivo di carattere operativo** declinano l'orizzonte strategico nei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni. Ciò indipendentemente dai livelli organizzativi a cui tali obiettivi fanno capo. Gli obiettivi operativi riguardano, quindi, le attività di programmazione di breve periodo.

Gli Obiettivi sono affidati con l'approvazione del Piano Dettagliato degli Obiettivi e delle Performance, nello stesso documento viene attribuito un peso per ogni obiettivo, in base alla loro tipologia.

### VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Per l'attribuzione del Punteggio Complessivo Individuale della Performance sul livello di conseguimento degli Obiettivi viene compilata la **scheda 2)**. Per quanto concerne l'attribuzione del punteggio di cui all'ambito 3) **“raggiungimento degli obiettivi” della scheda 2)**, si rammenta che **è necessaria la compilazione della tabella a).**

Al dipendente che non partecipa ad alcun obiettivo non viene assegnato alcun compenso concernente la performance organizzativa.

## scheda 2)

<b>SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA "PERFORMANCE ORGANIZZATIVA"</b> <b>(art. 9 del Dlgs. n°150/2009 - (min. 0 punti, max. 30 punti)</b>			
<b>AMBITI/FATTORE DI VALUTAZIONE</b>	<b>SCALA DI GIUDIZIO</b>		<b>PUNTEGGIO</b>
<b>1)CAPACITA' GESTIONALE (punteggio min. 0 punteggio max. 10 punti)</b>			
A) <b>Grado di Impegno ed affidabilità:</b> capacità di volgere la propria attività in linea con gli indirizzi dell'amministrazione, fare il proprio dovere e mantenere gli impegni che sono stati assegnati. <b>(min. punti 0- max. punti 5)</b>	<input type="checkbox"/> insufficiente	0	
	<input type="checkbox"/> adeguata	2	
	<input type="checkbox"/> buona	3	
	<input type="checkbox"/> ottima	5	
B) <b>Livello di attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utenza sia interna che esterna:</b> capacità di perseguire una gestione quotidiana coerente alle esigenze dell'utenza, che garantisca buona qualità e tempestività anche a fronte di un contesto organizzativo complesso e dinamico <b>(min. punti 0- max. punti 5)</b>	<input type="checkbox"/> insufficiente	0	
	<input type="checkbox"/> adeguata	2	
	<input type="checkbox"/> buona	3	
	<input type="checkbox"/> ottima	5	
<b>2)CAPACITA' RELAZIONALE (punteggio min. 0 punteggio max. 10 punti)</b>			
A) <b>Grado di cooperazione ed integrazione:</b> capacità di operare in contesti organizzativi e culturali eterogenei per contribuire alla realizzazione delle attività dell'ente sia nell'ambito del proprio settore/servizio che nell'ambito di servizi diversi; comprendere i rispettivi obiettivi ed approcci, coordinare i propri comportamenti con quelli degli altri <b>(min. punti 0- max. punti 5)</b>	<input type="checkbox"/> insufficiente	0	
	<input type="checkbox"/> adeguata	2	
	<input type="checkbox"/> buona	3	
	<input type="checkbox"/> ottima	5	
B) <b>Capacità di operare in gruppi di lavoro:</b> capacità di contribuire ai risultati del gruppo di lavoro integrando la propria azione con quella degli altri componenti del gruppo; partecipare con serietà efficacia e costanza ai lavori del gruppo <b>(min. punti 0- max. punti 5)</b>	<input type="checkbox"/> insufficiente	0	
	<input type="checkbox"/> adeguata	2	
	<input type="checkbox"/> buona	3	
	<input type="checkbox"/> ottima	5	
<b>3)RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (punteggio min.0 punteggio max. 10punti)</b>			
A) Raggiungimento degli obiettivi assegnati <b>(min. punti 0- max. punti 10)</b>	Punteggio comp. Indiv. (tab a) <2	0	
	Punteggio comp. Indiv. (tab a) ≥ 2 e <4	2	
	Punteggio comp indiv (tab a) ≥ 4 e <6	4	
	Punteggio comp. Indiv. (tab a) ≥ 6 e <8	6	
	Punteggio comp. Indiv. (tab a) ≥ 8 e <13	8	
	Punteggio comp. Indiv. (tab a) ≥ 14	10	
<b>TOTALE PUNTEGGIO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>			



**Tabella dimostrativa del livello di conseguimento degli Obiettivi**

DESCRIZIONE SINTETICA DELL'OBIETTIVO	TEMPI REALIZZO	RISULTATO ATTESO	RISULTATO CONSEGUITO	PESO	(*) GRADO DI CONSEGUIMENTO OBIETTIVO	(*) % DI REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO

**Osservazioni (\*\*):**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Note:**  
 (\*) Indicare la lettera corrispondente al livello di raggiungimento dell'obiettivo come segue:

**A) Obiettivo *totalmente* conseguito** (attribuzione del punteggio massimo di **realizzazione obiettivo 100**) (*ovvero la sostanziale realizzazione del risultato secondo modi e tempi previsti*)

**B) Obiettivo *parzialmente* conseguito** (attribuzione del punteggio di **realizzazione obiettivo 60**)  
(*ovvero il risultato è stato realizzato parzialmente oppure con modi e tempi apprezzabilmente diversi da quelli previsti*)

**C) Obiettivo non conseguito (nessuna attribuzione di punteggio** in quanto il progetto non è stato realizzato).

**(\*\*)** Nei casi **B) e C)** occorre motivare le cause che non hanno permesso la piena realizzazione degli obiettivi; nel caso A) devono essere esplicitate le cause di forza maggiore eventualmente intervenute che fanno comunque ritenere sostanzialmente raggiunto l'obiettivo; nel caso C) la manata realizzazione di un obiettivo imputabile esclusivamente all'Ente non costituirà elemento di valutazione per il titolare della posizione organizzativa.



**Anno .....**  
**VALUTAZIONE**  
**DELLE PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI DEI LIVELLI B, C, D NON**  
**TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

<b><i>Dati Anagrafici</i></b>	
<i>Cognome e nome</i>	
<i>Data di nascita</i>	
<i>Titolo di studio</i>	
<b><i>Dati Professionali</i></b>	
<i>Data di assunzione</i>	
<i>Data di cessazione dal servizio</i>	
<i>Posizione ricoperta nell'anno di riferimento</i>	
<i>Numero di anni nella posizione</i>	

Giudizio complessivo del valutatore


<b>VALUTAZIONE SINTETICA COMPLESSIVA</b>
Punteggio performance individuale
Punteggio performance organizzativa

**Compenso performance individuale=**

punteggio performance individ. singolo dipendente                      valore complessivo della performance  
 $\frac{\Sigma \text{ punteggi performance individuale di tutti dipendenti}}{\text{dipendenti}}$                       individuale stabilita nel CCDI

	X	

**Compenso performance organizzativa=**

punteggio performance organiz. singolo dipendente                      valore complessivo della performance  
 $\frac{\Sigma \text{ punteggi performance organizzativa di tutti dipendenti}}{\text{dipendenti}}$                       X organizzativa stabilita nel CCDI

	X	

**Osservazioni del valutato**


data \_\_\_\_\_

Firma del valutatore  
 \_\_\_\_\_

Firma del valutato  
 \_\_\_\_\_