

**SISTEMA DI VALUTAZIONE
DELLE PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI TITOLARI DI POSIZIONE
ORGANIZZATIVA**

(ai fini dell'attribuzione della **retribuzione di risultato**)

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 D.L n°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 da ogni dipendente.

Di seguito si riporta uno schema di valutazione delle prestazioni che, 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 Dettagliato degli Obiettivi e delle Performance (PDOP).

La metodologia di valutazione attualmente vigente è caratterizzata da un sistema che tiene conto delle qualità manageriali dei titolari delle Posizioni Organizzative.

Sulla base delle novità introdotte dal D.Lgs. 74/2017, si ritiene opportuno attribuire alla **“Performance organizzativa”** un peso prevalente rispetto alla **“performance direzionale individuale”**. Sulla base di questo principio, ai fini della valutazione delle prestazioni del personale titolare di Posizione Organizzativa si ritiene di attribuire ai punteggi:

- un peso pari al 40 % per la **“performance direzionale individuale (vedi scheda 1);**
- un peso pari al 60% per la **“performance organizzativa” (vedi scheda 2).**

All'organismo indipendente di valutazione compete la verifica dello stato di attuazione degli Obiettivi ai fini della valutazione delle prestazioni del personale titolare di Posizioni.

Per l'attribuzione del **Punteggio Complessivo della Performance**, per ogni dipendente, vengono sommati i punteggi finali della **“Performance direzionale individuale”** risultanti dalla compilazione della Scheda 1) e della **“Performance organizzativa”** risultanti dalla compilazione della Scheda 2).

VALUTAZIONE DELLA “PERFORMANCE DIREZIONALE INDIVIDUALE”

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) predispone annualmente, sulla base di apposita relazione prodotta dal titolare della Posizione Organizzativa, una valutazione motivata, rispetto 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 fino ad un massimo di 40 punti. A tal fine viene compilata la **scheda 1)**

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

A fine anno l'OIV determina la percentuale di realizzazione di ciascun Obiettivo in base alla relazione annuale dell'Incaricato di Posizione Organizzativa valutato e da eventuali informazioni integrative richieste dallo stesso ai fini della valutazione. Per la valutazione sul livello di conseguimento degli Obiettivi, l'OIV compila la **tabella A).**

Per l'attribuzione del Punteggio Complessivo della Performance Organizzativa viene compilata la scheda la **scheda 2).** Il punteggio massimo corrisponde a 60 punti.

**DETERMINAZIONE DEL VALORE INDENNITÀ DI RISULTATO SPETTANTE AD
OGNI POSIZIONE ORGANIZZATIVA VALUTATA**

Alla fine del processo valutativo, per ogni dipendente, vengono sommati i punteggi finali della “*Performance direzionale individuale*” risultanti dalla compilazione della Scheda 1) e della “*Performance organizzativa*”, risultanti dalla compilazione della Scheda 2). Il valore dell’indennità di risultato spettante sarà calcolato con la seguente formula:

Indennità di risultato spettante ad ogni P.O. =

**CALCOLO DEL PUNTEGGIO DA ATTRIBUIRE ALLA PO PER LA DETERMINAZIONE
DELLA PERCENTUALE DA APPLICARE AI FINI DEL CALCOLO DELL’INDENNITÀ
DI RISULTATO SPETTANTE**

scheda 1)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA “PERFORMANCE DIREZIONALE INDIVIDUALE” PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA (min. 0 punti max. 40 punti) (peso 40%)			
AMBITI/FATTORE DI VALUTAZIONE	SCALA DI GIUDIZIO		PUNTEGGIO
1) ACCURATEZZA E CONTROLLO DELLA QUALITA' (punteggio min. 0 punteggio max. 24 punti)			
A) Propensione al perseguimento della qualità ed al controllo della medesima ed efficacia nel raggiungimento di obiettivi qualitativi. (min. punti 0- max. punti 12)	<input type="checkbox"/> insufficiente	0	
	<input type="checkbox"/> adeguata	6	
	<input type="checkbox"/> buona	9	
	<input type="checkbox"/> ottima	12	
B) Rispondenza dell'impegno e dell'apporto lavorativo offerto rispetto al ruolo occupato all'interno dell'organizzazione. (min. punti 0- max. punti 12)	<input type="checkbox"/> insufficiente	0	
	<input type="checkbox"/> adeguata	6	
	<input type="checkbox"/> buona	9	
	<input type="checkbox"/> ottima	12	
2) ADATTABILITA' NEL CAMBIAMENTO E DISPONIBILITA' ALLA FLESSIBILITA' DEI COMPITI (punteggio min. 0 punteggio max. 12 punti)			
A) Spirito di servizio, evidenziando la capacità di tradurre le direttive degli organi di governo in strumenti di azione efficace, nel rispetto delle normative vigenti e dei principi amministrativi-contabili. (min. punti 0- max. punti 12)	<input type="checkbox"/> insufficiente	0	
	<input type="checkbox"/> adeguata	6	
	<input type="checkbox"/> buona	9	
	<input type="checkbox"/> ottima	12	
3) CAPACITA' DI VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI (punteggio min. 0 punteggio max. 4 punti)			
A) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi” ex art. 9, comma 1, d.lgs. n. 150/2009 (min. punti 0- max. punti 4)	<input type="checkbox"/> insufficiente	0	
	<input type="checkbox"/> adeguata	2	
	<input type="checkbox"/> buona	3	
	<input type="checkbox"/> ottima	4	
TOTALE PUNTEGGIO SULLA PERFORMANCE DIREZIONALE INDIVIDUALE			punti

In caso di valutazione con punteggio inferiore ai 20 punti, si considera la valutazione negativa e non si procede all'erogazione dell'indennità di risultato.

scheda 2)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA SULLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA” PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA _____ (min. 0 punti - max. 60 punti) (peso 60%)			
1)AUTONOMIA e CAPACITA' NELLA RISOLUZIONE DEI PROBLEMI CONNESSI AL RUOLO RIVESTITO (punteggio min. 0 punteggio max. 20 punti)			
A) Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo dimostrando orientamento al risultato finalizzato agli obiettivi, responsabilità sulla scelta e impiego delle risorse, capacità organizzativa nella gestione delle risorse, propensione alla pianificazione delle attività, <u>conseguimento delle entrate e razionalizzazione della spesa.</u> (min. punti 0- max. punti 10)	<input type="checkbox"/> insufficiente	0	
	<input type="checkbox"/> adeguata	5	
	<input type="checkbox"/> buona	8	
	<input type="checkbox"/> ottima	10	
B) Capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed imprevisti e situazioni critiche attivando le risorse controllate e predisponendo adeguati piani di <u>intervento.</u> (min. punti 0- max. punti 10)	<input type="checkbox"/> insufficiente	0	
	<input type="checkbox"/> adeguata	5	
	<input type="checkbox"/> buona	8	
	<input type="checkbox"/> ottima	10	
2)ATTITUDINE DI INTERRELAZIONE NEI RAPPORTI INTERNI ED ESTERNI (punteggio min. 0 punteggio max. 10 punti)			
A) Attitudine al dialogo con i collaboratori per trasmettere e far comprendere gli obiettivi da raggiungere, loro coinvolgimento e capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli, valutandoli e curando lo sviluppo della loro professionalità. (min. punti 0- max. punti 5)	<input type="checkbox"/> insufficiente	0	
	<input type="checkbox"/> adeguata	3	
	<input type="checkbox"/> buona	4	
	<input type="checkbox"/> ottima	5	
B) Capacità di interrelazione con gli operatori interni e nei rapporti con l'esterno contribuendo alla qualificazione dell'immagine dell'ente. (min. punti 0- max. punti 5)	<input type="checkbox"/> insufficiente	0	
	<input type="checkbox"/> adeguata	3	
	<input type="checkbox"/> buona	4	
	<input type="checkbox"/> ottima	5	
3)RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (punteggio min. 0 punteggio max. 30 punti)			
A) Raggiungimento degli obiettivi assegnati (min. punti 0- max. punti 30)	Punteggio obiettivi <2	0	
	Punteggio obiettivi ≥ 2 e <4	5	
	Punteggio obiettivi ≥ 4 e <6	10	
	Punteggio obiettivi ≥ 6 e <8	15	
	Punteggio obiettivi ≥ 8 e <11	20	
	Punteggio obiettivi ≥ 11 e <14	25	
	Punteggio obiettivi ≥ 14	30	
TOTALE PUNTEGGIO SULLA PERFORMANCE DIREZIONALE INDIVIDUALE			

Tabella 1)

Calcolo del punteggio/obiettivo min. punti 0 - max. punti 30)				
Dipendente _____				
<i>Obiettivi per valutato</i>	<i>Peso obiettivo</i>	<i>% di realizzazione dell'Obiettivo</i>	<i>*Punteggio Individuale per Obiettivo = Peso Obiettivo X % di realizzazione dell'Obiettivo</i>	<i>PUNTEGGIO TOTALE</i>
<i>Punteggio Complessivo Individuale della Performance sul livello di conseguimento degli obiettivi = \sum Punteggi Individuali per Obiettivo / N° obiettivi assegnati</i>				
<i>Punteggio attribuibile</i>				punti
<p>Punteggio attribuibile: Punteggio obiettivi $\geq 14 = 30$ punti Punteggio obiettivi ≥ 11 e $<14 = 25$ punti Punteggio obiettivi ≥ 8 e $<11 = 20$ punti Punteggio obiettivi ≥ 6 e $<8 = 15$ punti Punteggio obiettivi ≥ 4 e $<6 = 10$ punti Punteggio obiettivi ≥ 2 e $<4 = 5$ punti Punteggio obiettivi $<2 = 0$ punti</p>				
<p>*Il punteggio Individuale per Obiettivo è dato, dal peso attribuito allo stesso moltiplicato per la percentuale di realizzazione dello stesso certificata dall'OIV.</p>				

Scheda 2 tabella ob)

allegato a)

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

CALCOLO DEL PUNTEGGIO DA ATTRIBUIRE ALLA PO PER LA DETERMINAZIONE DELLA PERCENTUALE DA APPLICARE AI FINI DEL CALCOLO DELL'INDENNITA' DI RISULTATO SPETTANTE

Indennità di risultato spettante ad ogni PO=

<p>punteggio performance individ. + organizzativa del singolo dipendente</p>	X	<p>valore complessivo del fondo stanziato per la remunerazione dell'indennità di risultato</p>
<hr/> <p>Σ punteggi performance individuale + organizzativa di tutti dipendenti</p>		

scheda 3)

Anno
VALUTAZIONE
DELLE PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI TITOLARI DI POSIZIONE
ORGANIZZATIVA

<i>Dati Anagrafici</i>	
<i>Cognome e nome</i>	
<i>Data di nascita</i>	
<i>Titolo di studio</i>	
<i>Dati Professionali</i>	
<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 dell'Organismo Indipendente di Valutazione

VALUTAZIONE SINTETICA COMPLESSIVA
TOTALE PUNTEGGIO PERFORMANCE COMPLESSIVO= + Punteggio performance direzionale individuale _____ + Punteggio performance organizzativa _____ <div style="text-align: right; color: red;">totale _____</div>

data _____

Firma del valutatore

Firma del valutato
