



ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA
SARDEGNA

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE**

Premessa

Il Decreto Legislativo 150/2009 disciplina il ciclo di gestione e il piano della performance e pone tra l'altro l'adozione da parte degli Enti del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale e dei dirigenti. Tale sistema è adottato e aggiornato annualmente, previo parere vincolante del Nucleo di valutazione.

L'Ente pertanto è tenuto ad adeguare il ciclo della performance nonché i sistemi di valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale, come stabilito dallo stesso Decreto Legislativo.

Nello specifico, per quanto concerne i sistemi di valutazione, l'Ente adegua il proprio ordinamento ai principi contenuti negli articoli 16 e 31 del Decreto Legislativo 150/2009, come previsto dall'art. 18 del D.Lgs. 74/2017.

L'Ente sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il seguente ciclo di gestione della performance:

- a) Definizione e assegnazione degli obiettivi, conformi alle caratteristiche definite dal secondo comma dell'art. 5 del D.Lgs. 150/2009, attraverso il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e il Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO) in coerenza con il Bilancio di previsione.
- b) Identificazione delle risorse collegate ai singoli obiettivi in due specifiche modalità:
 - Programma annuale delle attività: analisi dei programmi e dei progetti con particolare attenzione alle fonti di finanziamento;
 - Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e Piano degli Obiettivi (PdO): assegnazione delle risorse ai Dirigenti/titolari di PO per la piena operatività gestionale;
- c) Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) Misurazione della performance:
 - Organizzativa: attraverso il controllo di gestione di cui agli articoli 196/198-bis del D.Lgs. 267/2000, se istituito, ovvero attraverso altri strumenti di valutazione;
 - Individuale: attraverso il presente sistema di misurazione e valutazione della performance;
- e) Utilizzo dei sistemi premianti: gli strumenti sono definiti nel rispetto dei Contratti nazionali di lavoro, del contratto decentrato e dai principi, tempi, modalità e fasi del presente sistema di valutazione; dovranno essere valorizzati i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera;
- f) Rendicontazione: la Relazione sulla Performance contiene l'attività svolta ed è validata dal Nucleo di Valutazione.

In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la comunità amministrativa e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa. La fase del rendiconto e la relativa relazione vengono pubblicate, così come ogni fase del ciclo di gestione della performance sul sito istituzionale dell'Ente, fatte salve diverse e più specifiche attività informative di volta in volta stabilite.

L'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

Individuazione e assegnazione degli obiettivi.

Il Direttore Generale contestualmente all'approvazione del PEG provvede all'approvazione del Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO) ed alla loro formale assegnazione a ciascun Dirigente/Responsabile di Area ed ai Responsabili di Servizio/Ufficio.

Gli obiettivi devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Gli obiettivi possono essere:

- di funzionamento del servizio o di attuazione puntuale di normative che evidenzino comunque l'eliminazione o la riduzione di problemi o criticità;
- di efficienza, collegati allo snellimento delle procedure e riduzione degli sprechi anche a carattere di economicità, oppure obiettivi di efficacia interna o di efficacia esterna con riferimento al miglioramento della risposta a domanda proveniente sia dall'interno che dall'utenza esterna;
- di qualità, che richiedono innovazione ed iniziativa, la costituzione di nuovi servizi o nuove attività;
- di mantenimento e consolidamento di risultati già acquisiti.

Deve trattarsi di attività misurabili e valutabili, tali da consentire una verifica del risultato e del merito per ciascun dirigente/dipendente ai fini dell'erogazione del premio incentivante.

Il numero degli obiettivi non è elemento di valutazione, lo è invece il grado di realizzazione.

Se nel corso dell'anno, anche su segnalazione del dipendente, viene verificato che un obiettivo non è realizzabile, con adeguata motivazione, lo si sostituisce con la modifica conseguente della scheda obiettivi, senza comunque eliminare dalla medesima scheda il precedente obiettivo.

Qualora, al termine dell'anno di competenza, il dipendente valutato dimostri che il mancato o parziale raggiungimento dell'obiettivo è dovuto a cause oggettive non dipendenti dalla sua volontà, dettagliatamente documentate, in fase di valutazione finale si dovrà tener conto di tale situazione sempre che si evidenzino la tempestiva comunicazione delle cause al diretto superiore nella stessa scheda di valutazione o con opportuni allegati.

Qualora la contrattazione decentrata preveda altre forme di incentivo a progetto, le stesse devono avere lo scopo di migliorare le prestazioni e l'organizzazione della struttura tecnico-amministrativa dell'Ente, permettere di realizzare studi, ricerche ed azioni destinate ad affinare il livello di attività e delle funzioni, limitare il ricorso ad incarichi esterni e spese aggiuntive per l'Ente, ridurre i costi dell'Ente, conseguire risparmi in genere, e comunque devono comportare un maggiore, prevalente e concreto impegno del personale dell'Ente.

All'atto dell'attribuzione del progetto deve essere individuata l'attività del progetto, il personale coinvolto, la scadenza temporale e le risorse assegnate. Le risorse di premialità sono rese disponibili solo a consuntivo e sono erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa ai quali l'incremento è correlato, come risultante dalla relazione sulla performance o da altro analogo strumento di rendicontazione adottato dall'Ente. Tra i progetti devono essere privilegiati quelli che si caratterizzano per il grado di innovazione e di efficienza dell'Ente, nonché di riduzione dei costi e di efficacia del controllo sulle società controllate.

Criteri generali di misurazione e valutazione della performance.

In generale, la funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

a) dal Nucleo di valutazione, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice;

b) dai dirigenti di ciascuna amministrazione;

c) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione.

Nello specifico, la misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa dei Dirigenti viene effettuata dal Direttore Generale con il supporto del Nucleo di Valutazione; la valutazione dei Responsabili di Servizio e Ufficio titolari di P.O./A.P. viene effettuata dai Dirigenti/Responsabili di Area, sentito il Nucleo di Valutazione; per gli altri dipendenti previa proposta del Responsabile diretto.

Il Direttore Generale è valutato annualmente sulla base di quanto riportato nel seguito.

Le valutazioni sono effettuate, nel rispetto del principio del merito, sia ai fini della progressione economica e tra le aree, che della corresponsione di indennità e premi/progetti incentivanti.

Annualmente (di norma entro il mese di aprile) i responsabili dei servizi/uffici titolari di P.O./A.P. relazionano ai Dirigenti/Responsabili di Area sulle attività svolte e sui principali obiettivi conseguiti; sulla base di tali relazioni, entro i 30 giorni successivi, i Dirigenti/Responsabili di Area relazionano analogamente al Direttore Generale. Le attività svolte sono rendicontate anche attraverso incontri e colloqui individuali.

Sulla base delle relazioni proposte viene operata la valutazione del personale dipendente/dirigente, all'interno della relazione sulla performance.

La valutazione è considerata negativa quando è inferiore al 40% del punteggio massimo ottenibile.

La valutazione negativa rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del D.Lgs. 165/2001, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni vigenti.

In caso di valutazione negativa e qualora il dipendente non condivida l'esito della valutazione ricevuta, lo stesso potrà esporre al proprio Responsabile, entro 7 gg. dal ricevimento della valutazione, le proprie osservazioni al fine del successivo giudizio da parte del Dirigente/Responsabile di Area o, per questi ultimi e per gli incarichi di staff, del Direttore Generale.

Ai fini della corresponsione del salario accessorio si tiene conto, oltre che degli obiettivi individuali e collettivi raggiunti e del percorso di crescita professionale del dipendente, anche dei seguenti criteri:

- nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale;
- il personale assunto a tempo determinato sarà valutato, ai fini della corresponsione dei compensi selettivi individuali di merito, con le stesse modalità e criteri stabiliti per il personale assunto a tempo indeterminato, solo nel caso in cui abbia prestato servizio per un periodo eccedente i due mesi continuativi.

È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi della normativa vigente. Alla significativa differenziazione dei giudizi deve corrispondere un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

I cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, anche comunicando direttamente al Nucleo di valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, secondo le modalità stabilite dallo stesso organismo.

I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione sono pubblicati, con cadenza annuale, sul sito dell'amministrazione.

Il Nucleo di valutazione verifica l'effettiva adozione dei predetti sistemi di rilevazione, assicura la pubblicazione dei risultati in forma chiara e comprensibile e ne tiene conto ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e in particolare, ai fini della validazione della Relazione sulla performance

Misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Ente (tutti i dipendenti) – 20 punti.

La misurazione e valutazione della performance di tutto l'Ente avviene tenendo conto dei seguenti parametri:

- a) attuazione complessiva dei piani e dei programmi contenuti nel PEG e nel Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO), anche con riferimenti ai tempi ed alle fasi previste, in riferimento alle percentuali ottenute dai Dirigenti/Responsabili di area;
- b) efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi.

La valutazione viene espressa mediante giudizio sintetico secondo il seguente ordine decrescente:

- Ottimo, coefficiente 1;
- Molto buono, coefficiente 0,9;
- Buono, coefficiente 0,8;
- Discreto, coefficiente 0,7;
- Sufficiente, coefficiente 0,6;
- Mediocre, coefficiente 0,5;
- Insufficiente, coefficiente 0,4

Dalla moltiplicazione del coefficiente con il punteggio massimo attribuibile (20 punti) si ottiene il punteggio relativo alla valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'Ente.

Misurazione e valutazione della performance del servizio ed individuale dei dipendenti - 80 punti.

La misurazione e la valutazione sulla performance del servizio ed individuale sono collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance del Servizio/Ufficio di appartenenza, alle competenze dimostrate ad ai comportamenti professionali e organizzativi.

La valutazione si applica in relazione alla:

- prestazione individuale: sarà valutato il grado di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza. Vengono cioè valutate le capacità individuali ed i comportamenti organizzativi collegati all'attività lavorativa;
- prestazione organizzativa: sarà valutato il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza del dipendente.

La valutazione viene effettuata sulla base di apposite schede di valutazione, come appresso indicato, che verranno adeguata ai modelli che verranno definiti dal Dipartimento della funzione pubblica, ai sensi dell'art.8 comma 1bis del D.Lgs. 150/2009.

Mediante tali schede viene attribuito un punteggio a ciascuno degli indicatori disciplinati dal presente sistema di valutazione. Gli indicatori sono ponderati in funzione della rilevanza di ciascuno ai fini della misurazione della qualità delle prestazioni individuali e all'apporto di ciascun dipendente al miglioramento della performance e dell'efficienza dei processi lavorativi.

Gli indicatori e i rispettivi pesi sono i seguenti:

FATTORE	DESCRIZIONE	PESO
Impegno, puntualità e precisione nella prestazione svolta	Valuta la capacità di fare e dare il massimo nell'unità di tempo considerata; valorizza la puntualità, la continuità e l'assiduità con cui la prestazione è svolta anche mediante un utilizzo ottimale di tutti i mezzi disponibili. E' un fattore volto a rilevare anche la precisione, l'affidabilità del lavoratore in termini di qualità e di risultato.	10%
Flessibilità operativa	Valuta la capacità di adattamento ai programmi ed ai carichi di lavoro. Mette in evidenza la capacità di affrontare situazioni nuove e mutevoli utilizzando proficuamente il proprio vissuto lavorativo ed applicando con razionalità le conoscenze	5%
Orientamento al lavoro di gruppo	Valuta la capacità di lavorare insieme ad altri e di prestare il proprio apporto ad un lavoro comune. Misura il grado di partecipazione attiva nelle attività di gruppo e il livello di effettivo apporto del singolo al raggiungimento dell'obiettivo.	5%
Autonomia e capacità organizzativa	Valuta la capacità del singolo di autogestirsi, di saper programmare le attività a cui è preposto, di controllare le fasi di realizzazione ed i risultati ottenuti, di stabilire le priorità.	10%
Iniziativa	Valuta le capacità di prendere iniziative, nell'ambito delle disposizioni generali ricevute, per affrontare e risolvere problemi, criticità ed imprevisti e raggiungere i risultati attesi.	10%
Risultati	Valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati, ed il contributo che il dipendente apporta al raggiungimento degli obiettivi della propria unità organizzativa. Valuta inoltre, la capacità di perseguire obiettivi dell'Ente	60%

FATTORE	DESCRIZIONE	PESO
	diversi da quelli formalmente assegnati.	

Per ogni sub-fattore di valutazione è previsto un punteggio da 1 a 5 punti (non sono ammessi i mezzi punti) con attribuito il seguente significato:

Insufficiente	Non si impegna nemmeno per lo stretto necessario, necessita di continui solleciti, impreciso e discontinuo.	0 punti
Scarso	Si impegna per lo stretto necessario, poco assiduo, commette molti errori, largamente migliorabile.	1 punto
Sufficiente	Si impegna ma richiede ulteriori miglioramenti, impegno discontinuo, commette errori, spesso in ritardo nella esecuzione delle mansioni affidate.	2 punti
Discreto	Si impegna con prestazioni di poco superiori alle proprie competenze, impegno continuo e puntuale.	3 punti
Buono	Si impegna con prestazioni in linea con le competenze della categoria di appartenenza e dal profilo professionale, senza elementi di eccellenza o di rilevante significatività	4 punti
Ottimo	Si impegna con continuità ed assiduità, ricerca continui miglioramenti, significativi gli spunti dell'accrescimento professionale; significativa la disponibilità, la precisione e la costanza delle prestazioni, assiduo e responsabile; si richiede il consolidamento senza ulteriori miglioramenti.	5 punti

La valutazione si conclude con l'attribuzione di un punteggio, che sarà determinato dall'applicazione del peso previsto per ciascun indicatore moltiplicato il punteggio riportato in ciascuno di essi ed infine riproporzionato su 80 punti.

Valutazione complessiva del dipendente.

Il salario accessorio sarà attribuito, in coerenza ai limiti stabiliti dalle disponibilità del fondo per le risorse decentrate, sulla base del punteggio conseguito nelle valutazioni di cui ai punti precedenti. In caso di valutazione negativa, non sarà corrisposto salario accessorio.

Misurazione e valutazione della performance degli incaricati di posizione organizzative e alta professionalità.

La misurazione e la valutazione della performance del personale titolare di P.O. o Alta Professionalità è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva
- b) al raggiungimento dei specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La valutazione si applica quindi in relazione alla:

- prestazione individuale: sarà valutato il grado di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di responsabilità;
- prestazione organizzativa: sarà valutato il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dipendenti dell'unità organizzativa di cui il dipendente ha la responsabilità e complessivamente alla prestazione dell'Ente.

Nella misurazione e valutazione della performance individuale del personale titolare di posizione organizzativa o Alta Professionalità si tiene conto quindi anche dei risultati della misurazione e valutazione della performance dell'unità organizzativa di diretta responsabilità, con un peso di 40 punti.

La valutazione viene effettuata sulla base di apposite schede di valutazione.

Mediante tali schede sarà attribuito un punteggio a ciascuno degli indicatori disciplinati dal presente atto. Gli indicatori sono ponderati in funzione della rilevanza di ciascuno ai fini della misurazione della qualità delle prestazioni individuali e dell'apporto di ciascun dipendente incaricato di posizione organizzativa al miglioramento della performance e dell'efficienza dei processi lavorativi.

La misurazione e valutazione della performance di tutto l'Ente avviene sulla base di quanto previsto per tutti i dipendenti.

Per gli ulteriori 40 punti (performance individuale) gli indicatori e i rispettivi pesi sono i seguenti:

FATTORE	DESCRIZIONE	PESO
Impegno, puntualità e precisione nella prestazione svolta	Valuta la capacità di fare e dare il massimo nell'unità di tempo considerata; valorizza la puntualità, la continuità e l'assiduità con cui la prestazione è svolta anche mediante un utilizzo ottimale di tutti i mezzi disponibili. E' un fattore volto a rilevare anche la precisione, l'affidabilità del lavoratore in termini di qualità e di risultato.	10%
Flessibilità operativa	Valuta la capacità di adattamento ai programmi ed ai carichi di lavoro. Mette in evidenza la capacità di affrontare situazioni nuove e mutevoli utilizzando proficuamente il proprio vissuto lavorativo ed applicando con razionalità le conoscenze.	5%
Orientamento all'utente e al lavoro di gruppo	Valuta le capacità di interpretare e soddisfare i bisogni degli utenti esterni ed interni. Valuta la capacità di lavorare insieme ad altri e di prestare il proprio apporto ad un lavoro comune. Misura la capacità di coordinare e motivare i dipendenti assegnati al proprio servizio.	15%
Autonomia e capacità organizzativa e iniziativa	Valuta la capacità del singolo di autogestirsi, di saper programmare le attività a cui è preposto, di controllare le fasi di realizzazione ed i risultati ottenuti, di stabilire le priorità assegnando i compiti ai collaboratori assegnati al proprio servizio, tenendo conto delle loro attitudini. Valuta la capacità propositiva al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa. Valuta la capacità di prendere iniziative, nell'ambito delle disposizioni generali ricevute, per affrontare e risolvere problemi, criticità ed imprevisti e raggiungere i risultati attesi.	10%
Risultati	Valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati, ed il contributo che il dipendente apporta al raggiungimento degli obiettivi della propria unità organizzativa.	60%

Per ogni sub-fattore di valutazione è previsto un punteggio da 1 a 5 punti (non sono ammessi i mezzi punti) con attribuito il seguente significato:

Insufficiente	Non si impegna nemmeno per lo stretto necessario, necessita di continui solleciti, impreciso e discontinuo.	0 punti
Scarso	Si impegna per lo stretto necessario, poco assiduo, commette molti errori, largamente migliorabile.	1 punto
Sufficiente	Si impegna ma richiede ulteriori miglioramenti, impegno discontinuo, commette errori, spesso in ritardo nella esecuzione delle mansioni affidate.	2 punti
Discreto	Si impegna con prestazioni in linea alle proprie competenze, impegno continuo e puntuale.	3 punti
Buono	Si impegna con prestazioni di poco superiori alle competenze della categoria di appartenenza e dal profilo professionale, senza elementi di eccellenza o di rilevante significatività	4 punti
Ottimo	Si impegna con continuità ed assiduità, ricerca continui miglioramenti, significativi gli spunti dell'accrescimento professionale; significativa la disponibilità, la precisione e la costanza delle prestazioni, assiduo e responsabile; si richiede il consolidamento senza ulteriori miglioramenti.	5 punti

La valutazione si conclude con l'attribuzione di un punteggio, che sarà determinato dall'applicazione del peso previsto per ciascun indicatore moltiplicato il punteggio riportato in ciascuno di essi, riproporzionato per i 40 punti disponibili.

Le indennità di risultato saranno attribuite, in coerenza ai limiti stabiliti dalle disponibilità del fondo per le risorse decentrate, sulla base del punteggio conseguito e delle tabelle riportate per i compensi per le indennità di risultato. In caso di valutazione negativa, non sarà corrisposto salario accessorio.

La retribuzione di risultato è corrisposta, così come previsto dall'art. 10, comma 3, del CCNL 31/03/1999 per un valore che va da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di godimento, 30% per le alte professionalità (art. 10 comma 4 CCNL 22/01/2004).

Misurazione e valutazione della performance dei dirigenti.

La misurazione e valutazione dei Dirigenti viene effettuata dal Direttore Generale con il supporto del Nucleo di Valutazione.

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Dirigenti è collegata:

- a) alla performance complessiva dell'Ente;
- b) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva
- c) al raggiungimento dei specifici obiettivi individuali;
- d) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- e) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Gli obiettivi vengono assegnati attraverso il Piano esecutivo di gestione (PEG) e il Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO) qualora approvato ovvero sulla base del Piano Annuale delle Attività.

La valutazione annuale, viene effettuata sulla base di una specifica relazione da presentare annualmente (di norma entro il mese di aprile).

È redatta e pubblicata entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato. Per gli enti locali può essere unificata al rendiconto della gestione

La valutazione riguarderà il raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati, la capacità di perseguire anche obiettivi dell'Ente diversi da quelli formalmente assegnati e di predisporre relazioni al Direttore Generale su aspetti della gestione dell'Ente, nonché il comportamento organizzativo misurato con riferimento al contributo assicurato alla performance organizzativa complessiva, al grado di autonomia raggiunto, alla motivazione dei collaboratori, ed alla capacità di valutazione degli stessi.

La valutazione sarà effettuata secondo i seguenti criteri:

- a) raggiungimento degli obiettivi assegnati: fino a 85 punti;
- b) comportamento organizzativo misurato con riferimento alla motivazione dei collaboratori, al grado di autonomia raggiunto, all'aumento di qualità dei servizi prestati, all'iniziativa e alle capacità manageriali dimostrate: fino a 15 punti.

La retribuzione di risultato sarà erogata secondo il seguente schema:

- punti conseguiti da 91 a 100= 30% della retribuzione di posizione
- punti conseguiti da 81 a 90= 25% della retribuzione di posizione
- punti conseguiti da 71 a 80= 22% della retribuzione di posizione
- punti conseguiti da 61 a 70= 17% della retribuzione di posizione
- punti conseguiti da 50 a 60= 15% della retribuzione di posizione
- punti conseguiti <50= nessuna retribuzione di posizione (obbligo di motivazione)

Nel caso in cui il contratto per l'incarico dirigenziale preveda un diverso valore percentuale sulla retribuzione di posizione, la retribuzione di risultato dovrà essere conseguentemente riproporzionata.

Misurazione e valutazione della performance del Direttore Generale.

La misurazione e valutazione dell'attività del Direttore Generale, anche ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, è effettuata dal Presidente dell'Ente, sulla base della relazione predisposta da Direttore Generale e del referto del Nucleo di Valutazione.

La misurazione e la valutazione del DG è collegata:

- a. al raggiungimento degli obiettivi istituzionali dell'Ente definito nel Programma dettagliato degli obiettivi – fino a punti 80;
- b. alle competenze professionali e manageriali dimostrate – fino a punti 20.

Il trattamento accessorio del DG sarà erogato secondo il seguente schema:

- punti conseguiti da 91 a 100= 100% dell'indennità massima stabilita
- punti conseguiti da 81 a 90= 90% dell'indennità massima stabilita
- punti conseguiti da 71 a 80= 80% dell'indennità massima stabilita
- punti conseguiti da 61 a 70= 70% dell'indennità massima stabilita
- punti conseguiti da 50 a 60= 50% dell'indennità massima stabilita
- punti conseguiti <50= nessuna retribuzione di posizione (obbligo di motivazione).

Nell'ambito delle risorse del fondo, l'Amministrazione può prevedere di attribuire un bonus annuale al quale concorre il personale, dirigenziale e non, cui è attribuita una valutazione di eccellenza, secondo una procedura che dovrà essere determinata dal Nucleo di valutazione.

Le amministrazioni pubbliche favoriscono la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti pubblici ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.

Le amministrazioni pubbliche riconoscono e valorizzano i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti e a tali fini promuovono l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali; favoriscono la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali. Gli incentivi sono riconosciuti nei limiti delle risorse disponibili di ciascuna amministrazione.

SCHEDA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE PER L'EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

SCHEDA DI VALUTAZIONE DIPENDENTE

Nome e
Cognome _____

Categoria _____
Servizio _____ Ufficio _____ U.O. _____

Periodo di riferimento per la
valutazione _____

Obiettivi
assegnati _____

Progetti
assegnati _____

Valutazione sulla performance dell'Ente:

- motivazione _____
- giudizio: _____
- punteggio _____

VALUTAZIONE DEI RISULTATI E DELLE PRESTAZIONI	Valutazione	Peso	Totale (valut. x peso)	NOTE
1) IMPEGNO, PUNTUALITA' E PRECISIONE NELLA PRESTAZIONE SVOLTA:	(da 0 a 5)	10		
Continuità, accuratezza e affidabilità nell'espletamento degli obiettivi assegnati		5		
Capacità di rispettare i tempi e le scadenze connessi alla propria attività		5		
Totale indicatore 1)		10%		

VALUTAZIONE DEI RISULTATI E DELLE PRESTAZIONI	Valutazione	Peso	Totale (valut. x peso)	NOTE
2) FLESSIBILITA' OPERATIVA:	(da 0 a 5)	5		
Capacità di adattare la prestazione lavorativa ai cambiamenti sopraggiunti		3		
Capacità di utilizzare gli strumenti e le attrezzature tecniche connessi all'attività		2		
Totale indicatore 2)		5%		
3) ORIENTAMENTO AL LAVORO DI GRUPPO	(da 0 a 5)	5		
Capacità di interagire con i colleghi in spirito di collaborazione, sia all'interno del proprio ufficio, che con gli altri servizi, con i Responsabili dei servizi e con il Direttore		3		
Capacità di raggiungere effettivamente gli obiettivi di gruppo		2		
Totale indicatore 3)		5%		
4) AUTONOMIA E CAPACITA' ORGANIZZATIVA:	(da 0 a 5)	10		
Capacità di programmare e stabilire le priorità operative		7		
Capacità di prendere decisioni operative senza ricorrere al superiore gerarchico		3		
Totale indicatore 4)		10%		
5) INIZIATIVA:	(da 0 a 5)	10		
Capacità di individuare soluzioni tecnico organizzative per migliorare e semplificare la propria attività		7		
Capacità propositiva al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati attesi		3		
Totale indicatore 5)		10%		
6) RISULTATI	(da 0 a 5)	60		
Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati		30		
Contributo del proprio apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi della propria unità organizzativa		20		
Capacità di perseguire obiettivi dell'Ente diversi da quelli assegnati per l'anno considerato (per esigenze sopravvenute e legate ad attività straordinarie, per ulteriori obiettivi ecc.)		10		

VALUTAZIONE DEI RISULTATI E DELLE PRESTAZIONI	Valutazione	Peso	Totale (valut. x peso)	NOTE
Totale indicatore 6)		60%		
TOTALE VALUTAZIONE	Valutazione	Peso	totale	
		100%		

VALUTAZIONE FINALE	Punteggio	Punteggio Massimo
Valutazione dei risultati e delle prestazioni		80
Valutazione performance Ente		20
Valutazione complessiva		100

Da 0 a 39 punti	0 (non adeguata)
Da 40 a 49 punti	40% (insufficiente)
Da 50 a 59 punti	60% (sufficiente)
Da 60 a 69 punti	70% (buona)
Da 70 a 89 punti	80% (più che buona)
Da 90 a 100 punti	100% (ottima)

SCHEDA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE/ALTE PROFESSIONALITA'Nome e
Cognome _____

Categoria _____

Area _____ Servizio _____

Ufficio _____

Periodo di riferimento per la
valutazione _____Obiettivi
assegnati _____

Valutazione sulla performance dell'Ente:

- motivazione _____
- giudizio: _____
- punteggio _____

VALUTAZIONE DEI RISULTATI E DELLE PRESTAZIONI	Valutazione	Peso	Totale (valut. x peso)	NOTE
1) IMPEGNO, PUNTUALITA' E PRECISIONE NELLA PRESTAZIONE SVOLTA:	(da 0 a 5)	10		
Continuità, accuratezza e affidabilità nell'espletamento degli obiettivi assegnati		5		
Capacità di rispettare i tempi e le scadenze connessi alla propria attività		5		
Totale indicatore 1)		10%		
2) FLESSIBILITA' OPERATIVA:	(da 0 a 5)	5		
Capacità di adattare la prestazione lavorativa ai cambiamenti sopraggiunti		3		
Capacità di utilizzare gli strumenti e le attrezzature tecniche connessi all'attività		2		
Totale indicatore 2)		5%		
3) ORIENTAMENTO ALL'UTENTE E AL LAVORO DI GRUPPO	(da 0 a 5)	15		
Capacità di rilevare i bisogni ed il livello di servizio richiesto dagli utenti interni ed esterni e di orientare comportamenti organizzativi in relazione alle esigenze rilevate		5		
Capacità di coordinare e motivare i dipendenti assegnati al proprio servizio, nonché spirito di		5		

VALUTAZIONE DEI RISULTATI E DELLE PRESTAZIONI	Valutazione	Peso	Totale (valut. x peso)	NOTE
collaborazione con gli altri servizi e con il Direttore				
Capacità di delegare obiettivi e risorse all'interno del proprio servizio		5		
Totale indicatore 3)		15%		
4) AUTONOMIA, CAPACITA' ORGANIZZATIVA ED INIZIATIVA	(da 0 a 5)	10		
Capacità di programmare e stabilire le priorità operative		2		
Capacità di gestire situazioni complesse e di proporre in autonomia, soluzioni alle stesse, nonché di individuare soluzioni tecnico organizzative per migliorare e semplificare l'attività del proprio servizio		3		
Capacità di pianificare, programmare, controllare le risorse finanziarie e strumentali assegnate anche in termini di rapporto costi/benefici rispetto agli obiettivi da raggiungere		3		
Capacità propositiva al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati attesi		2		
Totale indicatore 4)		10%		
5) RISULTATI	(da 0 a 5)	60		
Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati		40		
Contributo del proprio apporto al raggiungimento degli obiettivi dei dipendenti assegnati al proprio servizio		20		
Totale indicatore 6)		60%		
TOTALE VALUTAZIONE	Valutazione	Peso	totale	
		100%		

VALUTAZIONE FINALE	Punteggio	Punteggio Massimo
Valutazione dei risultati e delle prestazioni		40
Valutazione performance settore		40
Valutazione performance Ente		20
Valutazione complessiva		100

RISULTATO DELLA VALUTAZIONE P.O.		
Da 0 a 39 punti (non adeguata)	0%	nessuna indennità

Da 40 a 49 punti (insufficiente)	40%	10% della retribuzione di posizione
Da 50 a 59 punti (sufficiente)	60%	15% della retribuzione di posizione
Da 60 a 79 punti (buona)	70%	18% della retribuzione di posizione
Da 80 a 89 punti (più che buona)	80%	20% della retribuzione di posizione
Da 90 a 100 punti (ottima)	100%	25% della retribuzione di posizione

RISULTATO DELLA VALUTAZIONE A.P.		
Da 0 a 39 punti (non adeguata)	0%	nessuna indennità
Da 40 a 49 punti (insufficiente)	40%	12% della retribuzione di posizione
Da 50 a 59 punti (sufficiente)	60%	18% della retribuzione di posizione
Da 60 a 79 punti (buona)	70%	21% della retribuzione di posizione
Da 80 a 89 punti (più che buona)	80%	24% della retribuzione di posizione
Da 90 a 100 punti (ottima)	100%	30% della retribuzione di posizione

SCHEDA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI

Nome e
Cognome _____

Categoria _____

Area _____ Servizio _____

Ufficio _____

Periodo di riferimento per la
valutazione _____

Compiti/obiettivi specifici attribuiti - 85/100	Realizzazione %	Punteggio ottenuto	Peso attribuito
	TOTALE 85/100		

Comportamenti organizzativi - 15/100	Valutazione	Valutazione rapportata al peso percentuale	Peso percentuale
Motivazione collaboratori		4	
Autonomia propositiva		4	
Aumento di qualità dei servizi prestati		3	
Iniziativa e capacità manageriali dimostrate		4	
	TOTALE 15/100		

- punti conseguiti da 91 a 100= 30% della retribuzione di posizione
- punti conseguiti da 81 a 90= 25% della retribuzione di posizione
- punti conseguiti da 71 a 80= 22% della retribuzione di posizione
- punti conseguiti da 61 a 70= 17% della retribuzione di posizione
- punti conseguiti da 50 a 60= 15% della retribuzione di posizione
- punti conseguiti <50= nessuna retribuzione di posizione (obbligo di motivazione)

SCHEDA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL DIRETTORE GENERALE

Nome e
Cognome _____

Periodo di riferimento per la
valutazione _____

Compiti/obiettivi specifici attribuiti - 80/100	Realizzazione %	Punteggio ottenuto	Peso attribuito
	TOTALE 80/100		

Competenze professionali e manageriali dimostrate - 20/100	Valutazione	Punteggio ottenuto

- punti conseguiti da 91 a 100= 100% dell'indennità massima stabilita
- punti conseguiti da 81 a 90= 90% dell'indennità massima stabilita
- punti conseguiti da 71 a 80= 80% dell'indennità massima stabilita
- punti conseguiti da 61 a 70= 70% dell'indennità massima stabilita
- punti conseguiti da 50 a 60= 50% dell'indennità massima stabilita
- punti conseguiti <50= nessuna retribuzione di posizione (obbligo di motivazione).