

## CRITERI PER VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

### PREMESSE

La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, è data dalle seguenti tre parti (ipotizzando un punteggio massimo totale pari a 100):

- a) per il 60% per i risultati raggiunti (PARTE I) – punti 60 su 100;
- b) per il 35% per i comportamenti organizzativi (PARTE II) - punti 35 su 100;
- c) per il 5% per la valutazione finale assegnata alla posizione organizzativa di riferimento (PARTE III)- punti 5 su 100.

### PAR. 1- (PARTE I) – VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

Gli specifici **obiettivi individuali** non possono riguardare astratte “capacità” o “idoneità”, ma concernere effettive prestazioni di risultato connesse alla categoria di appartenenza ed al profilo professionale del dipendente, come da seguente scheda:

Categoria	Profilo	Unità Organizzativa	Obiettivo		
			Descrizione	Indicatori	Peso ponderale

**Gli obiettivi, unitamente agli indicatori ed al peso ponderale, sono assegnati dal Responsabile della Macrostruttura.**

**La valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali spetta al titolare di posizione organizzativa, che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.**

**Ciascun obiettivo individuale avrà una pesatura, tale che la somma di essi dia sempre come totale 60.**

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (**performance individuale**) si articola secondo il seguente prospetto:

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di raggiungimento in %	Punteggio complessivo
		Max 60 punti			Max 60 punti

**PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE 60 PUNTI**

L'assegnazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è effettuata come segue:

- **nessun punteggio** quando il lavoro sull'obiettivo non è stato avviato;
- **fino al 40%** quando l'obiettivo non è stato raggiunto neppure parzialmente, ancorché siano state avviate le fasi propedeutiche per il raggiungimento dello stesso;
- **dal 41% al 94%** quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
- **95%** quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato;
- **dal 96% al 100%** quando l'obiettivo è stato superato.

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso ponderale degli obiettivi e del grado percentuale di raggiungimento degli stessi.

La valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali spetta al titolare della posizione organizzativa, che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.

## PAR. 2 - (PARTE II) – VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

Per qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza si intende l'effettiva incidenza dell'attività del dipendente ai fini del risultato attribuito all'unità organizzativa di appartenenza. Per comportamenti organizzativi, il modo concretamente posto in essere nello svolgere le funzioni e le attività di propria spettanza.

Essa si misura non mediante astratte "capacità" e "idoneità", bensì avendo riguardo a concrete attività e funzioni, determinate dal titolare di posizione organizzativa attraverso atti di gestione (ordini di servizio, determinazioni organizzative) della prestazione lavorativa, collettivi o individuali, adottati ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del d.lgs 165/2001.

La valutazione dei comportamenti organizzativi si articola secondo il seguente prospetto:

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	<b>Impegno</b> Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura			20 40 60 80 100	
2	<b>Qualità</b> Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività			20 40 60 80 100	
3	<b>Autonomia</b> Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze (n.b. SOLO PER CATEGORIE C e D)			20 40 60 80 100	
4	<b>Attenzione all'utenza</b> Capacità di assumere come			20 40 60 80 100	

prioritarie le esigenze dell'utenza (interna ed esterna)				
--	--	--	--	--

## **PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE 35 PUNTI**

Dove le percentuali stanno a significare che:

1. 20% sono stati manifestati comportamenti organizzativi insufficienti;
2. 40% non sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
3. 60% sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
4. 80% sono stati ampiamente manifestati comportamenti organizzativi adeguati al ruolo ricoperto;
5. 100% sono stati manifestati comportamenti organizzativi in maniera ottimale.

### **Il titolare di posizione organizzativa individua gli indicatori e i pesi ponderali.**

La valutazione dei comportamenti organizzativi dimostrati spetta al titolare di posizione organizzativa, che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.

La somma di tutte le valutazioni dei 4 comportamenti organizzativi (3 per le categorie A e B) non può superare i 35 punti (35%).

### **PAR. 3- (PARTE III) –VALUTAZIONE FINALE ASSEGNATA ALLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

Questa componente di valutazione deriva da quella del titolare di posizione organizzativa. Tale risultato verrà valutato fino al 5%, e, pertanto, fino ad un massimo di punti 5 su 100, in rapporto direttamente proporzionale all'esito della stessa, con riferimento ai fattori di performance organizzativa e di performance individuale.

### **PAR. 4- ATTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITA' COLLEGATA ALLE PERFORMANCE INDIVIDUALI**

La somma di tutte le tre parti determina l'inserimento nelle seguenti **fasce di merito**:

Per i punteggi fino a 59 punti non si darà corso alla erogazione della indennità;  
per i punteggi da 60 a 70 punti l'indennità sarà erogata al 70%;  
per i punteggi da 71 a 80 l'indennità sarà erogata allo 80%;  
per i punteggi da 81 a 85 l'indennità sarà erogata al 90%;  
per i punteggi da 86 a 90 l'indennità sarà erogata al 95%;  
per i punteggi da 91 a 100 l'indennità sarà erogata al 100%

## SCHEMA PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

### 1) VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di raggiungimento in %	Punteggio complessivo
		60			MAX 60

### 2) VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	<b>Impegno</b> Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura			20 40 60 80 100	
2	<b>Qualità</b> Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività			20 40 60 80 100	
3	<b>Autonomia</b> Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze			20 40 60 80 100	
4	<b>Attenzione all'utenza</b> Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza			20 40 60 80 100	
			35		MAX 35 PUNTI

### 3) VALUTAZIONE FINALE ASSEGNATA ALLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE E PER LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

fino a 5 punti

**TABELLA RIASSUNTIVA**

<b>VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>	
<b>VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>	
<b>VALUTAZIONE FINALE ASSEGNATA ALLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>	
<b>TOTALE</b>	/100