

MODALITA' APPLICATIVE PER LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA PER L'ANNO 2021

La presente metodologia ha lo scopo di recepire le evoluzioni normative in tema di valutazione della performance a seguito dell'approvazione nel corso del 2017 dei decreti legislativi n.74 e n.75 che hanno rispettivamente aggiornato il d.lgs. 150/2009 e il d.lgs. 165/2001, del CCNL 21 maggio 2018 e del CCDI 21 dicembre 2018.

La valutazione delle performance dei titolari di Posizione Organizzativa misura i risultati conseguiti relativamente ai seguenti parametri:

- **PARAMETRO A - Obiettivi individuali – peso 60%**
- **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - peso 25%**
- **PERFORMANCE DI ENTE - peso 15%**

PARAMETRO A Obiettivi individuali (incidenza del 60% sulla valutazione complessiva)

Questa componente valorizza il contributo dato all'avanzamento del lavoro specifico della struttura e, in particolare, del dirigente di riferimento del titolare di Posizione Organizzativa. Le schede degli obiettivi individuali comprendono quindi i risultati connessi agli obiettivi del Programma di Attività a livello di struttura, con specifico riguardo a quelli attribuiti al dirigente di riferimento.

La definizione degli obiettivi, sulla base di quelli della struttura e del dirigente di riferimento, viene effettuata nel corso di un apposito colloquio tra titolare di Posizione Organizzativa e Dirigente, che ha altresì lo scopo di condividere i risultati da raggiungere, le modalità di attuazione e verificare, nei casi previsti, la coerenza con i criteri generali per la regolamentazione e la gestione dell'istituto delle posizioni organizzative di ERSAF (criteri di conferimento, revoca e graduazione degli incarichi di PO).

Nella predisposizione della scheda Par. A dei titolari di PO è prevista l'individuazione di un numero massimo di quattro obiettivi individuali.

Nella fase di rendicontazione finale per ciascun obiettivo della scheda A dovrà essere inserita, a cura del valutato, una sintetica rendicontazione delle attività svolte ai fini del raggiungimento dell'obiettivo.

Il dirigente valutatore, previo colloquio con il titolare di PO, **esprime la valutazione finale** tenendo conto:

- della rendicontazione degli obiettivi effettuata a cura del valutato;
- della rendicontazione dei risultati attesi a cura del Comitato di Direzione;
- dei comportamenti secondo la tabella successiva.

Elementi positivi da valutare:

- Attività significative non previste ed eseguite con celerità ed efficacia e con elevata capacità di problem solving;

- Comportamenti organizzativi agiti in modo particolarmente significativo dimostrando di possedere a pieno le competenze previste dall'incarico ricoperto.

Elementi negativi da valutare:

- Episodi negativi o critici, atti o azioni errate dal punto di vista amministrativo e giuridico;
- Comportamenti organizzativi e competenze agite in modo poco significativo senza crescita e tensione professionale.

Linee guida per la valutazione della performance individuale

Risultato valutazione performance individuale	Giudizio di dettaglio
40	La presente valutazione è da considerarsi eccellenza e dà diritto all'accesso al bonus delle eccellenze. Per questa valutazione gli obiettivi sono stati raggiunti in modo eccellente sotto tutti i punti di vista, anche oltre quanto programmato in termini organizzativi, propositivi ed innovativi. Impeccabile nell'organizzazione del lavoro. Eventuali obiettivi significativi non previsti sono stati raggiunti con celerità ed efficacia e con elevata capacità di problem solving. I comportamenti organizzativi sono stati agiti in modo particolarmente significativo dimostrando di possedere a pieno le competenze previste dall'incarico ricoperto
Da 37 a 39	Per questa valutazione gli obiettivi sono stati raggiunti in modo eccellente sotto tutti i punti di vista in termini organizzativi, propositivi ed innovativi. Eccellente l'organizzazione del lavoro. Eventuali obiettivi significativi non previsti sono stati raggiunti in maniera efficace e con ottima capacità di problem solving. I comportamenti organizzativi sono stati agiti in modo significativo dimostrando di possedere le competenze previste dall'incarico ricoperto
Da 33 a 36	Per questa valutazione gli obiettivi sono stati raggiunti in modo ottimale, organizzando il lavoro secondo quanto programmato. Eventuali obiettivi significativi non previsti sono stati raggiunti mostrando buona capacità di problem solving. I comportamenti organizzativi sono stati agiti in modo corretto dimostrando di possedere le competenze previste dall'incarico ricoperto
Da 30 a 32	Per questa valutazione gli obiettivi sono stati raggiunti in modo ordinario rispetto a quanto programmato con una buona organizzazione del lavoro. Eventuali obiettivi significativi non previsti sono stati raggiunti secondo standard ordinari dimostrando capacità di problem solving. I comportamenti organizzativi sono stati agiti correttamente nell'ambito delle competenze previste dall'incarico ricoperto.
Da 27 a 29	Per questa valutazione gli obiettivi sono stati raggiunti secondo indicatori di livello di base rispetto a quanto programmato con alcuni aspetti da migliorare. L'organizzazione del lavoro non sempre ha garantito efficacia nella soluzione delle criticità. Eventuali obiettivi significativi non previsti sono stati raggiunti parzialmente richiedendo l'intervento del dirigente valutatore. Comportamenti organizzativi e competenze agite in modo poco significativo senza crescita e tensione professionale.
Da 24 a 26	Per questa valutazione gli obiettivi sono stati raggiunti parzialmente rispetto a quanto programmato. L'organizzazione del lavoro non ha garantito efficacia nella soluzione delle criticità. Eventuali obiettivi significativi non previsti non sono stati raggiunti. Comportamenti organizzativi e competenze sono stati agiti in modo poco significativo senza crescita e tensione professionale. Sono stati rilevati episodi negativi o critici, atti o azioni errate dal punto di vista amministrativo e giuridico

La valutazione finale espressa dal dirigente valutatore darà luogo alla seguente erogazione economica:

Risultato valutazione performance individuale	Erogazione economica
40	ECCELLENZA - Importo teorico par. A +20 % calcolato sull'importo teorico par. A sino a concorrenza dell'importo RR previsto dal decreto di nomina
Da 37 a 39	Importo teorico par. A +20 % calcolato sull'importo teorico par. A sino a concorrenza dell'importo RR previsto dal decreto di nomina
Da 33 a 36	Importo teorico par. A +10 % calcolato sull'importo teorico par. A sino a concorrenza dell'importo RR previsto dal decreto di nomina
Da 30 a 32	Importo teorico par. A +5 % calcolato sull'importo teorico par. A sino a concorrenza dell'importo RR previsto dal decreto di nomina
Da 27 a 29	Importo teorico par. A
Da 24 a 26	Importo teorico par. A - 5 % calcolato sull'importo teorico par. A

La motivazione della valutazione è obbligatoria. Una valutazione individuale con un punteggio inferiore a 24 è considerata valutazione negativa e non dà diritto a percepire la retribuzione di risultato relativa al presente parametro.

In corso d'anno è previsto un momento di verifica intermedia allo scopo di monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi concordati ed eventualmente rimodulare gli obiettivi e le azioni per il loro perseguimento.

Per la fase di verifica intermedia ogni titolare di Posizione Organizzativa compilerà una breve relazione sullo stato di avanzamento di ciascun obiettivo della scheda par. A. inserendo una sintetica rendicontazione, evidenziando eventuali criticità.

La fase di verifica intermedia verrà discussa e validata in un apposito colloquio tra titolare di Posizione Organizzativa e il Dirigente valutatore. Quest'ultimo ha la facoltà di apporre eventuali osservazioni.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (incidenza del 25% della valutazione complessiva)

La performance organizzativa valorizza il raggiungimento di obiettivi atti a garantire efficienza ed efficacia dell'organizzazione. È definita annualmente dall'Amministrazione mediante l'individuazione di specifici parametri con il supporto del Nucleo di Valutazione.

Per il 2020 la performance organizzativa dei titolari di PO è definita secondo quanto previsto dalla performance organizzativa del personale del comparto.

PERFORMANCE DI ENTE (incidenza del 15% della valutazione complessiva)

La Performance di Ente valorizza il contributo dato al conseguimento di obiettivi di Ente con valenza interna/esterna. È definita annualmente dall'Amministrazione, mediante l'individuazione di specifici parametri con il supporto del Nucleo di Valutazione.

Per il 2020 la performance di Ente delle PO è definita secondo quanto previsto dalla Performance di Ente dei dirigenti.

EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La retribuzione di risultato viene erogata secondo i seguenti criteri:

- ❖ **Parametro A (60%):** la somma erogata sarà corrispondente all'importo teorico del parametro A comprensivo delle variazioni percentuali (incremento / decremento) derivanti dall'applicazione dei range valutativi. L'incremento percentuale riferito ai punteggi da 30 a 40 potrà essere erogato solo a fronte di mancati conseguimenti negli altri parametri valutativi e, in ogni caso, la retribuzione di risultato complessiva non potrà essere superiore all'importo previsto dal decreto individuale di affidamento dell'incarico, fatto salvo il bonus delle eccellenze per le valutazioni pari a 40 o a 37-39;
 - Gli eventuali risparmi annuali non strutturati dal fondo delle posizioni organizzative, saranno attribuite per un importo massimo di € 750,00 alle valutazioni eccellenti, riproporzionati in ragione della effettiva disponibilità degli eventuali risparmi non strutturati. Non è comunque possibile superare la quota massima di risultato di cui all'art. 10 del CCDI del 20/12/2018.
 - Qualora, dopo l'assegnazione del bonus dell'eccellenza fossero disponibili eventuali ulteriori residui, gli stessi sono attribuiti alle valutazioni "37-39" in modo proporzionale, fino ad un massimo di € 500,00 cadauno. Non è comunque possibile superare la quota massima di risultato di cui all'art. 10 del CCDI del 20/12/2018.
- ❖ **Performance organizzativa (25%):** in misura proporzionale corrispondente alla percentuale di valutazione della performance organizzativa del personale del comparto (applicabile a tutti i titolari di PO).
- ❖ **Performance di Ente (15%):** in misura proporzionale corrispondente alla percentuale di valutazione finale della performance di Ente della dirigenza (applicabile a tutti i titolari di PO)

MODALITA' ATTUATIVE DELLA VALUTAZIONE

Responsabili della valutazione sono i dirigenti titolari delle strutture organizzative di assegnazione degli incaricati di Posizione Organizzativa.

La valutazione dei risultati avviene – anche per la relativa implicazione economica - per periodi uguali o superiori a tre mesi.

Per periodi inferiori ai tre mesi verrà corrisposta solo la quota riferita ai parametri collettivi (performance organizzativa e performance di Ente).

Nel caso in cui il titolare di posizione organizzativa, nel corso dell'anno, presti servizio in più strutture la valutazione e la relativa implicazione economica sarà fatta in rapporto a ciascun periodo e in relazione ai parametri di riferimento delle singole Direzioni.

Qualora nel corso dell'anno si succedano più dirigenti a capo della struttura organizzativa di riferimento del titolare di Posizione Organizzativa, competente alla valutazione sarà il dirigente di formale assegnazione nel momento in cui avviene la valutazione medesima. Qualora quest'ultimo abbia la direzione della struttura organizzativa a cui appartiene il titolare di Posizione Organizzativa da meno di sei mesi, dovrà acquisire anche la valutazione del o dei dirigenti che nel corso dell'anno lo hanno preceduto, che siano ancora dipendenti ERSAF.

COLLEGIO DI GARANZIA

La sottoscrizione della scheda di valutazione finale da parte del titolare di posizione organizzativa ha valore di presa visione e non preclude alcuna azione successiva del valutato avverso la valutazione.

Il valutato che non condivide la propria valutazione individuale, dopo aver comunque sottoscritto la scheda di valutazione finale per presa visione, potrà presentare istanza motivata di riesame al

Collegio di Garanzia su apposito modulo predisposto dagli uffici competenti in materia di gestione delle risorse umane.

L'istanza dovrà contenere le motivazioni con eventuali allegati a supporto. Non sono ammesse integrazioni dopo la convocazione del collegio.

Il valutato può ricorrere al collegio di Garanzia, unico per tutto il personale del comparto del personale ERSAF, entro e non oltre 30 giorni dalla data di sottoscrizione della scheda di valutazione finale. Nel caso di mancata sottoscrizione della scheda i 30 giorni decorrono dalla data di notifica della stessa.

Composizione del Collegio di Garanzia:

- un componente del Nucleo di Valutazione;
- Dirigente competente in materia di personale o suo delegato (che esprime, in caso di parità, un voto doppio);
- Un delegato RSU dell'ente designato dal consiglio RSU tra i suoi componenti;
- Un dipendente di ERSAF indicato dal ricorrente preferibilmente scelto tra i rappresentanti sindacali (delegati RSU dell'Ente o delle OO.SS.).

Qualora il dipendente ricorrente appartenga alla struttura diretta dal dirigente competente in materia di personale, quest'ultimo non potrà delegare.

Il ricorrente, qualora ne faccia richiesta in sede di proposizione dell'istanza, può essere sentito dal Collegio di Garanzia. Non potrà presentare istanza di riesame il personale con un punteggio di valutazione uguale o superiore a 37 punti.

Funzionamento del Collegio di Garanzia

Compatibilmente con la disponibilità dei componenti, il Collegio di Garanzia deve indicativamente esaminare l'istanza entro 45 giorni e deve pronunciarsi definitivamente entro 60 giorni dal ricevimento della stessa.

Il Collegio di Garanzia può modificare la valutazione attribuita dal dirigente valutatore. Il Collegio di Garanzia non può attribuire un punteggio riferito ad una valutazione di eccellenza.

In nessun caso sono ammesse/previste osservazioni/motivazioni riferite al confronto con la valutazione degli anni precedenti.

La valutazione è annuale ed è riferita all'esercizio di riferimento.

Allegati:

- all. 1: Scheda PAR. A – obiettivi individuali;
- all. 2: Relazione intermedia;
- all. 3: Scheda PAR. A – obiettivi individuali - rimodulazione
- all. 4: scheda PAR. A – dichiarazione grado raggiungimento obiettivi individuali
- all. 5: scheda PAR. A – consuntivo

	VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI POSIZIONI ORGANIZZATIVE SCHEDA PAR. A	ANNO _____
---	--	-------------------

Nominativo			
Direz./U.O.		Struttura	
P.O.		Incarico	Dal _____ al _____

PARAMETRO A - OBIETTIVI INDIVIDUALI

obiettivi	indicatori (2 per obiettivo)	peso % obiettivi	output	metrica
Totale pesi		100		

Firma valutato

Firma valutatore

data

Allegato 2

SCHEDA PAR. A – Obiettivi individuali VERIFICA INTERMEDIA	
Nominativo	
Direz./U.O.	
Struttura	
P.O.	
Incarico	Dal _____ al _____

OBIETTIVO n. 1: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx**Indicatore n. 1:** xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx (xx%)**Output:** xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx**Metrica:** xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Commento (descrizione del processo seguito e dei relativi contenuti, indicazione del risultato intermedio con output misurabili. Nel caso di prodotto consistente nella produzione di un documento/relazione: indicazione con relativa tempistica dei passaggi/relazioni con eventuali interlocutori coinvolti nel processo o destinatari del prodotto.)

Motivazione dell'eventuale scostamento dall'obiettivo ed eventuali note integrative.

Eventuale proposta di rimodulazione

Indicatore n. 2: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx (xx%)**Output:** xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx**Metrica:** xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Commento (descrizione del processo seguito e dei relativi contenuti, indicazione del risultato intermedio con output misurabili. Nel caso di prodotto consistente nella produzione di un documento/relazione: indicazione con relativa tempistica dei passaggi/relazioni con eventuali interlocutori coinvolti nel processo o destinatari del prodotto.)

Motivazione dell'eventuale scostamento dall'obiettivo ed eventuali note integrative.

Eventuale proposta di rimodulazione

 	VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI POSIZIONI ORGANIZZATIVE SCHEDA PAR. A	ANNO _____
---	--	-------------------

Nominativo			
Direz. /U.O.		Struttura	
P.O.		Incarico	Dal _____ al _____

PARAMETRO A - OBIETTIVI INDIVIDUALI – Rimodulazione al

obiettivi	indicatori (2 per obiettivo)	peso % obiettivi	output	metrica
Totale pesi		100		

Firma valutato

Firma valutatore

data

 	VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI - POSIZIONI ORGANIZZATIVE DICHIARAZIONE GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI INDIVIDUALI PARAMETRO A				ANNO _____
COGNOME e NOME:					
Direzione / U.O.:					
STRUTTURA:					
DENOMINAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA:					
PARAMETRO A - OBIETTIVI INDIVIDUALI - CONSUNTIVAZIONE					
OBIETTIVI INDIVIDUALI	INDICATORI	MOTIVAZIONI DEL VALUTATO	PESO % OBIETTIVI	% RAGG OBIETTIVO	

Data _____

il Valutato _____

Data _____

il Valutatore _____



Valutato : _____

CONSUNTIVO

A cura del valutatore

Punteggio di valutazione

Motivazione *(dato obbligatorio)*

A cura del valutato

Osservazioni del valutato

Data _____

Firma del Valutatore _____

Data _____

Firma del Valutato _____