

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEI TITOLARI DI POSIZIONE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE – FUNZIONI LOCALI

ANNO 2024

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

- **PARAMETRO A - Obiettivi individuali – peso 60%**
- **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - peso 40%**

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 Incarico di PEQ. 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 apposito colloquio tra titolare di Incarico di PEQ e Dirigente, con lo scopo altresì di condividere i risultati da raggiungere e le modalità di attuazione.

Nella predisposizione della scheda Parametro A dei titolari di PEQ (**allegato 1**) è prevista l'**individuazione di un numero massimo di quattro obiettivi individuali**.

Nella fase di **rendicontazione finale (allegato 4)**, per ciascun obiettivo della scheda Parametro 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 PEQ, esprime la **valutazione finale (allegato 5)** tenendo conto:

- della rendicontazione degli obiettivi effettuata a cura del valutato;
- dei comportamenti agiti, considerati i seguenti elementi:
 - **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.

In generale, la valutazione finale sarà espressa dal valutatore sulla base delle seguenti linee guida:

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 della retribuzione di risultato prevista dal decreto di nomina
Da 37 a 39	Importo teorico par. A +15% calcolato sull'importo teorico Par. A - sino a concorrenza dell'importo della retribuzione di risultato prevista dal decreto di nomina
Da 33 a 36	Importo teorico par. A +10% calcolato sull'importo teorico Par. A - sino a concorrenza dell'importo della retribuzione di risultato prevista dal decreto di nomina
Da 30 a 32	Importo teorico par. A +5% calcolato sull'importo teorico Par. A - sino a concorrenza dell'importo della retribuzione di risultato prevista 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 valutazione di **ECCELLENZA** può essere attribuita direttamente dal dirigente di riferimento, e deve essere debitamente motivata.

In tutti i casi, 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 parametro A (Obiettivi individuali).

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 PEQ, compilerà una breve relazione sullo stato di avanzamento di ciascun obiettivo definito nella scheda - Parametro A, inserendo una sintetica rendicontazione ed evidenziando eventuali criticità (**allegato 2**).

La fase di verifica intermedia verrà condivisa tra il titolare di PEQ e il Dirigente valutatore; quest'ultimo ha la facoltà di apporre - sulla scheda intermedia - eventuali osservazioni. In caso di rimodulazione degli obiettivi, dovrà essere prodotta una nuova scheda (**allegato 3**).

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - incidenza del 40% della valutazione complessiva

La Performance Organizzativa valorizza il contributo dato al raggiungimento di obiettivi di Ente idonei a garantire efficienza ed efficacia dell'organizzazione.

È definita annualmente dall'Amministrazione, mediante l'individuazione di specifici parametri, successivamente comunicati al Nucleo di Valutazione, alle OO.SS./R.S.U. e ai dipendenti tramite il portale Intranet.

Per il 2024 i parametri di performance organizzativa degli incaricati di PEQ saranno gli stessi definiti per il personale del comparto, riproporzionati al peso del 40%.

EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La retribuzione di risultato viene erogata secondo la tabella sopra indicata:

- **Parametro A (obiettivi individuali - 60%):** la somma erogata sarà corrispondente all'importo 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.

Con riferimento al **bonus delle eccellenze**:

- gli eventuali risparmi annuali non strutturati del fondo degli incarichi di PEQ, saranno attribuiti per un **importo massimo di € 750,00** alle valutazioni eccellenti, riproporzionati in ragione della effettiva disponibilità degli eventuali risparmi non strutturati.
 - 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.
- **Performance organizzativa (40%):** in misura proporzionale corrispondente alla percentuale di valutazione della performance organizzativa del personale del comparto (applicabile a tutti i titolari di EQ).

MODALITA' ATTUATIVE DELLA VALUTAZIONE

Responsabili della valutazione sono i dirigenti titolari delle strutture organizzative di assegnazione.

Il sistema di valutazione (valutazione della performance individuale e organizzativa) si applica al personale di ruolo, che ha svolto l'incarico di EQ per un periodo uguale o superiore a **tre mesi (anche non consecutivi) nel corso dell'anno** a cui si riferisce la valutazione.

I criteri per l'effettiva erogazione del premio correlato alla performance sono disciplinati al CCDI vigente.

Nel caso in cui l'incaricato di EQ, nel corso dell'anno, presti servizio in più strutture la valutazione e la relativa implicazione economica avverrà in rapporto a ciascun periodo e in relazione ai parametri di riferimento delle singole UO/Direzioni.

Qualora nel corso dell'anno più dirigenti si succedano a capo della struttura organizzativa di riferimento dell'incaricato di EQ, competente per la valutazione sarà il dirigente di assegnazione nel momento in cui avviene la valutazione medesima. Nel caso in cui quest'ultimo abbia la direzione della struttura organizzativa a cui appartiene l'incaricato di EQ da meno di sei mesi, dovrà acquisire la valutazione del - o dei - precedenti dirigenti, qualora ancora dipendenti di ERSAF.

COLLEGIO DI GARANZIA

La sottoscrizione della scheda di valutazione finale da parte del titolare di PEQ 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 su apposito modulo (**allegato 6**) indirizzata al dirigente competente in materia di personale, al fine del riesame da parte del Collegio di Garanzia.

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;
- il 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 – scheda di valutazione
- all. 6: Istanza riesame valutazione

ERSAF Ente Regionale per la Sicurezza Alimentare e Farmaceutica	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

EVENTUALI OSSERVAZIONI DA PARTE DEL VALUTATORE:

 	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 _____

**Al Dirigente competente in materia del personale
- ERSAF
Sede**

Oggetto: ISTANZA MOTIVATA DI RIESAME DELLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE - ANNO
(sistema di valutazione delle performance - Comparto e titolari di PEQ)

Il/La sottoscritto/a _____,
Area _____ dipendente in servizio presso ERSAF,
Direzione/U.O. _____
Struttura _____

INOLTRA

istanza di riesame della valutazione individuale anno in esito al colloquio di valutazione svolto in data _____ con il dirigente _____
per le seguenti motivazioni (compilazione obbligatoria):

Chiede di: (barrare l'opzione prescelta)

- ☐ essere sentita/o dal Collegio di Garanzia
☐ non essere sentita/o dal Collegio di Garanzia

Indica quale proprio rappresentante come componente del Collegio di Garanzia il/la Sig./Sig.ra(nome e cognome – compilazione obbligatoria)

Con riferimento al processo di valutazione della performance individuale anno, allega all'istanza quanto segue:

- scheda di assegnazione attività individuali;
- scheda di verifica intermedia attività individuali;
- eventuale scheda di rimodulazione delle attività individuali;
- scheda di rendicontazione finale;
- scheda di valutazione finale;
- eventuale ulteriore documentazione (specificare)

Distinti saluti.

Data.....

Firma