



LINEE GUIDA DI ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE  
DELLA PERFORMANCE EX ART. 20 DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE  
DELLA PERFORMANCE “PRINCIPI GENERALI”

ANNO 2022

A cura dell'Ufficio Processi strategici, organizzazione, relazioni sindacali

1. PREMESSA.....	3
2. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE .....	5
2.1 DIRIGENTI: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE - OBIETTIVI DI ENTE .....	5
2.2 DIRIGENTI: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE - STANDARD DEI SERVIZI.....	6
2.3 DIRIGENTI: PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO OBIETTIVI .....	7
2.3.1 Obiettivi Esecutivi: criteri di graduazione.....	7
2.3.2 Obiettivi Esecutivi: criteri di valutazione .....	8
2.3.3 Dirigenti: la valutazione finale di Performance Individuale - Ambito obiettivi .....	8
2.4 DIRIGENTI: PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI.....	9
2.5 FORMAT SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE DIRIGENTI .....	11
3. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE TITOLARE DI INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA/ALTA PROFESSIONALITA' .....	14
3.1 PO/AP: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE E DI SETTORE .....	14
3.2 PO/AP: PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO OBIETTIVI .....	15
3.2.1 Obiettivi Esecutivi: criteri di valutazione .....	15
3.2.2 Standard dei servizi: criteri di valutazione.....	15
3.2.3 PO/AP: la valutazione finale di Performance Individuale - Ambito obiettivi .....	16
3.3 PO/AP: PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI.....	16
3.4 FORMAT SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE PO/AP.....	17
4. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DEL COMPARTO.....	20
4.1 PERSONALE: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE - OBIETTIVI DI ENTE .....	21
4.2 PERSONALE: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE - STANDARD DEI SERVIZI .....	22
4.3 PERSONALE: PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO OBIETTIVI .....	22
4.3.1 Obiettivi Esecutivi: criteri di valutazione .....	22
4.3.2 Standard dei servizi: criteri di valutazione.....	22
4.3.3 Personale: la valutazione finale di Performance Individuale - Ambito obiettivi .....	23
4.4 PERSONALE: PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI .....	23
4.5 PERSONALE: ALTRE INDICAZIONI.....	24
4.6 FORMAT SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL PERSONALE DEL COMPARTO .....	25
4.7 FORMAT SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO .....	26

## 1. PREMESSA

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 273 del 31 luglio 2018 avente oggetto: “Reingegnerizzazione sistema di misurazione e valutazione della Performance” sono stati approvati:

- il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - Principi Generali;
- il Sistema di valutazione della Performance Dirigenziale;
- il Sistema di valutazione della Performance delle Posizioni Organizzative/Alte Professionalità<sup>1</sup> (nel seguito, per brevità, anche “PO/AP”).

Con successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 386 del 11 dicembre 2018 è stato approvato il sistema di valutazione della Performance del personale del comparto non titolare di incarico di Posizione Organizzativa/Alta Professionalità.

L’art. 20 del “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - Principi Generali” prevede che “il Segretario/Direttore generale, con il supporto del Nucleo indipendente di valutazione, definisce annualmente le Linee guida di attuazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance. Dette Linee guida esplicano gli elementi contingenti del Sistema, declinati sulla base delle regole dettate dal Sistema stesso”.

Considerato che, allo stato, nell’Ente non è presente la figura del Segretario e Direttore Generale, per l’annualità 2022, le Linee Guida ex art. 20 del “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - Principi Generali” di cui al presente documento, sono adottate dalla Giunta Comunale.

Le presenti linee guida definiscono le modalità di attuazione del sistema di valutazione per l’anno 2022 e, nello specifico:

- con riferimento agli Obiettivi di Ente, la pesatura assegnata a ogni specifico obiettivo di Ente individuato nel PEG/Piano della Performance 2022-2024;
- con riferimento al personale dirigenziale, i criteri per la graduazione degli Obiettivi Esecutivi;
- con riferimento a Dirigenti e PO/AP, l’incidenza dei diversi ambiti di Performance Organizzativa (Obiettivi di Ente e Standard dei Servizi) e di Performance Individuale (Ambito Obiettivi, Valutazione Attività e Ambito Comportamenti) e le relative griglie di valutazione;
- con riferimento al personale del comparto, l’incidenza dei diversi ambiti di performance organizzativa (Obiettivi di Ente e Standard dei Servizi) e dei diversi ambiti di performance individuale (ambito Obiettivi Individuali e ambito Comportamenti) e le relative griglie di valutazione;
- il format delle schede di valutazione di Dirigenti, PO/AP e personale del comparto. Si evidenzia che:
  - per Dirigenti e PO/AP, è prevista un’unica scheda di valutazione della performance complessiva (che comprende la valutazione di Performance Organizzativa e di Performance Individuale), in esito alla quale è riconosciuta la Retribuzione di Risultato;
  - per il personale del comparto sono previste due distinte schede per la valutazione della Performance Organizzativa e della Performance Individuale:
    - la scheda di valutazione della Performance Organizzativa, in esito alla quale è riconosciuto il Premio Performance Organizzativa ex art. 68, comma 2, lettera a) del CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21 maggio 2018;
    - la scheda di valutazione della Performance Individuale, in esito alla quale è riconosciuto il Premio Performance Individuale ex art. 68, comma 2, lettera b) del CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21 maggio 2018.

La valutazione degli Obiettivi di Ente, degli Standard dei Servizi e degli Obiettivi Esecutivi è effettuata dal Nucleo Indipendente di Valutazione, il quale (cfr. art. 17 del Sistema di misurazione e valutazione della performance - Principi Generali) prende come riferimento le informazioni rilevate a consuntivo in sede di misurazione (confrontate con il relativo target) e giunge alla formulazione di un giudizio finale tenendo conto anche di altri aspetti quali:

- grado di innovatività e incertezza dell’area di bisogni presidiata dall’Ente, atto a giustificare una valutazione non meccanicistica;
- variabili endogene ed esogene di contesto;

---

<sup>1</sup> Il sistema di valutazione degli incaricati di Posizione Organizzativa/Alta Professionalità applicato anche ai titolari di incarico di Alta Specializzazione

- elementi relativi alla performance conseguita e non espressi dagli indicatori utilizzati per la sua misurazione;
- altre informazioni quantitative non considerate in sede di misurazione della performance conseguita.

Al fine di massimizzare l'efficacia della valutazione, il Nucleo Indipendente di Valutazione può avvalersi di osservatori privilegiati (cfr. art. 4 del Sistema di misurazione e valutazione della performance - Principi Generali) e di fattori oggettivanti la valutazione (cfr. art. 11 del Sistema di misurazione e valutazione della performance - Principi Generali).

Si dà atto, infine, che la "performance attesa", cui si riferisce il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, è stata validata dal Nucleo Indipendente di Valutazione in ragione dei criteri di cui all'art. 5, comma 2, del D.Lgs. 150/09, prima della presentazione in Giunta Comunale della proposta di deliberazione del PEG/Piano della Performance 2022-2024.

## 2. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE

La performance del personale dirigenziale è valutata con riferimento ai seguenti macro ambiti:

- **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA** (Obiettivi di Ente e Standard dei Servizi del Settore/Direzione di appartenenza)
- **PERFORMANCE INDIVIDUALE** (Obiettivi Esecutivi, Comportamenti Organizzativi, Attività)

Si evidenzia, in particolare, che per i Dirigenti, il relativo Sistema di Valutazione della Performance prevede l'assegnazione di specifici obiettivi individuali (nell'ambito del macro-ambito di Performance Individuale) in materia di Trasparenza e Anticorruzione, e che in caso di mancato raggiungimento di tali obiettivi, si applichi una penalità rispetto al punteggio finale di valutazione della Performance.

A partire dall'annualità 2020 la suddetta penalità anticorruzione è disapplicata, in quanto in sede di approvazione del PEG/Piano della Performance sono previsti specifici Obiettivi di Ente legati all'attuazione delle misure previste nel Piano Trasparenza e Anticorruzione (cfr. successivo punto 2.1).

L'incidenza di ciascun ambito di valutazione della performance dirigenziale è riportata nel seguente prospetto:

DIRIGENTI: AMBITI DI VALUTAZIONE PERFORMANCE ANNO 2022			
Macro-Ambito	Ambito di valutazione	Peso %	Punteggio massimo assegnabile
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE - OBIETTIVI DI ENTE	15%	15
	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE - STANDARD DEI SERVIZI	10%	10
PERFORMANCE INDIVIDUALE	PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO OBIETTIVI	35%	35
	PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO COMPORTAMENTI	40%	40
	PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO ATTIVITA'	0%	-
		100%	100

Nel seguito sono dettagliati i criteri di valutazione rispetto a ciascuno degli ambiti di valutazione sopra indicati, ad eccezione dell'Ambito - attività, che non sarà oggetto di valutazione per l'anno 2022 in quanto non è stato valorizzato il peso di tale ambito.

### 2.1 DIRIGENTI: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE - OBIETTIVI DI ENTE

Per l'anno 2022, nel Peg/Piano della Performance vengono individuati n. 3 Obiettivi di Ente afferenti i seguenti ambiti:

- **ANTICORRUZIONE**
- **TRASPARENZA**
- **SALUTE FINANZIARIA**

Per ciascun obiettivo di Ente, come nel seguito dettagliato, sono stati definiti i target e uno o più indicatori, nonché la relativa incidenza ai fini della valutazione della Performance Organizzativa di Ente:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE- OBIETTIVI DI ENTE			
OBIETTIVO DI ENTE	DESCRIZIONE INDICATORE	PESO Indicatore	PESO Obiettivo
ANTICORRUZIONE	Misure attuate/misure di competenza previste ≥ 75%	12,5%	25%
	Misure attivate nei tempi/misure attuate ≥ 75%	12,5%	
TRASPARENZA	Punteggi associati alle attestazioni rilasciate dall'OLV / Totale punteggio potenziale ≥ 95%	25%	25%
SALUTE FINANZIARIA	Tempo medio di pagamento ponderato complessivo da Piattaforma Crediti Certificati ≤ 30 giorni	50%	50%
		<b>100%</b>	<b>100%</b>

Il punteggio di valutazione della Performance Organizzativa di Ente è assegnata al personale dirigenziale, in esito alla valutazione del raggiungimento dei target individuati, sulla base di quanto indicato nella seguente griglia di valutazione e considerando che il massimo punteggio assegnabile per tale ambito di valutazione è pari a 15.

La valutazione della performance organizzativa di Ente è la medesima per tutti i dirigenti dell'Ente.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE- OBIETTIVI DI ENTE			
OBIETTIVO DI ENTE	DESCRIZIONE INDICATORE	PUNTEGGIO Indicatore riparametrato	PUNTEGGIO Obiettivo riparametrato
ANTICORRUZIONE	Misure attuate/misure di competenza previste ≥ 75%	1,875	3,75
	Misure attivate nei tempi/misure attuate ≥ 75%	1,875	
TRASPARENZA	Punteggi associati alle attestazioni rilasciate dall'OLV / Totale punteggio potenziale ≥ 95%	3,75	3,75
SALUTE FINANZIARIA	Tempo medio di pagamento ponderato complessivo da Piattaforma Crediti Certificati ≤ 30 giorni	7,50	7,50
		<b>15</b>	<b>15</b>

## 2.2 DIRIGENTI: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE - STANDARD DEI SERVIZI

La performance organizzativa di settore è valutata rispetto al raggiungimento degli Standard dei Servizi assegnati a ciascun Settore/Direzione, ed approvati all'interno del Peg/Piano della Performance.

Il punteggio di valutazione della Performance Organizzativa di Settore è funzionale al numero degli Standard di Servizio raggiunti, ed è assegnato sulla base della seguente griglia di valutazione, e considerando che il massimo punteggio assegnabile per tale ambito di valutazione è pari a 10.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE - STANDARD DEI SERVIZI		
STANDARD RAGGIUNTI vs STANDARD TOTALI	Punteggio valutazione	Punteggio valutazione Standard dei Servizi riparametrato
≥ 90%	100	10
≥ 40% <90%	da 40 a 90 assegnato in via proporzionale alla % di standard raggiunti vs totale standard	da 4 a 9 assegnato in via proporzionale in funzione della % di standard raggiunti/vs Totale Standard (con arrotondamento all'unità superiore)
< 40%	0	0

## 2.3 DIRIGENTI: PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO OBIETTIVI

La valutazione della Performance Individuale - ambito Obiettivi è riferita agli Obiettivi Esecutivi assegnati a ciascun dirigente.

Gli Obiettivi Esecutivi, i relativi cronoprogrammi e target manageriali per la misurazione quantitativa, sono approvati dalla Giunta Comunale nel Peg/Piano della Performance.

### 2.3.1 Obiettivi Esecutivi: criteri di graduazione

Gli Obiettivi Esecutivi sono oggetto di graduazione, al fine di rilevare e assegnare il livello di complessità, sulla base dei seguenti criteri:

- VALORE PRODOTTO INTERNO/ESTERNO
- STRATEGICITÀ RISPETTO ALLE POLITICHE
- TRASVERSALITÀ
- COMPLESSITÀ

L'esito della graduazione degli Obiettivi Esecutivi è esplicitato nel PEG/Piano della Performance.

In esito alla graduazione, a ciascun Obiettivo Esecutivo viene assegnato il relativo livello di complessità, graduato su una scala da 1 (BASSA) a 5 (ALTA), in base alla seguente griglia:

GRADUAZIONE OBIETTIVO ESECUTIVO	PESO
5	100%
4	80%
3	60%
2	40%
1	20%

Il peso assegnato a ciascun Obiettivo Esecutivo, in esito alla graduazione, determina il punteggio massimo teorico assegnabile al medesimo obiettivo in sede di valutazione.

Il punteggio massimo assegnabile a ciascun Obiettivo Esecutivo è determinato dal punteggio massimo assegnabile alla "Performance Individuale - ambito Obiettivi" (35 punti - cfr. precedente punto 2.), diviso per il numero degli obiettivi esecutivi assegnati al dirigente.

In caso di assegnazione al dirigente di n. 4 Obiettivi Esecutivi, il punteggio massimo assegnabile a ciascun Obiettivo Esecutivo sarà, pertanto, così rimodulato, in funzione del peso assegnato:

GRADUAZIONE OBIETTIVO ESECUTIVO	PESO ASSEGNATO	PUNTEGGIO MASSIMO ASSEGNABILE
5	100%	8,75
4	80%	7
3	60%	5,25
2	40%	3,5
1	20%	1,75

Il punteggio di valutazione dell'Obiettivo Esecutivo sarà assegnato a consuntivo, parametrando il Punteggio massimo assegnabile al grado di realizzazione dell'Obiettivo, determinato sulla base di quanto indicato al successivo punto 2.3.2.

### 2.3.2 Obiettivi Esecutivi: criteri di valutazione

La valutazione di ciascun Obiettivo Esecutivo viene effettuata assegnando:

- il 30% dei punti a disposizione in funzione dell'OSSERVANZA del CRONOPROGRAMMA
- il 70% dei punti a disposizione in funzione del grado di RAGGIUNGIMENTO DEI TARGET MANAGERIALI

coerentemente a quanto indicato nella seguente griglia di valutazione:

AREE DI VALUTAZIONE	% REALIZZAZIONE del CRONOPROGRAMMA	PUNTEGGIO DI CRONOPROGRAMMA (a)
OSSERVANZA CRONOPROGRAMMA E MONITORAGGIO	≥ 90%	30
	≥ 40% <90%	da 12 a 27 assegnato in via proporzionale in funzione della % di realizzazione del cronoprogramma (con arrotondamento all'unità superiore)
	< 40%	0
AREE DI VALUTAZIONE	% REALIZZAZIONE DEI TARGET MANAGERIALI	PUNTEGGIO TARGET (b)
RAGGIUNGIMENTO DEI TARGET MANAGERIALI *	≥ 90%	70
	≥ 40% <90%	da 28 a 63 assegnato in via proporzionale in funzione della % di realizzazione dei target manageriali (con arrotondamento all'unità superiore)
	< 40%A	0
<b>PUNTEGGIO OBIETTIVO ESECUTIVO</b>		<b>MAX 100</b> <b>= (a) + (b)</b>

*\* qualora, in occasione delle verifiche, non venisse fornita l'origine dei dati né spiegazione sulla modalità di rilevazione degli stessi, il target manageriale, sarà considerato non raggiunto*

### 2.3.3 Dirigenti: la valutazione finale di Performance Individuale - Ambito obiettivi

Il punteggio finale assegnato all'Obiettivo Esecutivo, per il personale dirigenziale, è determinato parametrando il punteggio massimo assegnabile all'obiettivo a seguito di graduazione (cfr. precedente punto 2.3.1) al punteggio dell'Obiettivo Esecutivo, determinato sulla base della griglia riportata al precedente punto 2.3.2.

Esempio: se il punteggio massimo assegnabile all'Obiettivo Esecutivo è pari a 8,75 e il Punteggio dell'Obiettivo Esecutivo è pari a 86, il punteggio finale sarà pari a 7,525 (dato da  $8,75/100 \cdot 86$ ).

Il risultato derivante dalla somma dei punteggi di valutazione dei singoli Obiettivi Esecutivi, determina il Punteggio di Performance Individuale - ambito Obiettivi, come meglio rappresentato nell'esempio nel seguito riportato:



Esempio di valutazione dirigenziale dell'ambito Performance Individuale - Ambito Obiettivi:

OB. ESEC.	VALUTAZIONE CRONOPROGRAMMA		VALUTAZIONE TARGET MANAGERIALI		PUNTEGGIO OB. ESEC. C=A+B	PESO OBIETTIVO IN ESITO A GRADUAZIONE (D)	PUNTEGGIO MASSIMO ASSEGNABILE E= [35/4*D]	PUNTEGGIO FINALE OB. ESEC. F=C/100*E
	VALUTAZIONE	Punteggio crono programma (A)	VALUTAZIONE % REALIZZAZIONE TARGET	Punteggio TARGET (B)				
OE 1	100%	30	80%	56	86	100%	8,75	7,525
OE 2	35%	0	100%	70	70	80%	7	4,90
OE 3	100%	30	70%	49	79	100%	8,75	6,91
OE 4	100%	30	100%	70	100	60%	5,25	5,25
<b>VALUTAZIONE DIRIGENTE PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO OBIETTIVI</b>							<b>29,75</b>	<b>24,59</b>

2.4 DIRIGENTI: PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

La scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi prevede complessivamente quindici item di valutazione, come nel seguito illustrato. È facoltà del valutatore selezionare solo alcuni dei comportamenti organizzativi, sui quali intende orientare la prestazione del valutato (è preferibile, al fine di focalizzare maggiormente la prestazione su specifici item, selezionare un numero limitato di item - orientativamente, non superiore a 6). A ciascun comportamento organizzativo selezionato, dovrà essere attribuito il relativo peso.

PERFORMANCE INDIVIDUALE: AMBITO "COMPORAMENTI"				
Comportamento organizzativo	Descrizione item	PESO % dell'item selezionato (A)	Valutazione ITEM (espressa su una scala da 0 a 10) (B)	Valutazione riparametrata (rispetto a PESO Item) C=A*B*10
CAPACITÀ DI GOVERNANCE TECNICA E DI COMUNICAZIONE	Capacità e qualità di gestione dei processi di comunicazione interna ed esterna con gli Stakeholder*			
	Capacità di motivare le previsioni e attendibilità delle stesse			
CAPACITÀ DI PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO DEI RISULTATI	Chiarezza della rappresentazione della performance attesa e dei report sulla performance conseguita e rispetto dei tempi di consegna del relativo materiale			
	Utilizzo dei report per il ri-orientamento della gestione (utilizzo Direzionale B.I.)			
	Contributo fornito su Obiettivi Esecutivi di altri Settori (cronoprogrammi)			
	Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità			
CAPACITÀ DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Attitudine alla delega			
	Capacità di coordinare il personale			
	Capacità di prevenire e/o gestire i conflitti			
	Capacità di analisi dei fabbisogni di formazione e chiarezza della definizione delle proposte formative			
	Capacità di valutazione del personale			
	Capacità di adattare ai contesti, flessibilità operativa e capacità di problem solving			
FLESSIBILITÀ E INNOVAZIONE	Capacità di coordinamento con altri Settori (per attività di routine)			
	Capacità di innovazione			
	Spirito di iniziativa, assunzione di responsabilità ed empatia			
<b>PUNTEGGIO COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>		<b>TOT = 100%</b>		<b>MAX=100</b>

Il punteggio finale relativo all'ambito comportamenti organizzativi è poi riparametrato al Peso assegnato a tale ambito, come definito al precedente punto 2. (40%), applicando la formula "Punteggio Comportamenti/100\*40".

## 2.5 FORMAT SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE DIRIGENTI

1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE - OBIETTIVI DI ENTE (Fino a 15 punti)					
Obiettivo	Indicatore	Peso Obiettivo	Peso indicatore	Punteggio Riparametrato indicatori	Punteggio conseguito
ANTICORRUZIONE	Misure attuate/misure di competenza previste $\geq 75\%$	25%	12,5%	1,875	
	Misure attivate nei tempi/misure attuate $\geq 75\%$		12,5%	1,875	
TRASPARENZA	Punteggi associati alle attestazioni rilasciate dall'OIV / Totale punteggio potenziale $\geq 95\%$	25%	25%	3,75	
SALUTE FINANZIARIA	Tempo medio di pagamento ponderato complessivo da Piattaforma Crediti Certificati $\leq 30$ giorni	50%	50,00%	7,50	
<b>Punteggio Conseguito Performance Organizzativa di Ente</b>					
2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE - STANDARD DEI SERVIZI (Fino a 10 punti)					
Standard dei servizi	Segno Target (=, >=, <=, >, <)	Valore Target	Standard Raggiunto (SI/NO)		
Standard di settore 1					
Standard di settore 2					
Standard di settore 3					
Standard di settore 4					
Standard di settore 5					
Standard di settore 6					
Standard di settore 7					
Standard di settore 8					
Standard di settore 9					
...					
N. di Standard di Servizio raggiunti					
% Standard raggiunti					
<b>Punteggio Conseguito Performance Organizzativa di Settore</b>					

3) PERFORMANCE INDIVIDUALE - OBIETTIVI ESECUTIVI (Fino a 35 punti)							
Ob. Esecutivo	Punteggio Cronoprogramma (fino a 30 punti)	Punteggio Target Manageriali (fino a 70 punti)	Punteggio Obiettivo Esecutivo (max 100) [a]	Peso* Ob.Esecutivo a seguito di graduazione (max 100%)	Punteggio Massimo Assegnabile 35/4*Peso OE [b]	Punteggio Finale Ob. Esec. =[a]/100*[b]	
Obiettivo Esecutivo 1							
Obiettivo Esecutivo 2							
Obiettivo Esecutivo 3							
Obiettivo Esecutivo 4							
Punteggio Conseguito Performance Individuale Obiettivi Esecutivi							
*Gli Obiettivi Esecutivi vengono pesati in base ai seguenti criteri: Valore prodotto interno/esterno; Strategicità rispetto alle Politiche; Trasversalità; Complessità							
4) VALUTAZIONE ATTIVITA' (0 punti)							
5) PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO COMPORAMENTI (Fino a 40 punti)							
Comportamento organizzativo	Descrizione item			PESO % dell'item selezionato (A)	Valutazione ITEM (espressa su una scala da 0 a 10) (B)	Valutazione riparametrata (rispetto a PESO Item - max 100) C=A*B*10	Punteggio conseguito riparametrato C/100*40o
CAPACITÀ DI GOVERNANCE TECNICA E DI COMUNICAZIONE	Capacità e qualità di gestione dei processi di comunicazione interna ed esterna con gli Stakeholder*						
	Capacità di motivare le previsioni e attendibilità delle stesse						
CAPACITÀ DI PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO DEI RISULTATI	Chiarezza della rappresentazione della performance attesa e dei report sulla performance conseguita e rispetto dei tempi di consegna del relativo materiale						
	Utilizzo dei report per il ri-orientamento della gestione (utilizzo Direzionale B.I.)						
	Contributo fornito su Obiettivi Esecutivi di altri Settori (cronoprogrammi)						
CAPACITÀ DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità						
	Attitudine alla delega						
	Capacità di coordinare il personale						
	Capacità di prevenire e/o gestire i conflitti						
	Capacità di analisi dei fabbisogni di formazione e chiarezza della definizione delle proposte formative						
FLESSIBILITÀ E INNOVAZIONE	Capacità di valutazione del personale						
	Adattabilità ai contesti, flessibilità operativa e capacità di problem solving						
	Capacità di coordinamento con altri Settori (per attività di routine)						
	Capacità di innovazione						
Spirito di iniziativa, assunzione di responsabilità ed empatia							
Punteggio Conseguito Performance Individuale Comportamenti							

<b>RIEPILOGO VALUTAZIONE PERSONALE DIRIGENTE</b>	
<b>Valutazione</b>	<b>Punteggio</b>
Performance Organizzativa - Obiettivi di Ente (Fino a 15 punti):	
Performance Organizzativa - Standard dei Servizi (Fino a 10 punti):	
Performance Individuale -Obiettivi Esecutivi (Fino a 35 punti):	
<i>Attività (0 punti):</i>	
Performance Individuale - Ambito Comportamenti (Fino a 40 punti):	
<b>ESITO VALUTAZIONE :</b>	

### 3. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE TITOLARE DI INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA/ALTA PROFESSIONALITA'

La performance del personale titolare di incarico di Posizione Organizzativa/Alta Professionalità (nel seguito, per brevità, PO/AP) è valutata con riferimento ai seguenti macro ambiti:

- **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA** (Obiettivi di Ente e Standard dei Servizi del Settore/Direzione di appartenenza)
- **PERFORMANCE INDIVIDUALE** (Obiettivi, Comportamenti Organizzativi, Attività)

L'incidenza di ciascun ambito di valutazione della performance delle PO/AP, per l'anno 2022, è la medesima già prevista per il personale dirigenziale ed è riportata nel seguente prospetto:

PO/AP: AMBITI DI VALUTAZIONE PERFORMANCE ANNO 2022			
Macro-Ambito	Ambito di valutazione	Peso %	Punteggio massimo assegnabile
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE - OBIETTIVI DI ENTE	10%	10
	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE - STANDARD DEI SERVIZI	15%	15
PERFORMANCE INDIVIDUALE	PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO OBIETTIVI	35%	35
	PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO COMPORTAMENTI	40%	40
	PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO ATTIVITA'	0%	-
		<b>100%</b>	<b>100</b>

Nel seguito sono dettagliati i criteri di valutazione rispetto a ciascuno degli ambiti di valutazione sopra indicati, ad eccezione dell'Ambito - Attività, che non sarà oggetto di valutazione per l'anno 2022 in quanto non è stato valorizzato il peso di tale ambito.

#### 3.1 PO/AP: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE E DI SETTORE

La valutazione della performance organizzativa di Ente e di Settore, per le PO/AP segue i medesimi criteri già esplicitati per il personale dirigenziale. Per tale motivo, si rimanda a quanto dettagliato nei precedenti punti 2.1 e 2.2, con unica variazione rispetto al punteggio massimo assegnabile a ogni ambito, in funzione del diverso peso agli stessi assegnati.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE- OBIETTIVI DI ENTE			
OBIETTIVO DI ENTE	DESCRIZIONE INDICATORE	PUNTEGGIO Indicatore riparametrato	PUNTEGGIO Obiettivo riparametrato
ANTICORRUZIONE	Misure attuate/misure di competenza previste $\geq$ 75%	1,25	2,5
	Misure attivate nei tempi/misure attuate $\geq$ 75%	1,25	
TRASPARENZA	Punteggi associati alle attestazioni rilasciate dall'OLV / Totale punteggio potenziale $\geq$ 95%	2,5	2,5
SALUTE FINANZIARIA	Tempo medio di pagamento ponderato complessivo da Piattaforma Crediti Certificati $\leq$ 30 giorni	5	5
		<b>10</b>	<b>10</b>

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE - STANDARD DEI SERVIZI		
STANDARD RAGGIUNTI vs STANDARD TOTALI	Punteggio valutazione	Punteggio valutazione Standard dei Servizi riparametrato
≥ 90%	100	15
≥ 40% <90%	da 40 a 90 assegnato in via proporzionale alla % di standard raggiunti vs totale standard	da 6 a 14 assegnato in via proporzionale in funzione della % di standard raggiunti/vs Totale Standard (con arrotondamento all'unità superiore)
< 40%	0	0

La valutazione della performance organizzativa di Ente è la medesima per tutte le PO/AP dell'Ente.  
 La valutazione della performance organizzativa di Settore è la medesima per tutte le PO/AP assegnate al medesimo Settore/Direzione.

### 3.2 PO/AP: PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO OBIETTIVI

La valutazione della Performance Individuale - ambito Obiettivi è riferita agli Obiettivi Esecutivi assegnati dal dirigente alla PO/AP. Nel caso in cui non sia possibile associare alcun obiettivo esecutivo a un incaricato di PO/AP, allo stesso saranno associati, come obiettivi individuali, gli Standard dei Servizi afferenti il proprio ambito di responsabilità.

Nel caso in cui alla PO/AP siano associati più obiettivi (sia Obiettivi Esecutivi che Standard dei Servizi), il peso di ciascun obiettivo è definito dal Dirigente, in funzione del maggior/minor impegno richiesto alla PO/AP e/o in funzione della valutazione del livello di priorità, con riferimento a ciascun obiettivo assegnato.

#### 3.2.1 Obiettivi Esecutivi: criteri di valutazione

La valutazione dell'Obiettivo Esecutivo viene effettuata, analogamente a quanto previsto per il personale dirigenziale, come indicato al precedente punto 2.3.2.

#### 3.2.2 Standard dei servizi: criteri di valutazione

La valutazione degli indicatori di performance legati agli Standard dei Servizi, qualora assegnati dal dirigente alla PO/AP, è effettuata sulla base della seguente griglia di valutazione:

PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO OBIETTIVI	
Griglia di valutazione INDICATORI DI PERFORMANCE legati agli Standard dei servizi	
Descrizione	PUNTEGGIO STANDARD DEI SERVIZI
Standard raggiunto/migliorato rispetto al target	100
Standard NON raggiunto con scostamento rispetto al target ≤ 25%	50
Standard NON raggiunto con scostamento rispetto al target > 25%	0
Standard NON misurato *	0

*\*Qualora, in occasione delle verifiche, non venisse fornita l'origine dei dati né spiegazione sulla modalità di rilevazione degli stessi, lo standard dei servizi, sarà considerato non raggiunto*

### 3.2.3 PO/AP: la valutazione finale di Performance Individuale - Ambito obiettivi

Le valutazioni riportate per i singoli obiettivi assegnati alla PO/AP sono poi parametrizzate al relativo peso. Il risultato derivante dalla somma delle suddette valutazioni riparametrate, determina il Punteggio di Performance Individuale - ambito Obiettivi. Tale punteggio è poi riparametrato al Peso assegnato a tale ambito, come definito al precedente punto 3. (35%), applicando la formula "Punteggio di Performance Individuale - ambito Obiettivi/100\*35", come meglio rappresentato nell'esempio nel seguito riportato:

Esempio di valutazione di una PO/AP dell'ambito Performance Individuale - Ambito Obiettivi:

OBTV	VALUTAZIONE OBIETTIVI ESECUTIVI					VALUTAZIONE STANDARD dei SERVIZI	PESO OBIETTIVO (C)	PUNTEGGIO OBIETTIVO F=(A)*(C) o (B)*(C)	PUNTEGGIO AMBITO OBIETTIVI RIPARAMETRATO G= F*35/100
	VALUTAZIONE	Punteggio crono programma	VALUTAZIONE % REALIZZAZIONE TARGET	Punteggio TARGET	PUNTEGGIO OBIETTIVO ESECUTIVO (A)	ESITO VALUTAZIONE STANDARD (B)			
OE 1	100%	30	80%	56	86		50%	43	
OE 2	30%	0	100%	70	70		20%	14	
STD 1						100	30%	30	
<b>PUNTEGGIO PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO OBIETTIVI</b>							<b>100%</b>	<b>87</b>	<b>30,45</b>

### 3.3 PO/AP: PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

La valutazione della Performance Individuale - Ambito comportamenti, per le PO/AP segue i medesimi criteri già esplicitati per il personale dirigenziale. Per tale motivo, si rimanda a quanto dettagliato al precedente punto 2.4.



### 3.4 FORMAT SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE PO/AP

1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE - OBIETTIVI DI ENTE (Fino a 10 punti)					
Obiettivo	Indicatore	Peso Obiettivo	Peso indicatore	Punteggio Riparametrato indicatori	Punteggio conseguito
ANTICORRUZIONE	Misure attuate/misure di competenza previste $\geq 75\%$	25%	12,5%	1,25	
	Misure attivate nei tempi/misure attuate $\geq 75\%$		12,5%	1,25	
TRASPARENZA	Punteggi associati alle attestazioni rilasciate dall'OIV / Totale punteggio potenziale $\geq 95\%$	25%	25%	2,5	
SALUTE FINANZIARIA	Tempo medio di pagamento ponderato complessivo da Piattaforma Crediti Certificati $\leq 30$ giorni	50%	50,00%	5	
<b>Punteggio Conseguito Performance Organizzativa di Ente</b>					
2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE - STANDARD DEI SERVIZI (Fino a 15 punti)					
Standard dei servizi	Segno Target (=, $\geq$ , $\leq$ , $>$ , $<$ )	Valore Target	Standard Raggiunto (SI/NO)		
Standard di settore 1					
Standard di settore 2					
Standard di settore 3					
Standard di settore 4					
Standard di settore 5					
Standard di settore 6					
Standard di settore 7					
Standard di settore 8					
Standard di settore 9					
...					
N. di Standard di Servizio raggiunti					
% Standard raggiunti					
<b>Punteggio Conseguito Performance Organizzativa di Settore</b>					

3) PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO OBIETTIVI (Fino a 35 punti)							
Ob. Esecutivo	Punteggio Cronoprogramma (fino a 30 punti)	Punteggio Target Manageriali (fino a 70 punti)	Punteggio Obiettivo Esecutivo (max 100) [a]	Punteggio valutazione Standard dei Servizi [b]	Peso Obiettivo (Tot= 100%) [c]	Punteggio Obiettivo d=[a]*[c] o [b]*[c]	Punteggio Ambito Obiettivi Riparametrato = d/100*35
Obiettivo Esecutivo 1				-			
Obiettivo Esecutivo 2				-			
Standard dei Servizi 1	-	-	-				
...							
Punteggio Conseguito Performance Individuale Obiettivi Esecutivi							
4) VALUTAZIONE ATTIVITA' [0 punti]							
5) PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO COMPORAMENTI (Fino a 40 punti)							
Comportamento organizzativo	Descrizione item			PESO % dell'item selezionato (A)	Valutazione ITEM (espressa su una scala da 0 a 10) (B)	Valutazione riparametrata (rispetto a PESO Item - max 100) C=A*B*10	Punteggio conseguito riparametrato C/100*40o
CAPACITÀ DI GOVERNANCE TECNICA E DI COMUNICAZIONE	Capacità e qualità di gestione dei processi di comunicazione interna ed esterna con gli Stakeholder*						
	Capacità di motivare le previsioni e attendibilità delle stesse						
CAPACITÀ DI PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO DEI RISULTATI	Chiarezza della rappresentazione della performance attesa e dei report sulla performance conseguita e rispetto dei tempi di consegna del relativo materiale						
	Utilizzo dei report per il ri-orientamento della gestione (utilizzo Direzionale B.I.)						
	Contributo fornito su Obiettivi Esecutivi di altri Settori (cronoprogrammi)						
	Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità						
CAPACITÀ DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Attitudine alla delega						
	Capacità di coordinare il personale						
	Capacità di prevenire e/o gestire i conflitti						
	Capacità di analisi dei fabbisogni di formazione e chiarezza della definizione delle proposte formative						
	Capacità di valutazione del personale						
	Adattabilità ai contesti, flessibilità operativa e capacità di problem solving						
FLESSIBILITÀ E INNOVAZIONE	Capacità di coordinamento con altri Settori (per attività di routine)						
	Capacità di innovazione						
	Spirito di iniziativa, assunzione di responsabilità ed empatia						
Punteggio Conseguito Performance Individuale Comportamenti							

<b>RIEPILOGO VALUTAZIONE PERSONALE PO/AP</b>	
<b>Valutazione</b>	<b>Punteggio</b>
Performance Organizzativa - Obiettivi di Ente (Fino a 10 punti):	
Performance Organizzativa - Standard dei Servizi (Fino a 15 punti):	
Performance Individuale - Ambito Obiettivi (Fino a 35 punti):	
<i>Attività (0 punti):</i>	
Performance Individuale- Ambito Comportamenti (Fino a 40 punti):	
<b>ESITO VALUTAZIONE :</b>	

#### 4. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DEL COMPARTO

Il sistema di valutazione della performance del personale del comparto prevede che la performance sia misurata e valutata con riferimento ai seguenti macro ambiti:

- **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**
- **PERFORMANCE INDIVIDUALE**

A differenza della scheda di valutazione del personale dirigenziale e del personale titolare di incarico di PO/AP, la scheda di valutazione del personale del comparto è, pertanto, composta da due distinte sezioni:

- SEZIONE 1) - valutazione della PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
- SEZIONE 2) - valutazione della PERFORMANCE INDIVIDUALE

Le valutazioni delle due sezioni sono distinte e non sono cumulate, in quanto, in sede di erogazione della premialità:

- alla valutazione della Performance Organizzativa sarà correlato il Premio Performance Organizzativa ex art. 68, comma 2, lettera **a**) del CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21 maggio 2018;
- alla valutazione della Performance Individuale sarà correlato il Premio Performance Individuale ex art. 68, comma 2, lettera **b**) del CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21 maggio 2018.

La **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA** è valutata, per il personale del comparto, rispetto ai seguenti ambiti:

- Performance Organizzativa di ENTE (Obiettivi di Ente)
- Performance Organizzativa di SETTORE (Standard dei Servizi)

L'incidenza dei due ambiti rispetto alla valutazione complessiva di Performance Organizzativa è riportata nel seguente prospetto:

	Incidenza degli ambiti di Performance Organizzativa
Performance Organizzativa - Obiettivi di Ente	10%
Performance Organizzativa - Standard dei Servizi	90%

La **PERFORMANCE INDIVIDUALE** è valutata, per il personale del comparto, con riferimento ai seguenti ambiti:

- Performance Individuale - ambito OBIETTIVI
- Performance Individuale - ambito COMPORAMENTI

L'incidenza dei due ambiti rispetto alla valutazione complessiva di Performance Individuale è differenziata per categoria giuridica di appartenenza del personale come indicato nel seguente prospetto:

	Incidenza degli ambiti di Performance Individuale		
	CAT B	CAT C	CAT D
Performance Individuale - ambito Obiettivi	30%	40%	50%
Performance Individuale - ambito Comportamenti	70%	60%	50%

Nel seguente prospetto è riportata la sintesi degli ambiti di valutazione della performance del personale del comparto:

SINTESI AMBITI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DEL COMPARTO			
SEZIONE 1) Valutazione Performance ORGANIZZATIVA			
AMBITI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	INCIDENZA AMBITI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (indifferenziata rispetto alla categoria giuridica)		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE - OBIETTIVI DI ENTE	10%		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE - STANDARD DEI SERVIZI	90%		
SEZIONE 2) Valutazione Performance INDIVIDUALE			
AMBITI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	INCIDENZA AMBITI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE (differenziata per categoria giuridica)		
	CAT B	CAT C	CAT D
PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO OBIETTIVI	30%	40%	50%
PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO COMPORTAMENTI	70%	60%	50%

#### 4.1 PERSONALE: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE - OBIETTIVI DI ENTE

La valutazione della performance organizzativa di Ente e di Settore, per il personale del comparto segue i medesimi criteri già esplicitati per il personale dirigenziale.

Per tale motivo, si rimanda a quanto dettagliato nei precedenti punti 2.1 e 2.2.

Con riferimento alla Performance Organizzativa di Ente, si riporta nel seguito la griglia di assegnazione dei punteggi, in quanto a differenza di quanto avviene per Dirigente e PO/AP (per i quali il massimo punteggio assegnabile di performance organizzativa di Ente è pari a 15), per il personale del comparto il massimo punteggio assegnabile a tale ambito è pari a 10 punti.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE- OBIETTIVI DI ENTE			
OBIETTIVO DI ENTE	DESCRIZIONE INDICATORE	PUNTEGGIO Indicatore riparametrato	PUNTEGGIO Obiettivo riparametrato
ANTICORRUZIONE	Misure attuate/misure di competenza previste $\geq$ 75%	1,25	2,5
	Misure attivate nei tempi/misure attuate $\geq$ 75%	1,25	
TRASPARENZA	Punteggi associati alle attestazioni rilasciate dall'OLV / Totale punteggio potenziale $\geq$ 95%	2,5	2,5
SALUTE FINANZIARIA	Tempo medio di pagamento ponderato complessivo da Piattaforma Crediti Certificati $\leq$ 30 giorni	5	5
		<b>10</b>	<b>10</b>

La valutazione della performance organizzativa di Ente è uguale per tutti i dipendenti dell'Ente.

#### 4.2 PERSONALE: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE - STANDARD DEI SERVIZI

Come già precisato al punto 2.2 del presente documento, nel PEG/Piano della Performance sono individuati, per ciascun Settore/Direzione, alcuni indicatori con target che consentono la rilevazione degli Standard dei Servizi.

Il punteggio di valutazione della Performance Organizzativa di Settore è funzionale al numero degli Standard di Servizio raggiunti, ed è assegnato sulla base della seguente griglia di valutazione, e considerando che il massimo punteggio assegnabile per tale ambito di valutazione è pari a 90.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE - STANDARD DEI SERVIZI		
STANDARD RAGGIUNTI vs STANDARD TOTALI	Punteggio valutazione	Punteggio valutazione Standard dei Servizi riparametrato
≥ 90%	100	90
≥ 40% < 90%	da 40 a 90 assegnato in via proporzionale alla % di standard raggiunti vs totale standard	da 36 a 81 assegnato in via proporzionale alla % di standard raggiunti vs totale standard (con arrotondamento all'unità superiore)
< 40%	0	0

La valutazione della performance organizzativa di Settore è uguale per tutti i dipendenti appartenenti alla medesima Direzione/Settore.

#### 4.3 PERSONALE: PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO OBIETTIVI

La valutazione della Performance Individuale - ambito Obiettivi è riferita agli obiettivi (Obiettivi Esecutivi e/o indicatori di performance legati agli Standard dei Servizi e/o Obiettivi specificamente definiti per il dipendente) specificamente assegnati al dipendente.

Nel caso in cui il dipendente concorra a più obiettivi, il peso di ciascun obiettivo è definito dal Dirigente (il quale può avvalersi della posizione organizzativa o del responsabile sovraordinato di riferimento del dipendente) in funzione del maggior/minor impegno richiesto al dipendente e/o in funzione della valutazione del livello di priorità con riferimento a ciascun obiettivo assegnato.

È preferibile, al fine di focalizzare maggiormente la prestazione su specifici obiettivi, assegnare un numero limitato di obiettivi - orientativamente, non superiore a 5.

##### 4.3.1 Obiettivi Esecutivi: criteri di valutazione

La valutazione dell'Obiettivo Esecutivo viene effettuata, analogamente a quanto previsto per il personale dirigenziale, come indicato al precedente punto 2.3.2.

##### 4.3.2 Standard dei servizi: criteri di valutazione

La valutazione degli indicatori di performance legati agli Standard dei Servizi o agli obiettivi specificamente definiti per il dipendente, è effettuata sulla base della seguente griglia di valutazione:

PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO OBIETTIVI	
Griglia di valutazione INDICATORI DI PERFORMANCE legati agli Standard dei servizi	
Descrizione	PUNTEGGIO STANDARD DEI SERVIZI
Standard raggiunto/migliorato rispetto al target	100
Standard NON raggiunto con scostamento rispetto al target ≤ 25%	50
Standard NON raggiunto con scostamento rispetto al target > 25%	0
Standard NON misurato *	0

\*Qualora, in occasione delle verifiche, non venisse fornita l'origine dei dati né spiegazione sulla modalità di rilevazione degli stessi, lo standard dei servizi, sarà considerato non raggiunto

#### 4.3.3 Personale: la valutazione finale di Performance Individuale - Ambito obiettivi

Le valutazioni riportate per i singoli obiettivi assegnati al personale sono poi parametrizzate al relativo peso. Il risultato derivante dalla somma delle suddette valutazioni riparametrate, determina il Punteggio di Performance Individuale - ambito Obiettivi. Tale punteggio è poi riparametrato al Peso assegnato a tale ambito, come definito al precedente punto 4. (30% per la categoria B, 40% per la categoria C e 50% per la categoria D), applicando la formula "Punteggio di Performance Individuale - ambito Obiettivi/100\*PESO", come meglio rappresentato nell'esempio nel seguito riportato:

Esempio di valutazione di un dipendente di categoria C dell'ambito Performance Individuale - Ambito Obiettivi:

OBTV	VALUTAZIONE OBIETTIVI ESECUTIVI					VALUTAZIONE STANDARD dei SERVIZI	PESO OBIETTIVO (C)	PUNTEGGIO OBIETTIVO F=(A)*(C) o (B)*(C)	PUNTEGGIO AMBITO OBIETTIVI RIPARAMETRATO G= F*40/100
	VALUTAZIONE	Punteggio crono programma	VALUTAZIONE % REALIZZAZIONE TARGET	Punteggio TARGET	PUNTEGGIO OBIETTIVO ESECUTIVO (A)	ESITO VALUTAZIONE STANDARD (B)			
OE 1	100%	30	80%	56	86		50%	43	
OE 2	30%	0	100%	70	70		20%	14	
STD 1						100	30%	30	
<b>PUNTEGGIO PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO OBIETTIVI</b>							<b>100%</b>	<b>87</b>	<b>34,8</b>

#### 4.4 PERSONALE: PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

La scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi prevede complessivamente dieci item di valutazione, come nel seguito illustrato. È facoltà del Dirigente (il quale può avvalersi della posizione organizzativa o del responsabile sovraordinato di riferimento del dipendente) selezionare solo alcuni dei comportamenti organizzativi, sui quali intende orientare la prestazione del dipendente. A ciascun comportamento organizzativo selezionato, il Dirigente (anche avvalendosi della posizione organizzativa o del responsabile sovraordinato di riferimento del dipendente) dovrà attribuire il relativo peso.

PERFORMANCE INDIVIDUALE: AMBITO "COMPORTAMENTI"				
Comportamento organizzativo	Descrizione item	PESO % dell'item selezionato	Valutazione ITEM (espressa su una scala da 0 a 10) (B)	Valutazione riparametrata (rispetto a PESO Item) C=A*B*10
Efficacia nella interpretazione del proprio ruolo nella filiera decisionale	Capacità propositiva			
	Capacità attuativa			
Efficacia nella interpretazione del proprio ruolo in caso di delega di attività	Grado di autonomia operativa			
	Capacità di reporting			
Efficacia nella interpretazione del proprio ruolo all'interno di gruppi di lavoro settoriali o intersettoriali	Capacità di lavorare in gruppo			
	Flessibilità operativa			
Efficacia nella interpretazione del proprio ruolo nelle relazioni con altri dipendenti del settore e/o dell'ente	Capacità di relazione			
	Adattabilità al contesto lavorativo			
Orientamento al servizio e all'utente	Capacità di relazione con gli utenti			
	Capacità di gestione dei feedback degli utenti			
<b>PUNTEGGIO COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI</b>		<b>TOT = 100%</b>		<b>MAX=100</b>

#### 4.5 PERSONALE: ALTRE INDICAZIONI

La valutazione di “Performance Organizzativa” e la valutazione di “Performance Individuale - ambito obiettivi”, sarà formulata per ciascun dipendente con riferimento al Settore/Direzione di maggior permanenza nel periodo di riferimento. Nello specifico, per l’anno 2022, per il personale in servizio alla data di approvazione del Piano della Performance, sarà considerata la maggior permanenza in un Settore/Direzione nella finestra temporale dell’annualità 2022 decorrente dalla data di approvazione di tale provvedimento.

Nel caso in cui un dipendente, in corso d’anno, sia trasferito a diversa unità organizzativa, la valutazione di “Performance Individuale - ambito comportamenti” è formulata dall’ultimo dirigente avvalendosi anche del supporto del precedente dirigente (il quale può avvalersi della posizione organizzativa o del responsabile sovraordinato di riferimento del dipendente).



#### 4.6 FORMAT SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL PERSONALE DEL COMPARTO

1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE - OBIETTIVI DI ENTE (Fino a 10 punti)					
Obiettivo	Indicatore	Peso Obiettivo	Peso indicatore	Punteggio Riparametrato indicatori	Punteggio conseguito
ANTICORRUZIONE	Misure attuate/misure di competenza previste $\geq 75\%$	25%	12,5%	1,25	
	Misure attuate nei tempi/misure attuate $\geq 75\%$		12,5%	1,25	
TRASPARENZA	Punteggi associati alle attestazioni rilasciate dall'OIV / Totale punteggio potenziale $\geq 95\%$	25%	25%	2,5	
SALUTE FINANZIARIA	Tempo medio di pagamento ponderato complessivo da Piattaforma Crediti Certificati $\leq 30$ giorni	50%	50,00%	5	
<b>Punteggio Conseguito Performance Organizzativa di Ente</b>					

2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE - STANDARD DEI SERVIZI (Fino a 90 punti)			
Standard dei servizi	Segno Target (=, >=, <=, >, <)	Valore Target	Standard Raggiunto (SI/NO)
Standard di settore 1			
Standard di settore 2			
Standard di settore 3			
Standard di settore 4			
Standard di settore 5			
Standard di settore 6			
Standard di settore 7			
Standard di settore 8			
Standard di settore 9			
...			
N. di Standard di Servizio raggiunti			
% Standard raggiunti			
<b>Punteggio Conseguito Performance Organizzativa di Settore</b>			

RIEPILOGO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA PERSONALE DEL COMPARTO	
Valutazione	Punteggio
Performance Organizzativa - Obiettivi di Ente (Fino a 10 punti)	
Performance Organizzativa - Standard dei Servizi (Fino a 90 punti)	
<b>VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA :</b>	

4.7 FORMAT SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO

PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO OBIETTIVI						
Obiettivi/ standard assegnati:		Peso Obiettivo (tot=100%) (a)	Valutazione grado di raggiungimento obiettivo (max 100 (b))	Punteggio Riparametrato (a*b)	PESO AMBITO "OBIETTIVI"	
OBIETTIVO ESECUTIVO 1						
STANDARD DEI SERVIZI 1						
STANDARD DEI SERVIZI 2						
PERFORMANCE INDIVIDUALE - AMBITO COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI						
Comportamento organizzativo	Descrizione	Peso Item (tot=100%) (a)	Valutazione item (scala da 0 a 10) (b)	Punteggio Riparametrato (a)*(b)*10	PESO AMBITO "COMPORTAMENTI"	
Efficacia nella interpretazione del proprio ruolo nella filiera decisionale	Capacità propositiva					
	Capacità attuativa					
Efficacia nella interpretazione del proprio ruolo in caso di delega di attività	Grado di autonomia operativa					
	Capacità di reporting					
Efficacia nella interpretazione del proprio ruolo all'interno di gruppi di lavoro settoriali o intersettoriali	Capacità di lavorare in gruppo					
	Flessibilità operativa					
Efficacia nella interpretazione del proprio ruolo nelle relazioni con altri dipendenti del settore e/o dell'ente	Capacità di relazione					
	Adattabilità al contesto lavorativo					
Orientamento al servizio e all'utente	Capacità di relazione con gli utenti					
	Capacità di gestione dei feedback degli utenti					
<b>Punteggio Conseguito Performance Individuale - Ambito Comportamenti</b>						
<b>RIEPILOGO VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE DEL COMPARTO</b>		<b>Punteggio Conseguito (a)</b>	<b>Peso Ambito (b)</b>	<b>Valutazione Finale [(a) * (b)]</b>		
Performance INDIVIDUALE AMBITO OBIETTIVI						
Performance INDIVIDUALE AMBITO COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI						
<b>VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>						

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE DELIBERA GIUNTA N° 151 DEL 31/05/2022  
 La produzione cartacea al sensi del D.Lgs. n° 2/2005 in successione modificazioni di ordine finale  
 firmato digitalmente da Giuseppe Provenzano / 041177 / 01/06/2022 17:32:25