SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE (approvato con Deliberazione del CDA del 31.05.2024)

1. **Oggetto** della valutazione: obiettivi e comportamenti organizzativi.

La metodologia di valutazione individua due dimensioni di valutazione della Performance:
• una dimensione collegata agli **obiettivi organizzativi** del lavoro, connessi alla capacità di raggiungere risultati da parte di unità organizzative, settori, servizi sotto la direzione del direttore/direttrice e rappresenta i risultati dell'Azienda e quindi al concetto di performance organizzativa;
• una dimensione collegata agli **obiettivi individuali** (comportamento + competenze) che si associa al concetto di performance individuale.

Gli **obiettivi** si potranno distinguere nelle seguenti tipologie:

- ✓ Obiettivi di unità organizzativa, e/o trasversali tra unità, e/o complessivi di ente, come indicati nel Piano di Performance annuale;
- ✓ Obiettivi particolari e complessivi dell'Azienda ritenuti particolarmente strategici dall'Amministrazione che possano incentivare il lavoro di gruppo e il senso di appartenenza;
- ✓ Eventuali obiettivi individuali.

In generale, gli obiettivi rappresentano:

1. risultati attesi dalla prestazione nel periodo di riferimento,
2. riferiti sia alla normale operatività che ad eventuali progetti di natura straordinaria,
3. concordati ad inizio periodo,
4. riferiti all'intero dei settore/Azienda.

Requisiti degli obiettivi:

- ➢ chiarezza e precisione: devono identificare in modo chiaro e preciso il punto di arrivo ed i risultati attesi;
- ➢ sinteticità: devono contenere una descrizione di massima molto sintetica delle attività che si prevede di porre in essere;
- ➢ ampiezza e generalità: la specificazione di risultati attesi molto precisi, non preclude la possibilità di definire obiettivi sufficientemente ampi e generali;
- ➢ sfidanti: i traguardi fissati per ciascun obiettivo non devono essere irrealistici, né scontati e di facile realizzazione, ma incentivanti e di stimolo;
- ➢ orientati alla soluzione di problemi: un problema irrisolto può spingere verso la costruzione di un obiettivo.

Il numero degli obiettivi non deve essere eccessivo, né ciascun obiettivo eccessivamente dettagliato.

2. **Valutazione** finale degli obiettivi.

Al termine del periodo di valutazione sarà verificato il raggiungimento dei singoli obiettivi secondo la scheda di seguito illustrata.

La valutazione a consuntivo degli obiettivi si propone di stabilire:

- ✓ se l'obiettivo è stato conseguito, non conseguito o conseguito parzialmente;
- ✓ in quale misura l'obiettivo è stato conseguito. Il punteggio sarà collegato al livello di raggiungimento dell'obiettivo; si dovrà tener conto delle condizioni che non hanno consentito il raggiungimento

dell'obiettivo anche per motivazioni estranee alla volontà del dipendente (ad es. variazione normativa di riferimento, assenza di finanziamento, ecc.);

- ✓ gli effetti prodotti dagli obiettivi dal punto di vista dell'impatto sull' utenza finale e sul contesto di riferimento.

3. **Scheda** di valutazione.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DIRIGENZIALE

Dirigente:

FATTORI DI VALUTAZIONE	OBIETTIVO	Peso (%)	PUNTEGGIO OBIETTIVO	PUNTEGGIO EFFETTIVO	RISULTATO
Risultati obiettivo	1				
Peso (%)	2				
60	3				
	TOTALE:	**0**			0

Punteggio obiettivo:

0 = obiettivo non raggiunto

0,5 = obiettivo raggiunto parzialmente

1 = obiettivo raggiunto

Comportamenti Organizzativi	Parametro	Peso (%)	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO EFFETTIVO	RISULTATO
Peso (%)	1	4	1	4	
40	2	3	1	3	
	3	3	1	3	
	4	3	1	3	
	5	3	1	3	
	6	3	1	3	
	7	3	1	3	
	8	3	1	3	
	9	3	1	3	
	10	3	1	3	
	11	3	1	3	
	12	3	1	3	
	13	3	1	3	
	TOTALE:	**40**			40

Punteggio comportamenti organizzativi:

0,2 = prestazione non soddisfacente
0,4 = prestazione parzialmente soddisfacente
0,6 = prestazione mediamente soddisfacente

0,8 = prestazione pienamente soddisfacente

1 = prestazione più che soddisfacente

Percentuale di risultato	40

Obiettivi e comportamenti organizzativi:

Ciascun obiettivo avrà un peso differenziato sulla base del suo contenuto, complessità e strategicità.
Il livello di raggiungimento viene valutato come di seguito:

LIVELLO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	PUNTEGGIO OBIETTIVO
Obiettivo pienamente raggiunto	1
Obiettivo parzialmente raggiunto	0,5
Obiettivo non raggiunto	0

I comportamenti organizzativi saranno valutati in funzione dei seguenti parametri:

PARAMETRI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DIRIGENTE		
N.	**PARAMETRI**	**%**
1	Gestione delle risorse umane e finanziarie/leadership organizzativa capacità di motivare, guidare i collaboratori e orientarli verso i risultati stimolandola responsabilizzazione e la partecipazione	4%
2	Capacità di formare e far crescere i propri collaboratori trasmettendo competenze, delegando attività e controllando i risultati	3%
3	Capacità di condurre le risorse umane assegnate a condividere e a far propri obiettivi,progetti, valori e comportamenti	3%
4	Capacità decisionale/analisi del rischio capacità di agire strategicamente perpianificare risorse ed attività con criteri di economicità, ottimizzando il rapporto tempi/costi/qualità e individuando in autonomia le soluzioni	3%
5	Capacità di assumere decisioni tra più opzioni valutando i rischi e le opportunità	3%
6	Capacità di pianificazione e controllo dei processi lavorativi	3%
7	Comunicazione/clima lavorativo capacità comunicativa e di gestione delle relazioni, intesa come capacità di ascolto dei collaboratori, utenti dei servizi, rappresentanti del vertice e portatori di interesse	3%
8	Capacità di favorire il miglioramento della comunicazione interna	3%
9	**Orientamento all'utenza** capacità di implementare processi di sviluppo della qualità organizzativa e di promuovere il miglioramento dei servizi forniti capacità di rispondere prontamente ed efficacemente alle istanze degli utenti interni ed esterni	3%
10	Innovazione capacità di gestire il cambiamento e di promuovere le innovazioni neiprocessi e negli strumenti adottati; capacità di proporre idee, progetti e attività, stimolando e mettendo in atto soluzioni innovative	3%
11	Problem solving capacità di monitorare i processi lavorativi, individuare e analizzare iproblemi, individuando le soluzioni	3%
12	Capacità di attuare interventi organizzativi per fronteggiare eventuali emergenze, eventi straordinari o situazioni di criticità in contesti particolarmente complessi ed eterogenei	3%
13	Capacità di differenziazione delle valutazioni dei collaboratori	3%
	TOTALE	**40%**

Il punteggio complessivo relativo al comportamento organizzativo viene calcolato effettuando la somma dei punteggi nei diversi parametri. La valutazione dei comportamenti organizzativi comprende la valutazione degli stessi nello svolgimento dell'attività ordinaria da parte del dipendente nell'anno solare di riferimento, nonché quella posta in essere nell'attuazione dell'obiettivo/i operativo/i individuale/i o di struttura.

Nella tabella seguente si riportano i descrittori e i relativi punteggi.

DESCRITTORE	PUNTEGGIO
Prestazione più che soddisfacente	1
Prestazione pienamente soddisfacente	0,8
Prestazione mediamente soddisfacente	0,6
Prestazione parzialmente soddisfacente	0,4
Prestazione non soddisfacente	0,2

Il risultato complessivo è dato dalla somma del punteggio attribuito al raggiungimento degli obiettivi al punteggio attribuito alla valutazione dei comportamenti organizzativi. Il valore così ottenuto restituirà la percentuale di risultato da applicare alla quota destinata a tale voce retributiva.