



**Provincia di Perugia**

**Servizio Coordinamento Funzioni Generali  
Ufficio Amministrativo Pianificazione Organizzativa**

**Sistema di valutazione della performance**

***Metodologia di valutazione delle performance dirigenziali  
della Provincia di Perugia***

## **Premessa**

1. La Provincia di Perugia assume la programmazione quale principio ispiratore e metodo gestionale di riferimento per il compimento della propria funzione istituzionale, esplicitata nel ciclo della performance.
2. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono principi fondanti del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.
3. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 così come integrato e modificato dal d.lgs. n. 74/2017.

### **1. Descrizione struttura organizzativa**

1. La struttura organizzativa della Provincia di Perugia è articolata in Servizi e Uffici.
2. Il Servizio, affidato alla responsabilità di un dirigente, è una unità organizzativa di notevole rilevanza e complessità, individuato per garantire la gestione di un insieme ampio e omogeneo di servizi e processi amministrativo-produttivi.
3. L'Ufficio, affidato alla responsabilità di un dipendente classificato nella categoria D, è una unità organizzativa di base, specializzata nella gestione integrata di servizi e processi amministrativo-produttivi interdipendenti. L'Ufficio costituisce un'articolazione del Servizio.

### **2. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance**

1. Il sistema di valutazione della performance (d'ora in poi "Sistema") ha per oggetto:
  - a) valutazione della performance con riferimento all'Ente nel suo complesso ed alle singole strutture dell'Ente ("performance organizzativa");
  - b) valutazione della performance dei singoli dipendenti: dirigenti, posizioni organizzative, alte professionalità e personale dipendente ("performance individuale").
2. Il sistema viene adottato ed aggiornato annualmente previo parere vincolante del Nucleo Interno di Valutazione (d'ora in poi "NIV").

### **3. Fasi e tempi del ciclo della performance**

1. Le fasi del Sistema si articolano in stretta connessione con il ciclo di gestione della performance, come segue:
  - a) sulla base degli indirizzi strategici già emanati, il Direttore Generale propone al Presidente o l'organo politico amministrativo di vertice a ciò deputato per legge, con il supporto del Servizio competente, gli obiettivi strategici e quelli operativi da inserire nel DUP, assegnandoli alle varie strutture e ai singoli dirigenti;
  - b) il Presidente o l'organo politico amministrativo di vertice a ciò deputato per legge approva il PEG e il PDO che coincidono con il Piano della performance;
  - c) il Presidente o l'organo politico amministrativo di vertice, su proposta del Direttore Generale e sentito il NIV, con il supporto del Servizio competente, definisce gli indicatori di

ciascun obiettivo di Peg e stabilisce la pesatura degli stessi. In caso di mancata pesatura, tutti gli obiettivi avranno un peso uniforme;

d) nel caso in cui per il raggiungimento di un singolo obiettivo sia necessario l'apporto di altre strutture coinvolte, si tratta di obiettivo in collaborazione. In tal caso il dirigente che ha un ruolo preponderante nella realizzazione dello stesso, lo inserirà nel Peg come obiettivo, mentre i dirigenti a cui viene chiesta la collaborazione, sono tenuti a prestarla, mediante l'inserimento nel proprio Peg, come attività gestionale, evidenziandola come attività in collaborazione;

e) ciascun dirigente espone ai collaboratori della propria struttura gli obiettivi esecutivi posti alla stessa, e declina questi ultimi in piani operativi, assegnando, attraverso specifici momenti di condivisione, gli obiettivi a gruppi o a singoli, con la definizione degli indicatori. L'assegnazione avviene attraverso la compilazione e sottoscrizione da parte di tutti i soggetti coinvolti di apposita scheda riepilogativa;

f) ciascun dirigente monitora l'andamento delle attività per il conseguimento degli obiettivi, avvalendosi anche dei sistemi di controllo interno (controllo strategico e controllo di gestione), segnalando con la massima tempestività le difficoltà insorte per il pieno conseguimento degli obiettivi;

g) la struttura provinciale cui è assegnata la funzione di controllo di gestione monitora e rendiconta al Presidente o all'organo politico amministrativo di vertice competente per legge e al NIV la gestione per stati di avanzamento degli obiettivi esecutivi di PEG, mediante specifici report periodici.

h) il NIV e i dirigenti svolgono le valutazioni di propria competenza, secondo quanto previsto dal presente Regolamento;

i) il Presidente o l'organo politico amministrativo di vertice competente per legge approva la Relazione sulla Performance entro il termine di legge;

l) il NIV valida la Relazione sulla Performance entro il termine di legge.

m) diffusione dei risultati agli organi di indirizzo politico amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi mediante pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente".

#### **4. Il Piano delle Performance: finalità e contenuti**

1. Il Piano delle Performance è unificato con il PEG e il PDO; esso ha la finalità di chiarire a tutti i portatori di interesse dell'Amministrazione (cittadini, aziende del territorio, ma anche i dirigenti e dipendenti provinciali) quali sono gli obiettivi che questa si prefigge e come intende raggiungerli.

2. Il PEG – Piano delle performance (di seguito "Piano") deve quindi identificare obiettivi specifici e misurabili in termini concreti e chiari, rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione tali che comportino un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi.

3. Il Piano deve avere la caratteristica della comprensibilità, cioè deve evidenziare il collegamento tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione.

4. Infine il Piano deve garantire l'attendibilità della rappresentazione della performance, cioè la possibilità di verificare ex post la correttezza del processo di pianificazione e delle sue risultanze.

5. La mancata adozione del Piano delle Performance comporta il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai Dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa, nonché di erogazione della produttività al personale.
6. Nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli enti territoriali, il Presidente o gli organi politico amministrativi competenti per legge provvedono entro il mese di febbraio di ogni anno alla definizione di obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa.
7. Nella stesura del Piano devono essere rispettati i seguenti principi generali:
  - a. Trasparenza: il Piano deve essere disponibile sul sito internet, deve essere presentato agli stakeholder attraverso diversi canali di comunicazione, deve prevedere il coinvolgimento degli stakeholder e deve essere presentato con un linguaggio adeguato alle diverse tipologie di destinatari. Inoltre il processo di formulazione del Piano deve essere trasparente;
  - b. Immediata intelligibilità: deve avere dimensioni contenute ed adottare un linguaggio facilmente comprensibile anche dagli stakeholder esterni;
  - c. Veridicità e verificabilità;
  - d. Partecipazione: la fase di elaborazione prevede la partecipazione attiva del personale Dirigente e deve essere favorita l'interazione con gli stakeholder esterni;
  - e. Coerenza interna ed esterna: poiché il Piano deve essere attuabile, i contenuti del Piano delle Performance devono essere coerenti con il contesto di riferimento (coerenza esterna) e con gli strumenti e le risorse disponibili (coerenza interna);
  - f. Orizzonte pluriennale: il Piano delle Performance deve abbracciare un periodo di tre anni, con scomposizione di obiettivi annuali secondo una logica di scorrimento.
8. La struttura del documento deve permettere il confronto con l'anno precedente dello stesso con la Relazione sulla Performance. Il Piano deve contenere le indicazioni previste dalle norme vigenti.

## **5. Caratteristiche degli obiettivi**

1. Gli obiettivi di Peg assegnati a ciascun dirigente in modo coordinato e sinergico con gli obiettivi strategici e operativi indicati nel DUP, siano essi individuali o di struttura, sono definiti, di norma, prima dell'inizio dell'esercizio di riferimento e devono essere:
  - a) rilevanti e pertinenti alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
  - b) specifici e misurabili;
  - c) tali da determinare un miglioramento o mantenimento della qualità dei servizi erogati e degli interventi in rapporto alle risorse assegnate;
  - d) riferibili ad un arco temporale determinato; ai fini della valutazione della performance l'arco temporale di riferimento delle attività corrisponde ad un anno;
  - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
  - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
  - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili;
  - h) coerenti con tutti gli atti di pianificazione.
2. Gli obiettivi di PEG devono indicare:
  - a) il responsabile;
  - b) le azioni concrete che si svolgeranno;
  - c) la tempistica di riferimento, il personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo ed il relativo grado di coinvolgimento;

- d) gli indicatori di risultato;
  - e) il peso dell'obiettivo;
  - f) le eventuali strutture coinvolte in collaborazione.
3. Il grado di raggiungimento degli obiettivi è misurato tramite indicatori definiti in sede di assegnazione degli obiettivi stessi.

## **6. Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo**

1. Il Presidente o l'organo di indirizzo politico-amministrativo competente dell'Ente promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.
2. Il Presidente o l'organo di indirizzo politico-amministrativo competente dell'Ente:
  - a) emana le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici;
  - b) adotta, previa definizione in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettere a) e b) del D.Lgs. 150/2009;
  - c) verifica il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici;
  - d) approva il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, nonché gli eventuali aggiornamenti annuali su proposta del responsabile.

## **7. I soggetti della valutazione**

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:
  - a) dal Presidente, cui compete la valutazione annuale dei Dirigenti (su proposta del NIV) e del Segretario Generale;
  - b) dal NIV, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ente ed organizzativa, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti dell'Ente;
  - c) dai dirigenti, cui compete la misurazione e la valutazione delle performance del personale loro assegnato. Per la valutazione del personale, il dirigente è coadiuvato dai titolari di posizione organizzativa della struttura di assegnazione del dipendente;
  - d) cittadini, utenti e/o loro associazioni.

## **8. La misurazione e valutazione della performance organizzativa di ente e delle singole strutture**

1. La valutazione della performance organizzativa di ente e delle singole strutture è collegata:
  - a) all'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
  - b) allo stato di attuazione complessiva dei programmi desunti dal PEG;
  - c) al grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, da rilevare in modo sistematico secondo le modalità successivamente indicate;
  - d) al miglioramento e/o mantenimento dello standard qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative e alla capacità di attuazione di piani e programmi;
  - e) allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
  - f) all'efficienza nell'impiego delle risorse e alla riduzione dei costi;

g) alla qualità e alla quantità delle prestazioni e dei servizi erogati, in riferimento agli standard individuati;

h) al raggiungimento di obiettivi di promozione delle pari opportunità.

2. La valutazione della performance organizzativa viene effettuata dal NIV entro termini utili per la redazione della Relazione sulla Performance e comunicata al Presidente attraverso apposito report.

3. La valutazione della performance organizzativa è effettuata, per ogni area strategica ed obiettivo operativo, appositamente individuato a tal fine, sulla base del grado di raggiungimento dei target fissati in fase di definizione degli obiettivi.

## **9. Il controllo sulla qualità dei servizi erogati**

1. La Provincia di Perugia assicura livelli di qualità effettiva dei servizi erogati, anche mediante organismi gestionali esterni, adeguati agli standard individuati con riguardo alle seguenti dimensioni essenziali: accessibilità, tempestività, trasparenza ed efficacia.

I livelli di qualità possono riguardare l'insieme delle prestazioni afferenti al servizio o una loro quota oppure singole prestazioni.

2. Gli standard di qualità sono misurati attraverso indicatori, per ognuno dei quali è definito e pubblicizzato un valore programmato che consente all'utente interno o esterno di verificare se un servizio o una prestazione può essere considerata di qualità, essendo stato rispettato lo standard previsto.

3. Ciascun responsabile di servizio, in concomitanza con la predisposizione dei documenti di programmazione annuale, individua almeno un servizio erogato che sarà oggetto di monitoraggio nel corso dell'esercizio in ragione delle specifiche esigenze ravvisate dall'ente o manifestate dall'utenza.

4. Il monitoraggio dei servizi individuati avviene anche mediante l'uso di questionari (on line o cartacei a seconda della tipologia del servizio e delle scelte operate dal relativo dirigente su suggerimento del NIV) e la raccolta di reclami e segnalazioni dall'esterno.

## **10. La misurazione e la valutazione della performance individuale**

1. La misurazione della performance individuale rappresenta un processo continuo caratterizzato da momenti di monitoraggio intermedio e finalizzato al progressivo miglioramento della prestazione individuale.

2. La valutazione della performance individuale rappresenta la misurazione del contributo del valutato al raggiungimento degli obiettivi assegnati e la definizione di azioni di miglioramento ed è operata sulla base di quanto previsto dalle specifiche metodologie adottate dall'Ente.

## **11. La procedura di conciliazione**

1. Il dirigente nel termine di 5 giorni naturali dalla data di acquisizione della valutazione, può informare per iscritto il Presidente dei motivi di disaccordo sulla propria valutazione individuale. Il Presidente esamina l'informativa del Dirigente e, sulla base delle motivazioni che la accompagnano, qualora siano ritenute ammissibili e pertinenti, può chiedere un approfondimento della valutazione al NIV, a seguito della quale può modificare o confermare la stessa.

2. In nessun caso, a seguito della procedura di cui al presente articolo, la valutazione può essere rivista al ribasso.

3. E' comunque sempre possibile avviare procedure di conciliazioni tramite il procedimento previsto dall'art. 410 del Codice di Procedura Civile.

## **12. Metodologia per la valutazione della performance individuale del personale dirigenziale**

1. Scopo primario dei sistemi di misurazione della performance individuale, così come si intende implementarli, è quello di evidenziare l'importanza del contributo individuale rispetto agli obiettivi dell'organizzazione premiando la performance realizzata con sistemi incentivanti. Con il presente documento si intende individuare una metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti della Provincia di Perugia.

2. Ai sensi della normativa vigente, il trattamento economico accessorio è correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti dal dirigente; la parte di questo collegata ai risultati dovrebbe costituire almeno il 30 per cento della retribuzione complessiva del dirigente considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprendività.

3. A tale ultima disposizione, però, gli Enti dovranno adeguarsi attraverso modifiche dei contratti collettivi nazionali che dovranno prevedere, entro la tornata contrattuale successiva a quella decorrente dal gennaio 2010, la destinazione alla componente di risultato tutti gli incrementi previsti per la parte accessoria della retribuzione.

4. Al fine di sviluppare, anche all'interno della Provincia di Perugia, l'orientamento ai risultati attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata comunque una quota delle risorse complessive di cui all'art. 26 del C.C.N.L. 23.12.1999 in misura non inferiore al 15%.

Sono, comunque, fatte salve esigenze organizzative contingenti, opportunamente motivate, qualora si adotti nel corso dell'anno un nuovo schema organizzativo che comporti una ridefinizione del peso delle posizioni dirigenziali e con effetti limitati all'anno di relativa adozione.

5. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo. La percentuale di cui sopra si realizza, anche progressivamente, utilizzando le risorse già destinate dagli enti alla retribuzione di risultato nonché quelle integrative previste dall'art. 26 del C.C.N.L. già citato per la parte eventualmente residua dopo il prioritario finanziamento della retribuzione di posizione.

6. La retribuzione di risultato può essere erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dalla Provincia di Perugia ai sensi della normativa vigente.

7. Sempre ai sensi della normativa vigente, poi, il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui sopra (ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente) comportano, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale.

8. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico collocando il dirigente a

disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23 del D.Lgs. 165/2001 ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le vigenti disposizioni di legge e del contratto collettivo.

9. La valutazione negativa del dirigente, ai sensi dell'art. 3, comma 5-bis, del D.lgs. 150/2009, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva infatti ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

10. Al di là di tali casi, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, ai sensi della normativa vigente in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato dei garanti di cui all'art. 22 del D.Lgs. 165/2001, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento.

11. Premesso quanto sopra la misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti, nonché la valutazione dei risultati di gestione dei medesimi, si informa ai seguenti criteri:

- collegamento tra performance organizzativa ed individuale;
- valutazione del contributo individuale alla performance organizzativa;
- individuazione di obiettivi rilevanti, prioritari e coerenti con la posizione occupata dai Dirigenti e collegati ai programmi dell'Ente con specifico riferimento al periodo annuale di valutazione;
- individuazione di obiettivi specifici individuali o di gruppo utili in considerazione alle peculiarità dell'Ente;
- valutazione delle competenze professionali e manageriali manifestate in modo tale da assicurare che i comportamenti del valutato si allineino nel tempo al contesto mutevole organizzativo e gestionale dell'Ente.

12. La valutazione della performance individuale, in sintesi, si sviluppa su una duplice dimensione:

- quantitativa: relativa all'assegnazione di specifiche misure di performance (indicatori) correlati al sistema di obiettivi con specificazione di target e relativo peso;
- qualitativa: relativa agli aspetti comportamentali/relazionali e di competenze.

13. Il primo comma dell'art. 9 del D.Lgs. 150/2009 declina gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale che per i dirigenti è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.



### **13. La struttura della metodologia di valutazione**

1. La procedura di attribuzione della retribuzione di risultato si ispira ai seguenti criteri:

- attribuzione di un punteggio in funzione degli indicatori di performance conseguiti dalla struttura dirigenziale di diretta responsabilità;
- attribuzione di un punteggio in funzione degli indicatori di performance conseguiti dall'Ente nel suo complesso se definiti in sede di assegnazione degli obiettivi;
- attribuzione di un punteggio in funzione del livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

- attribuzione di un punteggio relativo alla valutazione dei comportamenti organizzativi di cui al punto c) e delle capacità di cui al punto d) di cui all'art. 9 del D.Lgs. 150/09;

Al termine del processo valutativo si darà luogo al calcolo di un punteggio complessivo e alla correlata attribuzione della retribuzione di risultato in funzione del punteggio conseguito.

2. Ai quattro ambiti di valutazione sopra citati, fatto 100 il peso complessivo degli stessi, ognuno di essi, salvo differente pesatura deliberata dai competenti organi della Provincia in sede di assegnazione degli obiettivi annuali, concorre al punteggio finale nel modo seguente:

Performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità e, se definiti, performance relativa all'ente nel suo complesso: punti 31;

Specifici obiettivi individuali: punti 29;

Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate: punti 25.

(Nell'ambito di tale macro categoria sono ricompresi vari sotto-fattori di valutazione a ciascuno dei quali è attribuito una valutazione specifica come meglio di seguito esplicitati).

Capacità di integrazione nell'organizzazione – Valutazione dall'alto la cui valutazione è rimessa all'organo di governo (max 5 punti);

Capacità di differenziare le valutazioni dei propri collaboratori (max 5 punti);

Valutazione dell'utenza: punti 5;

TOTALE: 100.

### **14. Il procedimento di valutazione: fasi, termini, soggetti.**

1. L'articolazione del processo di valutazione è coerente con il processo di programmazione e controllo strategico e di gestione dell'ente provinciale:

- successivamente all'approvazione del D.U.P. da parte dei competenti organi della Provincia, ha luogo una fase negoziale con i soggetti interessati al fine di effettuare la declinazione dagli obiettivi di ente negli obiettivi affidati alla singola struttura dirigenziale con attribuzione delle risorse necessarie; tale fase si conclude con l'assegnazione del budget ai singoli dirigenti. In tale contesto, nell'ambito del piano generale degli obiettivi, sono individuati gli obiettivi individuali di ciascun dirigente;

Ai fini della valutazione di ciascun dirigente:

a) gli obiettivi di struttura utili dovranno essere circoscritti a quelli maggiormente rilevanti, e, comunque, in numero, di norma e salvo eccezioni motivate, non inferiore a 4 e non superiore a 6 per ciascuna struttura dirigenziale. L'individuazione degli obiettivi di PEG utili ai fini della valutazione è operata, su proposta del dirigente di Servizio, dal Direttore Generale, in accordo con il NIV;

b) gli obiettivi individuali di ciascun dirigente sono individuati tra quelli assegnati alla struttura organizzativa diretta, sulla base di una valutazione che sottende alla loro maggiore strategicità e/o al maggior impegno diretto richiesto al dirigente nel relativo raggiungimento. La proposta relativa agli obiettivi individuali utili ai fini della valutazione del dirigente è formulata dal dirigente di servizio interessato alla Direzione Generale. Il Direttore Generale, sulla base delle proposte pervenute, previa verifica della conformità rispetto ai criteri stabiliti dall'ordinamento e della coerenza rispetto alle direttive impartite dall'organo politico, determina gli obiettivi individuali di ciascun dirigente e li propone al Presidente, il quale ha comunque la facoltà di modificarli o integrarli sulla base delle priorità di governo.

Prima dell'approvazione del PEG – Piano della Performance, gli obiettivi proposti vengono sottoposti al NIV. Gli obiettivi individuali di ciascun dirigente sono limitati numericamente a tre per ciascun esercizio finanziario.

Il Presidente ha facoltà di individuare obiettivi ulteriori rispetto al numero sopra indicato in presenza di particolari esigenze di governo dell'Ente.

- nei termini stabiliti dalle norme vigenti la Provincia di Perugia approva un documento programmatico triennale, denominato PEG - Piano della Performance da adottare in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione;

- entro il mese successivo i Dirigenti assegnano gli obiettivi dell'anno con rispettivo peso e relativi indicatori e target (vale a dire valori attesi), in coerenza con il PEG - Piano della Performance approvato;

- il monitoraggio della performance rispetto agli obiettivi assegnati avviene periodicamente avvalendosi della metodologia adottata che consente un immediato riscontro tra i valori rilevati sugli indicatori di performance e i target evidenziando eventuali scostamenti per i quali attivare in modo tempestivo gli eventuali necessari interventi correttivi; i risultati della rilevazione costituiscono base di partenza per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi;

- i report periodici sono trasmessi al NIV;

- periodicamente, l'organo provinciale che assegna gli obiettivi effettua un colloquio di valutazione con i Dirigenti dei Servizi per la verifica intermedia dell'andamento degli obiettivi dell'anno e delle performance rese, al fine di apportare eventuali azioni correttive.

2. Qualora la verifica intermedia fosse negativa, essa, con la necessaria esplicitazione delle ragioni di tale giudizio, deve essere immediatamente comunicata al valutato;

- qualora durante l'esercizio vengano individuati nuovi obiettivi (siano essi di ente, dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità o individuali) o intervengano circostanze oggettive ed eventi od azioni imprevisti od estranei che incidano in modo rilevante sulle priorità delle aree dirigenziali o sulla realizzabilità degli obiettivi (quali ad esempio il mutamento del contesto normativo/istituzionale o un'imprevedibile, grave e sopravvenuta carenza di risorse) si opera come segue:

- la ridefinizione può comportare l'introduzione di nuovi obiettivi o la revisione di obiettivi precedentemente assegnati;

- nel primo caso la procedura è effettuata con le modalità previste per gli obiettivi assegnati ad inizio anno;

- nel secondo caso la revisione, se non oggetto di negoziazione, avviene su richiesta/proposta effettuata dal valutato nei confronti dell'organo valutatore entro 1 mese dall'evento che motiva la ridefinizione;

- entro 2 mesi dall'effettuazione della richiesta/proposta, l'organo valutatore potrà formalizzare la sua decisione in merito all'interno dei documenti di performance relativi o comunque dovrà tenerne conto in sede di valutazione finale;
  - la ridefinizione può comportare altresì eventuali variazioni degli indicatori di performance e/o della pesatura di tutti gli obiettivi da raggiungere;
  - in mancanza della formalizzazione di tali variazioni, nella fase di valutazione successiva alla misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi operata con metodologia adottata, si dovrà tenerne debito e motivato conto ai fini della corretta attribuzione del punteggio relativo;
  - è fatto divieto di prevedere la ridefinizione di obiettivi e dei relativi indicatori e target dopo la fine dell'anno di riferimento.
  - a compimento della misurazione/rendicontazione annuale afferente il livello di realizzazione degli obiettivi, il NIV propone al competente organo della Provincia di Perugia la valutazione annuale dei Dirigenti di Servizio;
    - il NIV è chiamato poi a validare la Relazione sulla performance che è un documento che il competente organo della Provincia adotta entro i termini previsti dalle norme vigenti e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e che è "condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito";
    - il NIV compila le schede di valutazione delle performance annuali rese dai valutati, allegare al presente documento, relative agli ambiti di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti;
    - entro il mese successivo a quello di compilazione delle schede di valutazione avviene l'erogazione della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti.
3. Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabili al dirigente, lo stesso non sarà considerato valutabile e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulandone in proporzione il peso.

### **15. La performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità**

1. La misurazione della performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità avviene con il supporto della metodologia adottata nell'Ente sugli obiettivi assegnati alle strutture dirigenziali nell'ambito della metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale del personale finalizzata a valorizzare il merito e ad incentivare la performance del personale attribuendo selettivamente incentivi economici; per ciascun obiettivo sono definiti gli indicatori di performance e i target, specificando quali eventualmente siano inderogabili, nonché la rilevanza (espressa in valori assoluti fatto 100 il totale) di ciascuno rispetto al complesso degli obiettivi.
2. In sede di assegnazione degli specifici obiettivi individuali potrà essere previsto l'inserimento, nella sezione relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, di indicatori afferenti la misurazione del livello di realizzazione di alcuni obiettivi di ente; in tal caso anche per tali obiettivi è prevista una pesatura in concomitanza con quella afferente gli obiettivi delle strutture dirigenziali di competenza, al fine di rispettare il totale di 100.
3. A compimento della misurazione/rendicontazione annuale afferente il livello di realizzazione degli obiettivi dei Servizi e degli obiettivi di Ente nella sezione A) della scheda di valutazione compilata per ogni singolo dirigente e per ogni singolo obiettivo di Ente eventualmente inserito sarà indicato il grado di raggiungimento degli obiettivi con

l'attribuzione di un punteggio da 1 a 10 in relazione alla seguente scala parametrica tenuto conto che il dato rilevato è influenzabile da fattori esterni non controllabili dal valutato o da circostanze che, oggettivamente, rendano non possibile l'integrale conseguimento degli stessi:

% di realizzazione obiettivi collettivi di ciascun servizio - punteggio associato:

oltre 90% - fino al 100%:	punti 10
oltre 80% - fino al 90%:	pt. 9
oltre 70% - fino all'80%:	pt. 8
oltre 60% - fino al 70%:	pt. 6
oltre 50% - fino al 60%:	pt. 4
0% - fino a 50%:	pt. 0

4. Lo scostamento dal dato rilevato dalla metodologia adottata ai fini della valutazione della performance organizzativa potrà comportare l'attribuzione anche di frazioni di punto.

5. Tali valori numerici andranno poi ponderati (mediante moltiplicazione) in relazione alla rilevanza (espressa in valori percentuali fatto 100 il totale) di ciascun elemento rispetto al complesso degli stessi; convenzionalmente, salvo espressa modifica deliberata dai competenti organi provinciali i Servizi hanno il medesimo peso, fatto 100 il totale.

6. Il risultato finale, che verrà denominato VALORE "A", si otterrà sommando il punteggio ponderato conseguito nei singoli obiettivi, moltiplicandolo per 10, e poi applicando al valore così ottenuto il peso percentuale specifico di tale fattore (definito ai sensi del paragrafo "La struttura della metodologia di valutazione").

## **16. Gli specifici obiettivi individuali**

1. Al fine di garantire la trasparenza della valutazione, gli obiettivi sono assegnati, con la procedura enunciata nel paragrafo "Il procedimento di valutazione: fasi, termini, soggetti", osservando i criteri descritti di seguito:

- rilevanza dell'obiettivo nell'ambito delle strategie dell'Ente;
- misurabilità dell'obiettivo in termini concreti e chiari;
- riferibilità dell'obiettivo ad un determinato arco temporale di norma corrispondente ad un anno;
- correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

2. In sede di assegnazione degli obiettivi gli organi competenti della Provincia di Perugia, previa "negoiazione", associano a ciascuno di essi un peso (su base 100) in relazione alla rilevanza dell'obiettivo rispetto alle strategie dell'Ente, ma anche in relazione alla complessità dello stesso.

Per la verifica del grado di realizzazione degli obiettivi si fa riferimento, come già anticipato alla metodologia adottata dall'Ente nel merito specifico. Al fine di associare alla misurazione effettuata un punteggio di valutazione verrà utilizzata la sezione B) della scheda di valutazione allegata al presente documento. Per ogni singolo obiettivo sarà indicato il livello di realizzazione con l'attribuzione di un punteggio da 1 a 10 in relazione alla seguente scala parametrica tenuto conto che il dato rilevato dalla metodologia di misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è influenzabile da fattori esterni non controllabili dal valutato o da circostanze che, oggettivamente, rendano non possibile l'integrale conseguimento degli stessi:

% di realizzazione obiettivi individuali - punteggio associato:

oltre 90% - fino al 100%:	punti 10
oltre 80% - fino al 90%:	pt. 9
oltre 70% - fino all'80%:	pt. 8

oltre 60% - fino al 70%:	pt. 6
oltre 50% - fino al 60%:	pt. 4
0% - fino a 50%:	pt. 0

3. Lo scostamento dal dato rilevato dalla metodologia relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi ai sensi di quanto sopra riferito potrà comportare l'attribuzione anche di frazioni di punto.

Il valore numerico attribuito ad ogni singolo obiettivo andrà poi moltiplicato per il peso percentuale specifico dello stesso definito in sede di assegnazione, al fine di ottenerne il punteggio ponderato.

4. Il risultato finale, che verrà denominato VALORE "B", si otterrà sommando il punteggio ponderato conseguito nei singoli obiettivi, moltiplicandolo per 10, e poi applicando al valore così ottenuto il peso percentuale specifico di tale fattore (definito ai sensi del paragrafo "La struttura della metodologia di valutazione").

### **17. Grado di soddisfazione dell'utenza : max punti 5**

1. Il presente parametro è valutato come segue :

- il punteggio massimo (5) è attribuito in presenza di un esito positivo espresso da almeno il 75% dei soggetti che hanno aderito alla richiesta di espressione del giudizio;
- nel caso in cui sia apprezzabile un esito positivo espresso da almeno il 50% dei soggetti interpellati e un numero di risposte adeguate rispetto ai destinatari dell'attività monitorata si attribuirà un punteggio pari a 3;
- in caso di mancata attivazione dell'indagine e/o esito totalmente negativo il punteggio attribuito sarà pari a 0.

Ciascun dirigente provvederà ad adottare ogni misura utile alla rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza entro i primi due mesi dell'anno successivo e quello oggetto di valutazione, e, comunque, in tempo utile a consentire la rendicontazione delle risultanze della stessa al NIV nei tempi da questo stabiliti.

### **18. La qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, le competenze professionali e manageriali dimostrate e la capacità di gestire i propri collaboratori**

1. Per tutti i dirigenti la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, le competenze professionali e manageriali dimostrate e la capacità di valutare i propri collaboratori sono valutate sulla base dei seguenti comportamenti organizzativi così descritti:

#### **a) Capacità di problem solving (max punti 10):**

- iniziativa ed imprenditorialità: è in grado di agire in modo autonomo ed imprenditivo assumendosi pienamente la responsabilità del ruolo;
- risoluzione di problemi gestionali ed operativi: è in grado di affrontare e risolvere problemi operativi cogliendone rapidamente gli aspetti essenziali al fine di trovare soluzioni concrete ed attuabili;

#### **b) Capacità di pianificazione e gestione delle risorse (max punti 15):**

- gestione del tempo: è in grado di gestire correttamente la risorsa "tempo" in termini di puntuale ed efficace pianificazione e programmazione delle attività;

- rispetto delle regole senza eccessivi formalismi: è in grado di agire considerando i vincoli normativi come tali e non come il fine dell'attività del Dirigente pubblico;

- controllo e gestione degli aspetti economici ed amministrativi: è in grado di ottenere risultati con un impiego ottimale di risorse ponendo attenzione alle variabili economiche (costi, ricavi, margini) ed agli aspetti amministrativi collegati;

2. Ai componenti come sopra descritti ad eccezione del comportamento "Capacità di valutare i collaboratori" sono associati 8 livelli di valutazione secondo la seguente scala parametrica:

- se il comportamento è stato espresso con "mai" o "quasi mai o raramente" il punteggio è 0;

- se il comportamento è stato espresso con "a volte soprattutto in situazioni non complesse" o con "abbastanza spesso soprattutto in situazioni non complessi" il punteggio è 1;

- se il comportamento è stato espresso con "spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era necessario" il punteggio è 2;

- se il comportamento è stato espresso con "sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario" il punteggio è 3;

- se il comportamento è stato espresso con sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario e spesso ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa il punteggio è 5.

4. Il risultato finale, che verrà denominato VALORE "C", si otterrà sommando il punteggio conseguito nelle singole voci, rapportando poi il dato numerico così ottenuto ad unità e poi moltiplicando ulteriormente quest'ultimo dato numerico per il peso percentuale specifico di tale fattore (definito ai sensi del paragrafo: "La struttura della metodologia di valutazione").

### **19. Capacità di integrazione nell'organizzazione – Valutazione dall'alto (max punti 5):**

Tale parametro è valutato direttamente dal Presidente e si riferisce a:

- relazione: è in grado di intrattenere relazioni positive con clienti e fornitori interni / esterni e con interlocutori istituzionali in modo da facilitare il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente;

- apprendimento: è in grado di curare il proprio aggiornamento professionale al fine di acquisire e utilizzare conoscenze tecniche e metodiche per perseguire e migliorare i risultati della propria attività;

- orientamento al servizio: è in grado di recepire le esigenze dei clienti interni / esterni e di definire ed ideare soluzioni e proposte originali di servizio che producono valore e che rispondono alle aspettative di qualità del cliente;

- integrazione e interfunzionalità: è in grado di porre in essere/esprimere atteggiamenti mentali e comportamenti, finalizzati al superamento delle logiche dei "compartimenti stagni" e delle funzioni, per una più coerente logica di "processo" interfunzionale;

- attenzione alla qualità ed accuratezza: è in grado di rispettare ed attuare le direttive dell'organo di governo;

### **20. Capacità di valutare i collaboratori (max punti 5):**

Identifica la capacità di verificare l'apporto fornito da ogni singolo collaboratore, selezionando, differenziando e riconoscendo il merito / demerito individuale.

Il grado di differenziazione delle valutazioni espresse è indice di riferimento per l'attribuzione del punteggio riferito a tale parametro in un range compreso fra 0 e 5 punti calcolato secondo la tecnica dello scarto quadratico medio ponderata con lo scarto delle ali. Nel caso in cui i dipendenti assegnati alla struttura siano inferiori a 10 non si applica lo scarto delle ali.

## **21. La valutazione del personale dirigenziale adibito a strutture temporanee o di staff**

Alle strutture dirigenziali temporanee o di staff, fermo restando quanto previsto dalla metodologia per quanto non espressamente indicato nel presente capoverso, sono assegnati specifici obiettivi individuali e obiettivi di struttura desunti dal progetto organizzativo.

Fermo restando il peso relativo alla performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (31) e agli specifici obiettivi individuali (29), gli ulteriori elementi di valutazione, tenuto conto della particolare mission delle strutture temporanee o di staff e la loro configurazione organizzativa sono così definiti:

Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate: punti 35.

Nell'ambito di tale macro categoria sono ricompresi vari sotto-fattori di valutazione a ciascuno dei quali è attribuita una valutazione specifica per come di seguito indicato:

Capacità di svolgere i compiti affidati, con impegno, continuità, e tempestività fornendo un livello di prestazione coerente alla natura e all'importanza della prestazione richiesta – max 15 punti.

Capacità di programmare e svolgere efficacemente l'attività derivante dall'incarico conferito – max 15 punti.

Capacità ideativa e propositiva – max 5 punti.

Capacità di stabilire e mantenere rapporti professionali efficaci e di operare in collaborazione con le strutture coinvolte in processi lavorativi trasversali rispetto all'incarico di staff rivestito – Valutazione dall'alto la cui valutazione è rimessa all'organo di governo – max 5 punti.

## **22. Il Punteggio complessivo**

1. Il VALORE "FINALE" si ottiene, numericamente, sommando il VALORE "A", il VALORE "B", e il VALORE "C" come precedentemente definiti, il valore relativo al grado di soddisfazione dell'utenza, alla capacità di valutare i propri collaboratori e quello riferito alla valutazione dall'alto. Il punteggio del VALORE "FINALE" fornirà il giudizio definitivo sulla valutazione della performance individuale dei dirigenti dell'Ente.

2. Tale risultato viene ufficialmente comunicato ai dirigenti, con separate comunicazioni al fine del rispetto della riservatezza.

## **23. L'attribuzione della retribuzione di risultato**

1. L'ammontare massimo totale della retribuzione di risultato complessivamente attribuibile viene determinato in fase di contrattazione decentrata, secondo le linee di indirizzo dell'Amministrazione Provinciale.

2. Il valore della retribuzione di risultato corrisponde ad una frazione del valore economico della retribuzione di posizione di ogni struttura dirigenziale, l'importo spettante a ciascun dirigente è, in ogni caso, proporzionale ai periodi di conferimento dell'incarico di posizione dirigenziale.

3. L'attribuzione effettiva della retribuzione di risultato al personale dirigenziale è collegata alla valutazione complessiva che ciascun Dirigente ha ottenuto, fermo restando che le valutazioni complessive inferiori o uguali a 50, inquadrabili come valutazioni negative, comportano la mancata attribuzione della retribuzione di risultato.

4. Ai fini della determinazione della retribuzione di risultato spettante si applicano le seguenti fasce percentuali:

- valutazione complessiva oltre 50 e fino a 70: 50 % della retribuzione di risultato;
- valutazione complessiva oltre 70 e fino a 90: 80 % della retribuzione di risultato;
- valutazione complessiva oltre 90 e fino a 100: 100 % della retribuzione di risultato.

Nella valorizzazione dell'apporto del dirigente alla realizzazione degli obiettivi afferenti la struttura assegnata ad interim si terrà conto del periodo di incarico che, seppure non soggetto a riproporzionamento matematico, non può non influire sul giudizio finale in ordine al conseguimento degli obiettivi assegnati.

Nell'ipotesi di sostituzione di un dirigente assente per temporanea assenza o impedimento, escluse le assenze per ferie, la valorizzazione dell'apporto del dirigente alla realizzazione degli obiettivi assegnati alla struttura, essendo la sostituzione limitata all'adozione di atti indifferibili ed urgenti, sarà valutata solo qualora protratta nel tempo ed effettivamente incidente sul raggiungimento degli obiettivi di struttura. In ogni caso la retribuzione di risultato integrativa dei dirigenti cui è conferito un incarico ad interim non potrà superare il 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto dal dirigente sostituito ferma restando la valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi affidati.



Servizio

All. a) Metodologia per la misurazione e valutazione della performance dei dirigenti

<b>Sezione A) performance di Ente e relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso relativo</b>	<b>Peso complessivo del parametro</b>	<b>Valore rilevato</b>	<b>Totale</b>
Obiettivo di struttura	<b>A*</b>	Valore % da definire in sede di assegnazione obiettivi	31		
Obiettivo di struttura					
Obiettivo di struttura					
Obiettivo di struttura					
Obiettivo di struttura					
Obiettivo strategico di Ente					
<b>Sezione B) specifici obiettivi Individuali</b>					
Obiettivo 1	<b>B*</b>	Valore % da definire in sede di assegnazione obiettivi	29		
Obiettivo 2					
Obiettivo 3					
Obiettivo 4					
Obiettivo 5					
<b>Sezione C) Grado di soddisfazione dell'Utenza</b>	<b>C*</b>		5		
<b>Sezione D) Capacità di differenziazione della valutazione dei collaboratori</b>	<b>D*</b>		5		
<b>Sezione E) qualità del contributo assicurato, competenze professionali e manageriali dimostrate e capacità di gestire i propri collaboratori</b>	<b>E*</b>				
Capacità di problem solving	<b>F*</b>	10	25		
Capacità di pianificazione e gestione delle risorse		15			
<b>Sezione F) Valutazione dall'alto</b>				5	
<b>PUNTEGGIO FINALE</b>			<b>100</b>		

**Note:**

**A\*** Grado di raggiungimento degli obiettivi determinato tenendo conto delle risultanze della metodologia apposita valutate anche con frazioni di punto. Tale parametro di valutazione tiene anche conto di fatti oggettivi che abbiano inficiato in tutto o in parte l'integrale realizzabilità degli obiettivi secondo lo schema indicato nella metodologia

**B\*** Grado di raggiungimento degli obiettivi determinato tenendo conto delle risultanze della metodologia adottata, valutate, anche con attribuzione di frazioni di punto, in relazione a fatti oggettivi che abbiano inficiato in tutto o in parte l'integrale realizzabilità degli obiettivi secondo lo schema indicato nella presente metodologia.

**C\*** Grado di soddisfazione utenza: esito positivo espresso in percentuale rispetto ai soggetti che hanno aderito alla richiesta di espressione del giudizio.

**D\*** Capacità di apprezzare i collaboratori: scarto quadratico medio ponderato sulle valutazioni espresse.

**E\* ed F\*** Grado di capacità dimostrata.

Staff

All. a) Metodologia per la misurazione e valutazione della performance dei dirigenti

<b>Sezione A) performance di Ente e relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso relativo</b>	<b>Peso complessivo del parametro</b>	<b>Valore rilevato</b>	<b>Totale</b>
Obiettivo di struttura	<b>A*</b>	Valore % da definire in sede di assegnazione obiettivi	31		
Obiettivo di struttura					
Obiettivo di struttura					
Obiettivo di struttura					
Obiettivo strategico di Ente					
<b>Sezione B) specifici obiettivi Individuali</b>					
Obiettivo 1	<b>B*</b>	Valore % da definire in sede di assegnazione obiettivi	29		
Obiettivo 2					
Obiettivo 3					
<b>Sezione C) qualità del contributo assicurato, competenze professionali e manageriali dimostrate</b>					
con impegno, continuità e tempestività fornendo un livello di prestazione coerente alla natura e all'importanza della prestazione richiesta		15	35		
Capacità di programmare e svolgere efficacemente l'attività derivante dall'incarico conferito.		15			
Capacità ideativa e propositiva.		5			
<b>Sezione D) – valutazione dall'alto –</b> Capacità di stabilire e mantenere rapporti professionali efficaci e di operare in collaborazione con le strutture coinvolte in processi lavorativi trasversali rispetto all'incarico di staff rivestito		5	5		
<b>PUNTEGGIO FINALE</b>			100		

**Note:**

**A\*** Grado di raggiungimento degli obiettivi determinato tenendo conto delle risultanze della metodologia apposita valutate anche con frazioni di punto. Tale parametro di valutazione tiene anche conto di fatti oggettivi che abbiano inficiato in tutto o in parte l'integrale realizzabilità degli obiettivi secondo lo schema indicato nella metodologia

**B\*** Grado di raggiungimento degli obiettivi determinato tenendo conto delle risultanze della metodologia adottata, valutate, anche con attribuzione di frazioni di punto, in relazione a fatti oggettivi che abbiano inficiato in tutto o in parte l'integrale realizzabilità degli obiettivi secondo lo schema indicato nella presente metodologia.

**PROVINCIA DI PERUGIA**

**ANNO..... VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA  
DIRIGENTI DI SERVIZIO**

<b>Servizio</b>	<b>Nominativo Dott.</b>

<b>VALORE A - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PESO PARAMETRO: 31</b>				
<b>Obiettivi struttura</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>Peso relativo</b>	<b>Valore rilevato</b>	<b>VALUTAZIONE "A"</b>
1				
2				
3				
4				
5				
Ob. Strategico Ente				
1				
<b>VALORE PONDERATO "A" _____ -</b>				

<b>VALORE B - PERFORMANCE INDIVIDUALE - PESO PARAMETRO: 29</b>				
<b>Obiettivi ind.</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>Peso relativo</b>	<b>Valore rilevato</b>	<b>VALUTAZIONE "B"</b>
1				
2				
3				
4				
5				
<b>VALORE PONDERATO "B" _____</b>				

<b>DOVE "A"</b>	<b>DOVE "B"</b>
Il raggiungimento di un obiettivo individuale è valutato in una scala da 1 a 10:	Il raggiungimento di un obiettivo è valutato in una scala da 1 a 10:
Oltre 90% - fino al 100%: punti 10	Oltre 90% - fino al 100%: punti 10
oltre 80% - fino al 90%: punti 9	oltre 80% - fino al 90%: punti 9
oltre 70% - fino all'80%: punti 8	oltre 70% - fino all'80%: punti 8
oltre 60% - fino al 70%: punti 6	oltre 60% - fino al 70%: punti 6
oltre 50% - fino al 60%: punti 4	oltre 50% - fino al 60%: punti 4
0% - fino al 50%: punti 0	0% - fino al 50%: punti 0

<b>VALORE C - GRADO DI SODDISFAZIONE DELL'UTENZA - PESO PARAMETRO: 5</b>				
	<b>INDICATORE</b>	<b>Peso relativo</b>	<b>Valore rilevato</b>	<b>VALUTAZIONE "C"</b>
Grado di soddisfazione dell'utenza	Esito positivo espresso in percentuale rispetto ai soggetti che hanno aderito alla richiesta di espressione del giudizio.	5		

<b>VALORE D - CAPACITA' DI VALUTARE I COLLABORATORI - PESO PARAMETRO: 5</b>				
	<b>INDICATORE</b>	<b>Peso relativo</b>	<b>Valore rilevato</b>	<b>VALUTAZIONE "D"</b>
Capacità di differenziazione della valutazione dei collaboratori	Capacità di valutare i collaboratori: scarto quadratico medio ponderato sulle valutazioni espresse	5		

<b>VALORE E -QUALITA' DEL CONTRIBUTO, COMPETENZE, ECC. - PESO PARAMETRO: 25</b>				
	<b>INDICATORE</b>	<b>Peso relativo</b>	<b>Valore rilevato</b>	<b>VALUTAZIONE "E"</b>
Capacità di problem solving	E.1	10		
Capacità di pianificazione e gestione delle risorse	E.2	15		
<b>TOTALE</b>		25		

<b>VALORE F - CAPACITA' DI INTEGRAZIONE NELL'ORGANIZZAZIONE (VALUTAZIONE DALL'ALTO) - PESO PARAMETRO: 5</b>				
	<b>INDICATORE</b>	<b>Peso relativo</b>	<b>Valore rilevato</b>	<b>VALUTAZIONE "F"</b>
Valutazione dall'alto		5		

**TOTALE (Valutazione A+B+C+D+E+F)** \_\_\_\_\_

Il Nucleo Interno di Valutazione

<b>Collocazione fascia di merito</b>	
<b>Punteggio ottenuto</b>	<b>retribuzione di risultato spettante</b>
Oltre 90:	100% del valore economico
compreso fra 71 e 90:	80% del valore economico
compreso fra 50 e 70:	50% del valore economico
inferiore a 50:	non spetta la retribuzione di risultato

Il valutato

E.1 Vedi punto a) del paragrafo: "Qualità del contributo assicurato alla performance generale..." della metodologia

E.2 Vedi punto b) del paragrafo: "Qualità del contributo assicurato alla performance generale...." della metodologia