



Sistema di Valutazione della Performance

Retribuzione di Risultato

-Area Dirigenziale-

Normativa di riferimento

Di seguito vengono riportati i principali vincoli normativi posti dai CCNL 2016-2018, CCNL 2006-2009 e CCNL 2002-2005 all'utilizzo del "Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato" del comparto dirigenziale:

- in base all'art. 25 comma 3 CCNL 2006-2009, l'importo annuo individuale della componente di risultato non può in nessun caso essere inferiore al 20%
- in base all'art. 26 CCNL 2006-2009 la Retribuzione di Risultato deve essere articolata in almeno tre livelli di merito, graduati mediante l'applicazione di specifici parametri e nel contratto integrativo saranno determinate le quote di personale da collocare nei rispettivi livelli
- in base all'art. 58 CCNL 2016-2018 il trattamento economico dei dirigenti a cui sia stato affidato un incarico *ad interim* è integrato nell'ambito della Retribuzione di Risultato, di un ulteriore importo compreso tra il 15% e il 30% del valore economico della Retribuzione di Posizione prevista per l'incarico ricoperto dal dirigente sostituito

Retribuzione di Risultato

La quota destinata alla Retribuzione di Risultato valorizza il grado di raggiungimento degli **obiettivi strategici** assegnati in base alla programmazione e alle linee di indirizzo, il raggiungimento degli **obiettivi operativi** assegnati in relazione alle funzioni connesse all'Area diretta, e la **Performance comportamentale** legata alle competenze manageriali. Infine possono essere valorizzati gli **incarichi ad interim** al verificarsi di eventuali cessazioni o assenza/aspettative.

L'impianto intende valorizzare nell'ambito della Retribuzione di Risultato:

- a) gli **obiettivi strategici**, individuati ed assegnati di anno in anno in numero variabile, ad ognuno dei quali è attribuito un peso. Si tratta di obiettivi che hanno un valore programmatico e/o che impattano in modo determinante sulla struttura dell'Ente;
- b) gli **obiettivi operativi**, individuati e assegnati di anno in anno in numero variabile, ad ognuno dei quali è attribuito un peso; possono essere connessi direttamente agli obiettivi strategici, realizzandone alcuni scopi, oppure possono essere correlati alla gestione ordinaria delle attività dell'Ente;
- c) gli **obiettivi qualitativi**, suddivisi secondo quattro distinte aree di competenza: (1) la managerialità, (2) la valorizzazione delle Risorse Umane, (3) la proattività, l'innovazione e l'efficienza, (4) l'efficacia della comunicazione;



COMUNI DI

d) eventuali **incarichi ad interim**, secondo quanto previsto dal CCNL 2002-2005 e ss.mm.ii.

Assegnazione obiettivi

Gli obiettivi vengono attribuiti di norma entro il primo trimestre dell'anno da parte del competente nucleo di valutazione, o dal Consiglio di Amministrazione, al Dirigente che sottoscrive la "Scheda di assegnazione degli obiettivi". Con la consegna della scheda al valutato, gli obiettivi si considerano formalmente assegnati, ferma restando la possibilità di "rimodularli", qualora le mutate condizioni li abbiano resi non più perseguibili. La scheda comprende gli Obiettivi quantitativi, suddivisi in obiettivi strategici e obiettivi operativi, e gli Obiettivi qualitativi, suddivisi in 4 macrocategorie.

Per ogni Obiettivo quantitativo vengono riportati una "descrizione ed eventuali indicatori", un "peso" percentuale attribuito, un "valore iniziale", e un "target", tutti descritti in modo puntuale. Al Direttore vengono assegnati almeno 6 obiettivi da raggiungere.

Per ogni Obiettivo qualitativo vengono riportati una "descrizione" e un "peso" percentuale attribuito.

Le caratteristiche di un obiettivo

Gli obiettivi, che in linea generale dovranno tendere a raggiungere livelli qualitativi di miglioramento del servizio, di innovazione e di maggiore efficienza, devono possedere i seguenti requisiti, ovvero essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

La Valutazione degli obiettivi

La valutazione dei singoli obiettivi quantitativi (strategici e operativi) avviene utilizzando un punteggio che va da 1 a 5 secondo lo schema di seguito riportato:

Descrizione del grado di realizzazione dell'obiettivo		
L'obiettivo non è stato realizzato: il risultato è molto distante dal valore atteso	1	NEGATIVO
L'obiettivo non è stato realizzato: in risultato non è in linea con il valore atteso	2	
L'obiettivo è stato solo parzialmente realizzato: il risultato è al limite rispetto al valore atteso	3	POSITIVO
L'obiettivo è stato realizzato in modo sufficiente: il risultato è stato sostanzialmente raggiunto	4	



COMUNI DI

L'obiettivo è stato realizzato in modo soddisfacente: il risultato è stato pienamente raggiunto	5	
---	---	--

Il punteggio totale degli obiettivi quantitativi sarà dato dalla media complessiva ponderata in base alle percentuali attribuite ad ogni singolo obiettivo.

La valutazione dei singoli obiettivi qualitativi avviene utilizzando un punteggio che va da 1 a 5 secondo lo schema di seguito riportato:

Descrizione della valutazione della Performance comportamentale		
I comportamenti sono completamente inadeguati	1	NEGATIVO
I comportamenti non sono adeguati	2	
I comportamenti sono solo parzialmente adeguati	3	POSITIVO
I comportamenti sono adeguati	4	
I comportamenti sono pienamente adeguati	5	

Il punteggio totale degli obiettivi qualitativi sarà dato dalla media complessiva ponderata in base alle percentuali attribuite ad ogni singolo obiettivo.

La valutazione finale

Al termine della valutazione si otterrà un punteggio relativo a ciascuno dei seguenti Fattori:

1. Valutazione Quantitativa (F1): obiettivi strategici e operativi
2. Valutazione Qualitativa (F2): performance comportamentale

Ciascuno dei due Fattori avrà un peso percentuale specifico per la valutazione finale:

1. Valutazione Quantitativa (F1) = 50%
2. Valutazione Qualitativa (F2) = 50%

Il **punteggio finale** della valutazione della performance individuale sarà dato dal risultato della media ponderata dei suoi fattori, secondo la seguente formula:

$$(\text{Tot. F1} * 50\%) + (\text{Tot. F2} * 50\%)$$

Il punteggio così ottenuto determinerà la valutazione della prestazione individuale. Tale punteggio andrà poi espresso in forma percentuale e letto secondo la tabella di seguito riportata:

Risultato Finale della Valutazione				
Livelli di Valutazione	Livelli di Merito	% di raggiungimento degli obiettivi		% di risultato
		Dal	Al	



CONSORZIO
INTERCOMUNALE
DEI SERVIZI E
INTERVENTI SOCIALI
**VALLE del
TEVERE**

COMUNI DI

Campagnano di Roma	Formello	Riano
Capena	Magliano Romano	Rignano Flaminio
Castelnuovo di Porto	Mazzano Romano	Sacrofano
Civitella San Paolo	Morlupo	Sant'Oreste
Fiano Romano	Nazzano	Torrita Tiberina
Filacciano	Ponzano Romano	

Eccellente	Livello Merito 1	90	100	100
Buono	Livello Merito 2	70	89,99	80
Sufficiente	Livello Merito 3	60	69,99	50
Insufficiente	Livello Merito 4	Inferiore a 60		0

Come si evince dallo schema sopra riportato, se la valutazione è inferiore o uguale al 60% al dirigente non verrà corrisposta alcuna Retribuzione di Risultato ed in tal caso sarà attivata la procedura di cui all'art. 41 del D. Lgs. 150/2009 e quanto previsto in materia di responsabilità disciplinare.