

Criteria per la valutazione dei risultati dei titolari di Posizioni Organizzative

La valutazione dei risultati conseguiti avviene attraverso apposito provvedimento del Dirigente responsabile della struttura organizzativa di massima dimensione alla quale la posizione organizzativa risulta funzionalmente assegnata.

La valutazione avviene con cadenza annuale entro il mese di febbraio (o la metà del mese di marzo, in relazione al tempo di valutazione del raggiungimento degli obiettivi di PEG) dell'anno successivo a quello di riferimento.

In caso di valutazione negativa, l'incarico di titolare di posizione organizzativa cessa a decorrere dalla data di adozione del provvedimento dirigenziale di revoca, determinando la perdita della retribuzione di posizione da parte del dipendente titolare (in tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza).

Il punteggio attribuito a ciascun titolare di posizione organizzativa, a consuntivo delle funzioni e dell'attività svolta nel corso dell'anno considerato, è determinato in funzione, principalmente, dei risultati conseguiti in riferimento agli obiettivi assegnati ed, in secondo luogo, in funzione della capacità di realizzare gli stessi in un contesto ambientale e gestionale favorevole

4.1 Metodo di Valutazione

Il metodo di valutazione proposto, tende a privilegiare l'effettivo conseguimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati all'atto del conferimento dell'incarico di titolarità (da considerarsi quali parametri di valutazione), assumendo contestualmente altri elementi di valutazione (cosiddetti "elementi accessori") da considerare alla stregua di indici di valutazione.

Affinchè tale sistema di apprezzamento risulti efficace, occorre che a monte, cioè all'atto del conferimento dell'incarico, vi sia una puntuale valutazione/ponderazione degli obiettivi assegnati alla posizione, sulla base della quale si innesta il meccanismo di valutazione dei risultati conseguiti. Pertanto, il procedimento valutativo può essere articolato nelle seguenti fasi:

Fase 1 - Definizione e valutazione ponderata degli obiettivi assegnati alla posizione organizzativa, in coerenza con gli obiettivi di PEG;

Fase 2 - Valutazione dei risultati conseguiti dalla posizione organizzativa;

Fase 3 - Apprezzamento degli elementi accessori di valutazione e determinazione del punteggio finale;

Fase 4 - Collocazione della posizione organizzativa nella corrispondente fascia di retribuzione di risultato

4.2 Fase 1: Definizione e valutazione ponderata degli obiettivi assegnati alla Posizione Organizzativa

All'atto di conferimento dell'incarico di titolarità di posizione organizzativa, il Dirigente definisce in maniera dettagliata gli obiettivi annuali assegnati alla posizione stessa in coerenza con gli obiettivi di PEG, attribuendo ad ognuno di essi un valore numerico in modo che la somma dei punteggi assegnati a ciascun obiettivo sia uguale a 100.

Tale valutazione numerica esprime, in maniera ponderata (cioè in relazione agli altri) il valore strategico dell'obiettivo per l'Amministrazione, nonché la difficoltà dello stesso (con riguardo, per es., alle risorse umane assegnate, alle risorse finanziarie assegnate, alla esposizione dell'obiettivo a situazioni endogene o esogene difficilmente prevedibili ex ante, ecc.).

Nel caso di conferimento di un incarico di durata superiore a 1 anno, il Dirigente procede comunque alla definizione annuale degli obiettivi da assegnare al titolare della posizione organizzativa al fine di poter valutare il consuntivo annuale della attività.

Nel caso, invece, di conferimento di suddetto incarico in corso d'esercizio, la definizione degli obiettivi avviene per la restante parte dell'anno.

Esempio:

Il Dirigente A assegna alla posizione organizzativa X n. 2 obiettivi:

Obiettivo A \Rightarrow valore 60

Obiettivo B \Rightarrow valore 40

Il Dirigente B assegna alla posizione organizzativa Y n. 4 obiettivi:

- Obiettivo A \Rightarrow valore 20
- Obiettivo B \Rightarrow valore 25
- Obiettivo C \Rightarrow valore 40
- Obiettivo D \Rightarrow valore 15

4.3 Fase 2: Valutazione dei risultati conseguiti dalla Posizione Organizzativa

La valutazione dei risultati conseguiti dalla posizione organizzativa avviene entro il mese di febbraio (o la metà del mese di marzo, in relazione al tempo di valutazione del raggiungimento degli obiettivi di PEG) dell'anno successivo a quello di riferimento.

A tal fine ad ogni obiettivo assegnato il Dirigente attribuisce un punteggio di conseguimento del risultato espresso in forma percentuale.

Moltiplicando il punteggio assegnato all'obiettivo con il valore percentuale di conseguimento di risultato si ottiene il valore di risultato parziale (V.R.P.) relativo ad ogni obiettivo.

La somma dei valori di risultato parziale di ciascun obiettivo determina il valore di risultato parziale complessivo (V.R.P.C.) relativo alla posizione organizzativa.

Esempio 1)

(Dirigente A) Posizione organizzativa X

obiettivo A = valore 60 = realizzato al 100% = V.R.P. 60

obiettivo B = valore 40 = realizzato al 40% = V.R.P. 16

V.R.P.C. = 76

Esempio 2)

(Dirigente B) Posizione organizzativa Y

obiettivo A = valore 20 = realizzato al 100% = V.R.P. 20

obiettivo B = valore 25 = realizzato al 50% = V.R.P. 12,5

obiettivo C = valore 40 = realizzato al 10% = V.R.P. 4

obiettivo D = valore 15 = realizzato al 100% = V.R.P. 15

V.R.P.C. = 51,5

4.4 Fase 3: Apprezzamento degli elementi accessori di valutazione e determinazione del punteggio finale

Una volta stabilito il valore di risultato parziale complessivo relativo alla posizione organizzativa, occorre porre tale valore in relazione ad alcuni elementi accessori di valutazione, i quali assurgono al rango di indici di valutazione.

Elementi Accessori di Valutazione:

- ✚ precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni ecc.
- ✚ comprovata attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa
- ✚ capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento
- ✚ fattiva partecipazione, anche propositiva, ad iniziative di formazione, aggiornamento e miglioramento professionale, con capacità di gestire idonei momenti di trasferimento cognitivo
- ✚ orientamento all'utenza, anche interna all'Ente e capacità di agire anche in funzione del conseguimento delle finalità complessive proprie dell'unità funzionale di appartenenza
- ✚ disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi e di tutti gli operatori dell'Amm.ne
- ✚ propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro e positivo ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo
- ✚ grado di raggiungimento degli obiettivi affidati e livello di realizzazione dei programmi assegnati
- ✚ attitudine all'introduzione e gestione di strumenti motivanti ed incentivanti del personale coordinato

Si parla in questo caso di elementi accessori in quanto gli stessi hanno solo indirettamente a che fare con i risultati conseguiti. Essi esprimono non il "quanto" di conseguimento degli obiettivi, piuttosto il "come" i risultati sono stati conseguiti.

La valutazione (positiva o negativa) di tali elementi accessori può produrre un incremento o un decremento del valore di risultato parziale complessivo.

A tal fine ad ogni elemento accessorio di valutazione il Dirigente assegna un valore compreso tra 0,9 e 1,1.

Nel caso in cui uno o più elementi accessori siano estranei alle caratteristiche tipologiche della posizione organizzativa, il Dirigente assegna un valore uguale a 1, non determinandosi così alcuna modifica nel punteggio.

Moltiplicando il Valore di risultato parziale complessivo (V.R.P.C.) per gli indici di valutazione degli elementi accessori, si ottiene il Valore di Risultato Definitivo (V.R.D.) riguardante la posizione organizzativa.

Esempio 1):

Posizione organizzativa X V.R.P.C.=76

- ✚ precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni ecc. = 1,1
- ✚ comprovata attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa = 0,9
- ✚ capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento = 1,1
- ✚ fattiva partecipazione, anche propositiva, ad iniziative di formazione, aggiornamento e miglioramento professionale, con capacità di gestire idonei momenti di trasferimento cognitivo = 1,1
- ✚ orientamento all'utenza, anche interna all'Ente e capacità di agire anche in funzione del conseguimento delle finalità complessive proprie dell'unità funzionale di appartenenza = 0,9
- ✚ disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi e di tutti gli operatori dell'Amm.ne = 1,1
- ✚ propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro e positivo ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo = 0,9
- ✚ grado di raggiungimento degli obiettivi affidati e livello di realizzazione programmi assegnati = 1
- ✚ attitudine all'introduzione e gestione di strumenti motivanti ed incentivanti del personale coordinato = 0,9

$$\text{V.R.D.} = 76 \times 1,1 \times 0,9 \times 1,1 \times 1,1 \times 0,9 \times 1,1 \times 0,9 \times 1 \times 0,9 = 73$$

4.5 Fase 4: Collocazione della Posizione Organizzativa nella corrispondente fascia di retribuzione di risultato

Una volta calcolato, per ciascuna posizione organizzativa, il Valore di Risultato definitivo, la posizione viene assegnata ad una fascia di retribuzione di risultato che ne determina l'importo da liquidare.

A tal fine sono individuate le seguenti Fasce di retribuzione di Risultato:

Retribuzione di Risultato

Fascia 1 ⇒ Fino a 20 punti ⇒	0%	revoca automatica dell'incarico
Fascia 2 ⇒ Fino a 30 punti ⇒	0%	
Fascia 3 ⇒ Fino a 50 punti ⇒	10%	
Fascia 4 ⇒ Fino a 70 punti ⇒	15%	
Fascia 5 ⇒ Fino a 90 punti ⇒	20%	
Fascia 6 ⇒ oltre 90 ⇒	25%	

Il valore della retribuzione di risultato è espresso in termini percentuali rispetto alla retribuzione di posizione riconosciuta alla posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 10 comma 3 del CCNL 31/3/'99.