



Provincia di Rieti

**ALLEGATO 3
LINEE GUIDA PER L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE**

1. Metodologia per la valutazione della performance dei dirigenti

Il metodo prevede una serie di variabili, contenute nella scheda di valutazione, che hanno come punteggio finale 100 ed una valenza diversa a seconda che si tratti di Dirigenti o di incaricati di Posizione organizzativa di seguito riportato:

Scheda di valutazione dirigente (totale 100)	
Dimensione della valutazione	Peso
1) Performance individuale – realizzazione obiettivi assegnati	35
2) Performance individuale - comportamenti organizzativi e manageriali	20
3) Performance organizzativa di Ente	15
4) Performance organizzativa di settore – standard dei servizi	30

2. Performance organizzativa - obiettivi di ente

Per l'anno 2024, in accordo con quanto stabilito dal paragrafo 8.1 del sistema di valutazione della performance, sono stati individuati quattro (4) obiettivi di performance organizzativa di Ente, come meglio specificati nel precedente paragrafo 8 del presente Piano della Performance. Detti obiettivi sono equipesati in quanto strutturati in modo equilibrato.

3. Performance organizzativa – obiettivi di Settore

Ai sensi del paragrafo 8.2 del sistema di valutazione della performance, ogni Settore e l'Unità di progetto, concorrerà al raggiungimento di specifici indicatori di struttura come precedentemente individuati nelle schede di dettaglio. Ciascun indicatore è equipesato, in quanto strutturato in modo equilibrato.

La valenza di tale variabile, sul totale della performance attesa, è stabilita secondo i punteggi della griglia sottostante:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE - STANDARD DEI SERVIZI (30 punti per i Dirigenti)	
STANDARD RAGGIUNTI	Punteggio assegnato somma max 100
≥ 90%	100
≥ 70% <89%	80
≥ 50% < 69%	60
≥ 30% < 49%	30
< 29%	0

4. Performance individuale – obiettivi

Gli Obiettivi, per i quali ogni Dirigente è responsabile, sono cinque (4), con target manageriali collocati indistintamente sotto i medesimi, con il solo vincolo che per ogni Obiettivo ci sia almeno un driver per la rilevazione quantitativa ed un cronoprogramma da rispettare al 31/12.

In ordine alla pesatura di ciascun obiettivo si rimanda alle schede di dettaglio sopra riportate.

Le richieste di variazione degli obiettivi assegnati, debitamente motivate circa gli impedimenti che pregiudicano la loro realizzazione, devono essere trasmesse dai Dirigenti, al Direttore Generale/Segretario Generale e al Presidente entro e non oltre il 15 novembre dell'anno. Valutata la richiesta di variazione si procede con una deliberazione del Presidente di variazione al Piano della Performance. Qualora a seguito della variazione un obiettivo sia cancellato il peso dei restanti obiettivi è riproporzionato al fine di ottenere la somma originariamente assegnata agli obiettivi del Dirigente o incaricato di Posizione organizzativa.

Per ogni obiettivo assegnato ai Dirigenti, il risultato conseguito sarà valutato secondo la seguente scala graduata:

Grado di raggiungimento		Punteggio
Obiettivo completamente raggiunto e/o superato	100%	Pt. 35
Obiettivo quasi raggiunto	90%	Pt. 25
Obiettivo parzialmente raggiunto con gradazione verso l'alto	80%	Pt. 20
Obiettivo parzialmente raggiunto con gradazione verso il basso	70%	Pt. 15
Obiettivo avviato in modo soddisfacente	60%	Pt. 10
Obiettivo non raggiunto	< 60%	Pt. 0

Per l'assegnazione del punteggio finale si tiene conto del peso ponderale degli obiettivi e del giudizio espresso in base al grado di raggiungimento sommato per tutti gli obiettivi.

5. Performance individuale – valutazione dei comportamenti

I comportamenti sono valutati 20 punti per i Dirigenti. I pesi di ciascun parametro di valutazione dei comportamenti organizzativi e manageriali, e la relativa riparametrazione del punteggio perseguibile, come individuati dal Segretario Generale e dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 20/04/2020, sono definiti nella scheda di dettaglio riportata di seguito:

Comportamento organizzativo	Descrizione	Peso
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	-
	Contributo fornito su obiettivi esecutivi di altri settori	-
Capacità di organizzazione e gestione del personale	Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità	10,00
	Attitudine alla delega	10,00
	Capacità di coordinare il personale	10,00
	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	40,00
Flessibilità e innovazione	Adattabilità ai contesti, flessibilità operativa e capacità di <i>problem solving</i>	-
	Capacità di coordinamento con altri settori	20,00
	Capacità di innovazione	-
	Spirito di iniziativa, assunzione di responsabilità ed empatia	10,00
TOTALE		100

6. Correttivo al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance - Penalità anticorruzione e trasparenza

In ragione del peculiare ruolo che la normativa assegna ai dirigenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, il sistema prevede, solo per i Dirigenti, l'applicazione di una penalità, nella misura massima del 8%, calcolata sul "totale punteggio" definito quale sommatoria di Obiettivi di Ente, Standard dei servizi, Obiettivi, Comportamenti, se non si raggiungono i target riferiti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

I target riferiti alla prevenzione della corruzione e trasparenza per l'anno sono i seguenti:

1. Tempestività nella risposta ai monitoraggi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
2. Assenza di rilevati sostanziali in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa;
3. Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione specifiche per il proprio Settore di competenza.

Tutti gli item sopra elencati sono equipesati in quanto strutturati in maniera equilibrata.

La griglia di valutazione è la seguente:

PENALITA' ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	
PERCENTUALE DI ITEM MONITORATI CORRETTAMENTE	% DI PENALITA' APPLICATA
≥ 90% ≤ 100%	0
≥ 40% ≤ 89%	-4%
≤ 39%	-8%

7. Performance individuale personale del comparto – ambito obiettivi

Qualora, ai sensi del paragrafo 9.3 del Sistema di Valutazione, il Dirigente non assegni specifici obiettivi esecutivi e/o indicatori di performance legati agli standard dei servizi e/o obiettivi specificamente definiti per il dipendente, la valutazione dell'ambito obiettivi per il personale del comparto, sarà effettuata sulla base della valutazione ottenuta dal Dirigente/Incaricato di Posizione Organizzativa, riproporzionata in base al valore del parametro indicato nel Sistema di valutazione.

In caso di assegnazione di obiettivi esecutivi e/o indicatori di performance legati agli standard dei servizi e/o obiettivi specificamente definiti per il dipendente, la valutazione sarà effettuata secondo quanto stabilito dal Sistema di Valutazione.