



Istituto Regionale di Studi Giuridici del Lazio
ARTURO CARLO JEMOLO

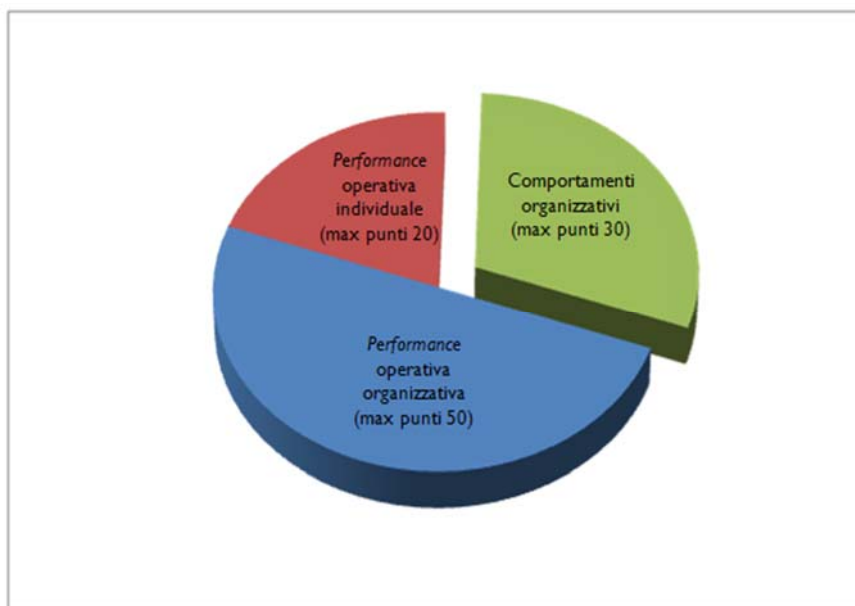
CRITERI DEFINITI NEI SISTEMI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO - (Decreto Commissariale n. 114 del 24 luglio 2017)

PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI

La **performance individuale** (max punti 100) dei dirigenti è rappresentata dalla somma della **performance operativa** (max punti 70) e dei comportamenti organizzativi (max punti 30).

La **performance operativa** (max punti 70) è data dalla somma dei punteggi attribuiti alla **performance operativa organizzativa** (max punti 50) e dei punteggi attribuiti alla **performance operativa individuale** (max punti 20).

La **performance** individuale dei dirigenti è esemplificata nel grafico seguente.



La **performance** individuale dei dirigenti è dunque calcolata come:

$$\text{Perf}_{\text{Ind}} = \text{Perf}_{\text{Op}} + \text{Comp}_{\text{Org}}$$

in cui,

$$\text{Perf}_{\text{Op}} = \text{Perf}_{\text{Op Org}} (\text{Ob org 1-n}) + \text{Perf}_{\text{Op Ind}} (\text{Ob ind 1-n})$$



Istituto Regionale di Studi Giuridici del Lazio
ARTURO CARLO JEMOLO

Nella formula, la *performance* operativa organizzativa è determinata dalla somma delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi organizzativi ($X_{Ob\ Org\ 1-n}$) moltiplicati per il rispettivo peso (f_{1-n}):

$$\text{Perf}_{Op\ Org} = (X_{Ob\ Org\ 1} * f_1 + X_{Ob\ Org\ 2} * f_2 + \dots + X_{Ob\ Org\ n} * f_n)$$

La *performance* operativa individuale è determinata dalla somma delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi individuali ($X_{Ob\ Ind\ 1-n}$) moltiplicati per il rispettivo peso (f_{1-n}):

$$\text{Perf}_{Op\ Ind} = (X_{Ob\ Ind\ 1} * f_1 + X_{Ob\ Ind\ 2} * f_2 + \dots + X_{Ob\ Ind\ n} * f_n)$$

La *performance* operativa organizzativa riguarda la realizzazione di specifici obiettivi organizzativi e costituisce il contributo fornito dall'unità organizzativa di diretta responsabilità.

La *performance* operativa individuale riguarda la realizzazione di specifici obiettivi individuali assegnati ai singoli dirigenti.¹

I comportamenti organizzativi sono articolati in capacità/competenze di tipo tecnico-professionale e valutati in base ad ambiti predefiniti, con fattori associati, come riportato nella "Scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi – Dirigenti".

Ferma restando l'applicazione delle misure disponibili negli ordinamenti/codici ecc. e l'attribuzione di punteggi relativi alla classificazione in ambiti e fattori riportati nell'apposita scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi, a fronte di specifiche circostanze si segnala la possibilità per il soggetto valutatore di procedere alla decurtazione dell'intero punteggio relativo ai comportamenti organizzativi del soggetto valutato. A titolo di esempio, la misura può essere adottata in caso di inerzia o grave ritardo nell'esercizio delle responsabilità relative alla programmazione, al monitoraggio ed alla rendicontazione degli obiettivi; in caso di mancato riscontro alle direttive impartite; in caso di ripetuto richiamo/sollecito rispetto alla scadenza di rilevanti adempimenti amministrativi; in caso di mancato intervento rispetto a criticità verificatesi all'interno dei propri uffici; in caso di rilievi degli organi di controllo interni ed esterni inerenti gli andamenti gestionali oppure la regolarità amministrativa; in caso di mancata adozione delle misure previste per la prevenzione della corruzione; ecc.²

La procedura di valutazione dei dirigenti richiede comunque l'osservanza delle seguenti condizioni:

- il soggetto valutato deve sottoporre al valutatore una completa ed accurata rendicontazione, secondo la tempistica prestabilita;³
 - l'assenza totale di rendicontazione determina l'esclusione dalla procedura di valutazione; la mancata rendicontazione si configura quando siano trascorsi 30 giorni

¹ Ai sensi dell'articolo 5, comma 11, del decreto-legge n. 95/2012, convertito dalla legge n. 135/2012.

² Senza escludere l'applicazione di più gravi sanzioni nei casi previsti da norme e/o codici di comportamento. Per quanto attiene alla valutazione dei comportamenti organizzativi si rimanda anche ai contenuti ed agli aspetti attuativi esplicitati all'interno del Piano triennale per la prevenzione della corruzione (P.T.P.C.) e all'interno del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed all'interno (P.T.T.I.).

³ Cfr. articolo 5 del CCNL del 22 febbraio 2010.



Istituto Regionale di Studi Giuridici del Lazio
ARTURO CARLO JEMOLO

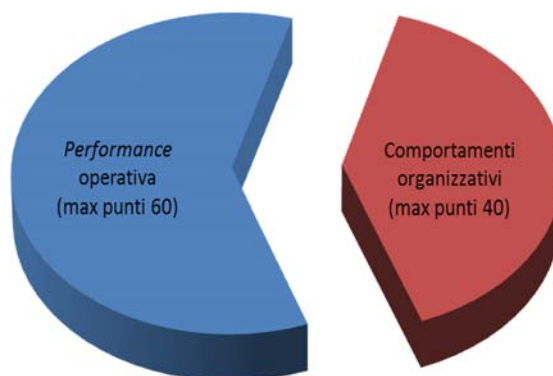
dalla scadenza stabilita per l'invio degli elementi di conoscenza indispensabili per la verifica degli obiettivi

- i ritardi ingiustificati nell'invio degli elementi di conoscenza indispensabili per la verifica degli obiettivi comportano l'applicazione di una penalità supplementare nell'ambito della valutazione dei comportamenti organizzativi pari a punti 0,5 per ogni giorno di ritardo
- qualora si verificassero cessazioni anticipate dall'incarico, il soggetto valutato trasmette la rendicontazione al soggetto valutatore entro 15 giorni dal termine dell'incarico;⁴
- l'incarico conferito ha una durata superiore a 90 giorni.

PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE

La *performance* individuale (max punti 100) del personale delle categorie è rappresentata dalla somma della *performance* operativa (max punti 60) e dei comportamenti organizzativi (max punti 40).

La *performance* individuale del personale delle categorie è esemplificata nel grafico seguente.



La *performance* individuale del personale delle categorie è calcolata come:

$$\text{Perf}_{\text{Ind}} = \text{Perf}_{\text{Op}} + \text{Comp}_{\text{Org}}$$

La *performance* operativa discende dallo svolgimento di compiti nell'ambito di piani operativi di gruppo e/o obiettivi individuali che determinano il contributo fornito alla *performance* dell'unità organizzativa di appartenenza, mentre la qualità generale della prestazione del singolo dipendente è riscontrabile attraverso i comportamenti organizzativi.

⁴ La rendicontazione riguarda tutti gli aspetti collegati allo svolgimento dell'incarico dirigenziale, compresa l'attività di valutazione del personale.



Istituto Regionale di Studi Giuridici del Lazio
ARTURO CARLO JEMOLO

La *performance* operativa è determinata dal contributo fornito da ciascuno all'unità organizzativa di appartenenza, attraverso lo svolgimento di piani operativi di gruppo e/o obiettivi individuali.

I comportamenti organizzativi si riferiscono a competenze, capacità e attitudini e vengono valutati in base ad ambiti predefiniti, con fattori e punteggi associati, secondo quanto riportato nella "Scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi – Personale delle categorie".

La continuità della presenza in servizio, che non va comunque intesa come fattore determinante, va considerata nella valutazione della *performance* individuale, soprattutto quando consiste in assiduità rispetto alla prestazione lavorativa. Accede alla procedura di valutazione il dipendente che abbia effettuato almeno 60 giorni di presenza in servizio nel corso dell'anno solare, al netto delle ferie spettanti su base annua.

ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

Per l'attribuzione dei punteggi di valutazione, nel caso degli obiettivi individuali ed organizzativi si fa ricorso – attraverso la misura degli indicatori associati – alla percentuale di realizzazione degli obiettivi a fine anno, moltiplicati per i rispettivi pesi; mentre nel caso dei comportamenti organizzativi si utilizza una semplice scala numerata:

- con estensione di punteggi 0-30 per i dirigenti;
- con estensione di punteggi 0-40 per il personale delle categorie.

Nella misurazione e valutazione della *performance* operativa, in corrispondenza del grado di conseguimento dei singoli obiettivi operativi (organizzativi e individuali) i punteggi devono essere riportati soltanto fino al primo decimale. L'eventuale esigenza di procedere ad arrotondamenti riguardanti la prima cifra decimale sono effettuati secondo le seguenti modalità: alla cifra superiore quando la seconda cifra decimale è ≥ 5 ; alla cifra inferiore quando la seconda cifra decimale è < 5 .⁵ Il meccanismo dell'arrotondamento delle misure percentuali riguarda unicamente i singoli obiettivi, non la somma delle percentuali di conseguimento di tutti gli obiettivi oppure di una pluralità di essi. Per la compilazione della scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi non è possibile fare ricorso a punteggi con cifre decimali.

⁵ Per esempio: quando la misurazione del grado di conseguimento del singolo obiettivo corrisponde in percentuale a 84,48%, il valore viene arrotondato a 84,5%; quando la misurazione del grado di conseguimento del singolo obiettivo corrisponde in percentuale a 48,45%, il valore viene arrotondato a 48,5%; quando la misurazione del grado di conseguimento del singolo obiettivo corrisponde in percentuale a 97,34%, il valore viene arrotondato a 97,3%.

