

# SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E RELATIVO CALCOLO

## PARAMETRO A) - CONSEGUIMENTO OBIETTIVI

L' OIV determina la percentuale di realizzazione di ciascun obiettivo tenendo conto della relazione annuale del Responsabile. Tale percentuale deve indicare il grado di raggiungimento dell'obiettivo, scegliendo un valore all'interno dell'intervallo di seguito riportato. La somma dei valori, diviso il numero degli obiettivi (nel caso di più obiettivi assegnati), indicherà il valore medio per un massimo di 60 punti di attribuzione dell'indennità di risultato legata al raggiungimento degli obiettivi stessi.

OBIETTIVO	PARAMETRI	VALORI (punti)
	Obiettivo totalmente conseguito	60 – 56
	Obiettivo conseguito in gran parte	55 – 51
	Obiettivo conseguito per metà	50 – 41
	Obiettivo conseguito in minima parte	40 – 31
	Obiettivo non conseguito	30 - 0
<b>VALUTAZIONE DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO</b>		

**PARAMETRO B) – CAPACITA' DI DIREZIONE**

L'OIV definirà per tutte le varie tipologie delle capacità descritte nel prospetto, una percentuale che sia indicativa del grado di eccellenza, sufficienza o insufficienza dimostrato dal dirigente valutato, scegliendo un valore all'interno dell'intervallo come di seguito riportato; la somma dei valori, diviso il numero delle tipologie indicate, indicherà il valore medio per un massimo di 40 punti di attribuzione dell'indennità di risultato legata al raggiungimento delle capacità di direzione nell'anno di riferimento.

INDICATORI	ELEMENTI QUALITATIVI	VALORI IN punti	VALUTAZIONE
1. Capacità di gestione delle risorse finanziarie e strutturali	Elevata Apprezzabile Modesta	40 – 31 30 – 20 19 – 0	
2. Capacità di gestione delle risorse umane: a) Incontri periodici con i dipendenti; b) Meccanismi di comunicazione interna; c) Conflittualità all'interno della struttura; d) Ricorso a mobilità interna; e) Metodo di controllo delle risorse umane;	Elevata  Apprezzabile  Modesta	40 – 31  30 – 20  19 – 0	
3. Flessibilità nell'affrontare problemi ed emergenze;	Elevata Apprezzabile Ridotta	40 – 31 30 – 20 19 – 0	
4. Tempestività nell'accogliere le innovazioni;	Diretta Tendenziale Ridotta	40 – 31 30 – 20 19 – 0	
5. Capacità di elaborare e gestire progetti riservati al personale con controllo periodico sulla performance individuale	Buono Soddisfacente Modesto	40 – 31 30 – 20 19 – 0	
6. Capacità di instaurare corrette relazioni sindacali	Elevata Apprezzabile Ridotta	40 – 31 30 – 20 19 – 0	
7. Impegno personale e autorevolezza dimostrata nello svolgimento delle proprie funzioni	Elevata Apprezzabile Modesta	40 – 31 30 – 20 19 – 0	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLE CAPACITA' DI DIREZIONE			
VALUTAZIONE MEDIA CONSEGUITA (TOT. PUNTEGGIO OTTENUTO/NUMERO DEGLI INDICATORI)			

**Allegato "B.2"****SCHEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO  
(Art. 10 del CCNL 31.03.1999)**

Responsabile di Area \_\_\_\_\_

Posizione organizzativa \_\_\_\_\_

INDENNITA' DI RISULTATO ANNO \_\_\_\_\_

La valutazione della posizione organizzativa per l'attribuzione della retribuzione individuale di risultato avviene sulla base dei seguenti indicatori:

<b>Ambiti di misurazione e valutazione delle posizioni organizzative</b>		<b>Peso massimo del parametro</b>
a)	Risultati conseguiti correlati al raggiungimento degli obiettivi	60 punti
b)	Capacità espressa nella direzione della struttura	40 punti

**ATTRIBUZIONE INDENNITA' DI RISULTATO**

La somma totale dei due punteggi, per un massimo di 100 punti, concorre alla determinazione della retribuzione di risultato, secondo la seguente metodologia precisando che le unità di voto pari o superiori a 0.5 vanno approssimate per eccesso:

<b>PUNTEGGIO</b>	<b>% da corrispondere</b>
- meno di 39 PUNTI	0 %
- da 40 a 59 PUNTI	10 %
- da 60 a 89 PUNTI	75 %
- da 90 a 100 PUNTI	100%
Totale punti	

Retribuzione di risultato erogabile: (calcolata sull'importo derivante dalla somma pari al 15% dell'importo complessivo previsto per il trattamento accessorio stanziato a favore dei titolari di P.O., diviso il numero delle posizioni organizzative)

Data Valutazione \_\_\_\_\_

Il Nucleo di Valutazione

Il Responsabile di Servizio

\_\_\_\_\_  
(per presa visione)