

**CRITERI VALUTAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

CRITERI	PUNTEGGIO	SPECIFICA CRITERI				
<p><b>PERFORMANCE STRUTTURA</b>                      Il punteggio va ripartito per ogni obiettivo di struttura che si vuole conseguire e, a sua volta, ogni singolo obiettivo dovrà prevedere un 50% del punteggio assegnato per l'efficienza ed un 50% per l'altro criterio di misurazione adottato [es: vi sono 3 obiettivi ognuno riceve un massimo di 10 punti , di questi 10 punti 5 valutano l'efficienza e 5 altri parametri (es: criterio quantitativo)]</p>	<p><b>30</b></p>	<table border="1" data-bbox="840 480 2067 703"> <tr> <td data-bbox="840 480 1227 592">Efficienza della struttura</td> <td data-bbox="1234 480 2067 592">15 punti se l'obiettivo di efficienza è raggiunto 10 punti se è parzialmente raggiunto 0 punti se non è raggiunto</td> </tr> <tr> <td data-bbox="840 596 1227 703">Altri parametri</td> <td data-bbox="1234 596 2067 703">15 punti se i parametri sono raggiunti 10 punti se i parametri sono parzialmente raggiunti 0 punti se non sono raggiunto</td> </tr> </table> <p>I risultati sopra rilevati vanno sommati (anche con riferimento ai singoli obiettivi) per ottenere quanto segue:  <b>OBIETTIVI DI STRUTTURA RAGGIUNTI 30 P</b>  <b>OBIETTIVI DI STRUTTURA RAGGIUNTI PARZIALMENTE 15 P</b>  <b>OBIETTIVI DI STRUTTURA NON RAGGIUNTI 0 PUNTI</b></p>	Efficienza della struttura	15 punti se l'obiettivo di efficienza è raggiunto 10 punti se è parzialmente raggiunto 0 punti se non è raggiunto	Altri parametri	15 punti se i parametri sono raggiunti 10 punti se i parametri sono parzialmente raggiunti 0 punti se non sono raggiunto
Efficienza della struttura	15 punti se l'obiettivo di efficienza è raggiunto 10 punti se è parzialmente raggiunto 0 punti se non è raggiunto					
Altri parametri	15 punti se i parametri sono raggiunti 10 punti se i parametri sono parzialmente raggiunti 0 punti se non sono raggiunto					
<p><b>RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI INDIVIDUALI</b></p>	<p><b>20</b></p>	<p><b>OBIETTIVI INDIVIDUALI RAGGIUNTI 20 P</b>  <b>OBIETTIVI INDIVIDUALI PARZIALMENTE RAGGIUNTI 10 P</b>  <b>OBIETTIVI INDIVIDUALI NON RAGGIUNTI 0 P</b></p>				
<p><b>CONTRIBUTO PERSONALE ALLA PERFORMANCE DI STRUTTURA - COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE NELLA DIREZIONE DELLA PROPRIA STRUTTURA</b></p>	<p><b>10</b></p>	<p><b>OTTIMO 10 PUNTI</b>  <b>BUONO 7 PUNTI</b>  <b>SUFFICIENTE 4 PUNTI</b>  <b>MEDIOCRE 0 PUNTI</b></p>				
<p><b>CAPACITA' DI DISCRIMINE NELLA VALUTAZIONE DEL</b></p>	<p><b>10</b></p>	<p><b>OTTIMO 10 PUNTI</b>  <b>BUONO 7 PUNTI</b></p>				

<b>PERSONALE</b>		<b>SUFFICIENTE 5 PUNTI</b> <b>MEDIOCRE 0 PUNTI</b>												
<b>RISULTATI DEL CONTROLLO AMMINISTRATIVO</b>	<b>15</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- decurtazione di punti 0,5 per ogni osservazione formale</li> <li>- decurtazione di punti 1,0 per ogni osservazione che rilevi vizi dell'atto amministrativo (annullabilità dell'atto)</li> <li>- decurtazione di punti 2,0 per ogni osservazione che rilevi nullità o inesistenza dell'atto amministrativo</li> </ul>												
<b>SANZIONE DISCIPLINARE APPLICATA</b>	<b>DECURTAZIONE LEGATA AL TIPO DI SANZIONE</b>													
<b>Punteggio massimo attribuibile in assenza di sanzioni punti 15.</b> <b>Il rimprovero verbale non da luogo ad alcuna decurtazione.</b>  Si applica esclusivamente per sanzioni disciplinari attinenti gli obiettivi individuali assegnati e oggetto di valutazione.	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;">- Rimprovero scritto</td> <td style="text-align: right; padding: 5px;">- 2 punti</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">- Multa di importo e fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione</td> <td style="text-align: right; padding: 5px;">- 4 punti</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni</td> <td style="text-align: right; padding: 5px;">- 6 punti</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">- Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi</td> <td style="text-align: right; padding: 5px;">- 8 punti</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">- Licenziamento con preavviso</td> <td style="text-align: right; padding: 5px;">- 12 punti</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">- Licenziamento senza preavviso</td> <td style="text-align: right; padding: 5px;">- 15 punti</td> </tr> </table>		- Rimprovero scritto	- 2 punti	- Multa di importo e fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione	- 4 punti	- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni	- 6 punti	- Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi	- 8 punti	- Licenziamento con preavviso	- 12 punti	- Licenziamento senza preavviso	- 15 punti
	- Rimprovero scritto	- 2 punti												
	- Multa di importo e fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione	- 4 punti												
	- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni	- 6 punti												
	- Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi	- 8 punti												
	- Licenziamento con preavviso	- 12 punti												
	- Licenziamento senza preavviso	- 15 punti												

La valutazione è espressa in centesimi (100 massimo punteggio attribuibile), il punteggio minimo al di sotto del quale non viene riconosciuto l'accesso ai sistemi premiali è di 49. In tale ipotesi l'Amministrazione Comunale valuterà l'opportunità di revocare l'incarico di Posizione Organizzativa.

Il punteggio così determinato individua la fascia di merito in cui andrà a posizionarsi il funzionario al fine della corresponsione della relativa indennità di risultato e/o degli altri sistemi premiali.

## ATTRIBUZIONE DELLA SPECIFICA DEI PUNTEGGI:

**OTTIMO** = va assegnato al funzionario che si distingue per impegno e professionalità, che costituisce un punto di riferimento all'interno dell'Ente, che brilla per spirito di iniziativa e capacità d'innovazione.

**BUONO** = Va assegnato al funzionario che profonde un buon impegno lavorativo producendo risultati degni di nota anche se non brillanti. Costituisce stimolo per il proprio personale che sa coinvolgere e motivare.

**SUFFICIENTE** = va assegnato al funzionario con poco o nullo spirito di iniziativa, che opera quale mero esecutore delle direttive fornite dal proprio assessore di riferimento o dall'organo di vertice amministrativo. Si impegna nel proprio lavoro solo lo stretto indispensabile per garantire il funzionamento del servizio.

**MEDIOCRE** = va assegnato al funzionario che non produce risultati di rilievo per l'A., si impegna poco e non coinvolge il personale, non manifesta capacità di gestione adeguate ed è poco incline all'autoapprendimento.

## ESEMPLIFICAZIONE DELL'OBIETTIVO DI STRUTTURA:

All'obiettivo di struttura possono essere assegnati al massimo 30 punti. In via preliminare il responsabile sceglie quelle attività che sono significative, misurabili, rappresentative ecc. delle prestazioni rese dal proprio servizio. Quindi procede ad assegnare alle stesse un valore nell'ambito dei 30 punti attribuiti.

Es: 5 attività da individuare come obiettivi della struttura, ogni attività potrà ricevere al massimo 6 punti ( $6 \times 5 = 30$ ).

Una volta assegnato un punteggio, occorrerà prevedere almeno 2 parametri di misurazione dell'attività di cui uno deve essere relativo all'efficienza. Ad ognuno tali parametri andranno assegnati andrà assegnato il 50% dei punti individuati per l'obiettivo.

In sede di valutazione, l'obiettivo riceverà il punteggio allo stesso attribuito dal responsabile qualora sia stato raggiunto, riceverà invece la metà del punteggio attribuito dal responsabile qualora sia stato parzialmente raggiunto, non riceverà alcun punteggio in caso di mancato raggiungimento.

### Esempio pratico di monitoraggio delle performance di un servizio

**Punteggio attribuito all'obiettivo = 10 punti di cui:**

**parametro del t.m. di rilascio 5 punti** (se scostamento pari 1 il parametro è stato rispettato e vanno attribuiti 5 punti, il parametro è parzialmente rispettato se lo scostamento è superiore o uguale allo 0,5 e vi andranno attribuiti 2.5 punti, il parametro non è rispettato se lo scostamento è inferiore allo 0,5 ed vanno attribuiti 0 punti)

**parametro di efficienza 5 punti** (Se l'indicatore di efficienza è uguale a 1 il parametro è stato rispettato e si attribuiscono 5 punti, il parametro è parzialmente rispettato se lo scostamento è superiore o uguale allo 0,5 e vi andranno attribuiti 2.5 punti, il parametro non è rispettato se lo scostamento è inferiore allo 0,5 ed vanno attribuiti 0 punti)

Descrizione attività	Parametro attuale	Parametro obiettivo	Parametro rilevato	Scostamento	Indicatore di efficienza
Rilascio certificato di abitabilità	t.m. di rilascio 30 gg dal ricevimento dell'istanza	t.m. di rilascio 20 gg dal ricevimento dell'istanza	t.m. di rilascio 25 gg	t.m.ob./t.m. rilascio.	N° istanze evase/n° istanze ricevute
				20/25 = 0,8	80/100= 0,8
				Punti attribuibili 2.5	Punti attribuibili 2.5

Punti TOTALI attribuiti all'obiettivo 5.