



**GIUNTA REGIONALE
SEZIONE RISORSE UMANE**

**MANUALE OPERATIVO
PER LA VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI**

Anno 2016
(a cura dell'Organismo Indipendente di Valutazione)

Venezia
Aprile 2016

Sommario

MANUALE OPERATIVO.....	1
1. LE FINALITÀ DELLA VALUTAZIONE.....	3
2. LE TIPOLOGIE DI OBIETTIVI.....	3
2.1. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	3
2.2. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	4
3. FATTORI PROFESSIONALI E COMPORTAMENTALI	5
4. GLI ASPETTI TECNICI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	6
5. FASI E TEMPISTICA.....	8
6. IL COLLEGAMENTO CON IL SISTEMA RETRIBUTIVO	9

OBIETTIVI E CONTENUTI

Il presente documento illustra gli elementi e le modalità di funzionamento del sistema di valutazione della performance dei dipendenti secondo quanto fissato dalla normativa di riferimento – d.lgs. 150/2009 – che prevede l'introduzione del ciclo della performance e cioè di un processo che collega la pianificazione, la definizione degli obiettivi, la misurazione dei risultati e la valutazione della performance declinata con riferimento all'Ente nella sua globalità, alle unità organizzative e al singolo dipendente.

Il documento rappresenta un aiuto alla compilazione della scheda di valutazione 2016 alla luce delle novità introdotte.

1. Le finalità della valutazione

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance costituisce un momento centrale della gestione finalizzato a:

- Misurare e valutare la performance con riferimento all'Ente nel suo complesso, alle Sezioni in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dalle Strutture e dai singoli.
- promuovere l'identificazione degli obiettivi di maggiore rilievo da perseguire in relazione alle priorità dell'amministrazione;
- orientare l'azione individuale dei dipendenti ai risultati (di consolidamento, mantenimento, razionalizzazione o sviluppo) attesi dalla gestione;
- promuovere il progressivo adeguamento dei comportamenti organizzativi a quanto previsto dal ruolo manageriale;
- favorire condizioni di maggiore efficienza nell'impiego delle risorse disponibili;
- favorire la creazione di una logica di team e promuovere l'integrazione tra le diverse aree di responsabilità;
- fornire un'adeguata base di riferimento alle decisioni inerenti al sistema degli incarichi e al sistema retributivo dei dipendenti.

2. Le tipologie di obiettivi

Le tipologie di obiettivi, in coerenza con il dettato normativo, si distinguono in:

- 2 Obiettivi strategici di performance organizzativa;
- Da 1 a 2 Obiettivo/i di performance individuale per ciascun dipendente;

2.1. La Performance Organizzativa

In generale, la Performance Organizzativa prevede i seguenti ambiti: l'attuazione delle politiche di soddisfazione dei bisogni della collettività; il grado di realizzazione del mandato e di soddisfazione dell'utenza, lo sviluppo degli strumenti offerti dalle moderne tecnologie dell'informazione e della comunicazione e lo sviluppo organizzativo, il grado di partecipazione dei cittadini, la riduzione dei costi e dei tempi, la quantità dei servizi, gli obiettivi delle pari opportunità. La performance organizzativa dell'ente è definita anche sulla base degli input dell'Amministrazione.

Ogni struttura, nel 2016, su indicazione dell'OIV, concorre a realizzare un progetto di analisi organizzativa, così concepito:

Il **primo obiettivo strategico di performance organizzativa**, ADEMPIMENTI 2016, prevede due fasi:

- 1) l'aggiornamento per l'anno 2016 della mappatura dei processi;
- 2) l'attività di analisi dei rischi secondo il Piano nazionale anticorruzione 2015;

Questo obiettivo incide per il 5% sul totale degli obiettivi ed è uguale per tutti i dirigenti e dipendenti appartenenti a ciascuna Struttura. Il suo effettivo raggiungimento viene verificato dall'OIV a conclusione del percorso.

Il **secondo obiettivo strategico di performance organizzativa**, GESTIONE DEL CAMBIAMENTO, prevede:

1) report relativo a criticità/opportunità finalizzato al passaggio di consegne in vista della riorganizzazione regionale (da completarsi entro il 30 giugno 2016);

2) lo svolgimento di almeno tre incontri/riunioni finalizzati alla riorganizzazione regionale adeguatamente verbalizzati e firmati, da effettuarsi nel secondo semestre 2016;

Questo obiettivo incide per il 15% sul totale degli obiettivi, è uguale per tutti i dirigenti e dipendenti appartenenti ad una Struttura. Anche in questo caso il suo effettivo raggiungimento viene verificato dall'OIV (sulla base della significatività, concretezza e misurabilità della proposta) a conclusione del percorso e gli esiti verranno inseriti automaticamente nel sistema informatizzato di valutazione 2016.

Di seguito si evidenzia l'attribuzione dei punteggi relativi agli obiettivi di performance organizzativa:

OBIETTIVO	DESCRIZIONE	INCIDENZA
Strategico 1	Mappatura dei processi	2/5
	Analisi dei rischi	3/5
Strategico 2	Analisi criticità/opportunità (I semestre)	5/15
	Incontri/riunioni nuova organizzazione (II semestre)	10/15

2.2. La performance individuale

La performance individuale è riferita agli obiettivi personali assegnati al singolo dipendente e prevede i seguenti ambiti: indicatori di performance, il grado di raggiungimento degli obiettivi, la qualità del contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'ente. Gli obiettivi personali del dipendente valutato possono essere un massimo di due e un minimo di uno e incidono per l' 80% sul peso totale degli obiettivi.

3. Fattori professionali e comportamentali

Nel settore che verifica gli aspetti legati alle attività del dipendente è stato introdotto un paniere di dieci fattori, uguali per tutto il personale, per ciascuno dei quali deve essere espressa una valutazione attraverso un giudizio sintetico che va, anch'esso, da un massimo di 5 ad un minimo di 0 punti. I fattori sono divisi in due gruppi, dal numero 1 al numero 6 e dal numero 7 al numero 10, e rilevano rispettivamente le caratteristiche professionali e comportamentali del dipendente.

FATTORI PROFESSIONALI E COMPORTAMENTALI DEL VALUTATO
1 Preparazione (grado di approfondimento nello svolgimento delle mansioni affidate)
2 Competenza (capacità di svolgere i compiti attribuiti con la perizia necessaria)
3 Qualificazione (propensione ad allargare e arricchire le attività affidate)
4 Qualità (livello qualitativo raggiunto nella prestazioni effettuate)
5 Puntualità (cura della programmazione e controllo dei tempi di esecuzione delle attività)
6 Autonomia (livello di indipendenza nel suggerire o fornire soluzioni idonee alle problematiche)
7 Flessibilità (propensione all'adattamento al cambiamento professionale e/o organizzativo)
8 Relazioni (cura dei rapporti umani con i superiori e i colleghi e gli utenti esterni)
9 Guida (capacità nel dare impulso e motivazione al proprio lavoro e a quello dei colleghi)
10 Disponibilità (grado di collaborazione, spirito di servizio e dedizione al lavoro)

Anche in questo caso, per garantire e tutelare le differenze di gestione operativa delle attività tra ciascuna categoria di dipendenti si è resa necessaria una pesatura dell'incidenza di ciascun fattore in funzione delle diverse categorie. Tale differenziazione è riassunta nella tabella sottostante:

FATTORE	PO	D	C	B e A
1 Preparazione	15	10	5	5
2 Competenza	15	15	15	10
3 Qualificazione	5	10	10	5
4 Qualità	10	10	10	10
5 Puntualità	5	5	15	20
6 Autonomia	15	15	10	10
7 Flessibilità	5	10	10	10
8 Relazioni	10	10	10	10
9 Guida	15	10	5	5
10 Disponibilità	5	5	10	15
TOTALE	100	100	100	100

4. Gli aspetti tecnici del sistema di valutazione

Il sistema di valutazione delle performance è rivolto a tutti i dipendenti che abbiano prestato servizio per almeno 6 mesi nell'arco dell'anno.

La valutazione delle performance avviene per mezzo di uno strumento informatico disponibile esclusivamente su formato elettronico, in conformità con il percorso metodologico del presente manuale operativo.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene individuato confrontando il valore finale dell'indicatore con i valori minimi e massimi predeterminati, attraverso la seguente scala esemplificativa:

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	PUNTI
Non raggiunto	0
Parzialmente raggiunto	1 o 2
Raggiunto in gran parte, ma non completamente	3
Raggiunto completamente	4
Raggiunto e/o superato con qualità documentata	5

I punteggi effettivi si ottengono moltiplicando i punti raggiunti relativi al singolo obiettivo per il peso attribuito allo stesso.

La valutazione sui dieci fattori di prestazione precedentemente pesati avviene attribuendo un punteggio, come evidenziato dalla seguente tabella:

VALUTAZIONE FATTORE	PUNTI
Inadeguato	0
Parzialmente adeguato	1 o 2
Adeguato	3
Pienamente soddisfacente	4
Eccellente	5

Il livello di assoluta mancanza di adesione alle attese dell'Ente è rappresentato dal valore 0, mentre quello di prestazione, decisamente e riconosciutamente superiore alle attese dell'Ente è rappresentato dal valore 5. Tutti i valori rappresentano per il valutatore l'opportunità di evidenziare sia situazioni di particolare carenza rispetto alla posizione occupata, sia situazioni di eccellenza nello svolgimento delle attività. Non sono richieste motivazioni a fronte degli esiti espressi sia per parte obiettivi che per fattori di prestazione.

Il metodo di valutazione prevede la traduzione della prestazione in un punteggio. Il punteggio massimo ottenibile da un dipendente è convenzionalmente fissato in **500 punti** diversamente ripartiti in funzione di ciascuna categoria d'appartenenza, come evidenziato nella tabella seguente:

A & B	INCIDENZA %	ESITO FINALE
Valutazione su obiettivi	30%	150
Valutazione su fattori di prestazione	70%	350
Valutazione finale sulla prestazione	100%	500

C	INCIDENZA %	ESITO FINALE
Valutazione su obiettivi	40%	200
Valutazione su fattori di prestazione	60%	300
Valutazione finale sulla prestazione	100%	500

D	INCIDENZA %	ESITO FINALE
Valutazione su obiettivi	50%	250
Valutazione su fattori di prestazione	50%	250
Valutazione finale sulla prestazione	100%	500

PO	INCIDENZA %	ESITO FINALE
Valutazione su obiettivi	60%	300
Valutazione su fattori di prestazione	40%	200
Valutazione finale sulla prestazione	100%	500

Come di consueto, è richiesto di inserire nella scheda un riscontro finale, da compilarsi a cura del dipendente valutato, che serve a monitorare la corretta applicazione del sistema di valutazione, sia sul piano delle procedure che del rispetto dei tempi.

Al dipendente è chiesto di rispondere a tre domande per verificare se la gestione del processo valutativo si è svolta nella maniera prevista dalla metodologia e, nel caso lo ritenga indispensabile, di riportare le sue osservazioni scritte nel settore dedicato a queste.

5. Fasi e tempistica

Il percorso di valutazione che viene effettuato attraverso l'apposita scheda elettronica prevede tre fasi:

1. APRILE 2016 FASE A

Compilazione della scheda

La predisposizione della scheda di valutazione del personale segue necessariamente il momento di compilazione della scheda di valutazione dei dirigenti, che individua gli obiettivi gestionali di ogni singolo responsabile. Tali obiettivi servono come riferimento obbligatorio in fase di predisposizione della scheda dei dipendenti. Attraverso il consueto colloquio tra dirigente e dipendente si concorda e si predispongono la scheda di valutazione: nell'area obiettivi vanno riportati quelli gestionali del dirigente e quelli personali del valutato per il raggiungimento delle finalità assegnate al Settore di appartenenza. Come già evidenziati, gli obiettivi personali devono essere soppesati, per poterne mettere in risalto le priorità e l'importanza in termini di realizzazione.

2. GIUGNO 2016 FASE B

Valutazione intermedia

Nel mese di giugno viene effettuata una verifica intermedia tramite apposito confronto individuale tra valutatore e valutato.

In occasione del colloquio di valutazione intermedio, valutatore e valutato fanno il punto sull'andamento della prestazione, sia riguardo al raggiungimento degli obiettivi che dei fattori, indicando un giudizio sintetico

- sotto le attese

= in linea con le attese

+ sopra le attese

3. MARZO 2017 FASE C

Valutazione finale delle prestazioni e fase conclusiva

Rappresenta la fase finale del percorso. Sulla parte obiettivi va esclusivamente inserita la percentuale di raggiungimento degli stessi. Il sistema di formule procederà automaticamente a fornire il punteggio finale. Sulla scheda dei fattori professionali e comportamentali, a fronte di un peso già predefinito per singola categoria (A & B, C, D, PO) vanno inserite le valutazioni per singolo fattore. I punteggi di ciascuna area e l'esito finale, come precedentemente descritto, vengono generati automaticamente.

Tale punteggio deve essere, infine, riportato nella tabella di sintesi aggiornata, la quale, come per le fasi precedenti verrà approvata e firmata elettronicamente dai soggetti coinvolti nel processo valutativo.

Si raccomanda ai Dirigenti valutatori di porre attenzione al rispetto dei tempi previsti per la valutazione ed alla differenziazione dei punteggi espressi in quanto avranno una ricaduta sul punteggio finale della valutazione del Dirigente stesso.

Più nello specifico, per ciò che concerne l'obiettivo dirigenziale **legato al processo di valutazione dipendenti** (rispetto dei tempi di valutazione) il calcolo del punteggio viene effettuato sulla base dei seguenti range:

- punti 5 – vengono assegnati nel caso in cui il valutatore confermi il punteggio di **tutti** i suoi valutati entro i termini previsti dalla valutazione dipendenti;
- punti 4 – vengono assegnati nel caso in cui il valutatore confermi il punteggio di **tutti** i suoi valutati entro la settimana successiva ai termini previsti dalla valutazione dipendenti;
- punti 3 – vengono assegnati nel caso in cui il valutatore confermi il punteggio di **tutti** i suoi valutati entro le due settimane successive ai termini previsti dalla valutazione dipendenti;
- punti 2 – vengono assegnati nel caso in cui il valutatore confermi il punteggio di **tutti** i suoi valutati entro le tre settimane successive ai termini previsti dalla valutazione dipendenti;

- punti 1 – vengono assegnati nel caso in cui il valutatore confermi il punteggio di **tutti** i suoi valutati entro il mese successivo ai termini previsti dalla valutazione dipendenti;
- punti 0 – vengono assegnati nel caso di conferma della valutazione oltre il mese successivo ai termini previsti .

Viene confermato un fattore, richiesto anche dalla normativa vigente, che ha lo scopo di considerare la qualità della valutazione dei dipendenti, espressa dal dirigente valutatore.

Attraverso l'impiego di un algoritmo calcolato automaticamente dal sistema, a conclusione del percorso, verrà assegnato un punteggio che terrà conto del livello di differenziazione delle valutazioni effettuate (maggiore sarà la differenziazione e quindi la distribuzione degli esiti valutativi, maggiore sarà il punteggio assegnato, al contrario più gli esiti risulteranno concentrati attorno ad un valore, minore sarà il punteggio attribuito).

Il punteggio viene assegnato per i dirigenti che hanno un numero di dipendenti superiore a due (maggiore o uguale a tre) basandosi sul calcolo della differenziazione delle valutazioni.

La modalità di attribuzione dei punti è basata sui seguenti range:

- punti 5 con variabilità maggiore o uguale a 10
- punti 4 con variabilità tra 9,99 e 7,50
- punti 3 con variabilità tra 7,49 e 5,0
- punti 2 con variabilità tra 4,99 e 2,5
- punti 1 con variabilità tra 2,49 e 0,50
- punti 0 con variabilità inferiore o uguale a 0,49

Si invitano inoltre, i Dirigenti regionali apicali ad operare **un'attività preventiva di coordinamento con i propri Dirigenti di Settore**, finalizzata ad evitare episodi di disallineamento generale nelle valutazioni dei singoli Settori di una Sezione.

Per quanto concerne le eventuali osservazioni dei singoli dipendenti, i medesimi dovranno essere inoltrati alla Sezione Risorse Umane che effettuerà la relativa istruttoria al fine di un componimento della problematica.

In caso di riscontrato mancato rispetto delle procedure, non si devono verificare situazioni penalizzanti nei confronti dei dipendenti valutati.

Alle OO.SS. verrà assicurata un'informazione costante in ordine alla situazione in atto e, in particolare, verrà fornito un report finale dei casi trattati.

6. Il collegamento con il sistema retributivo

Per tutte le tipologie di dipendenti, comprese le posizioni organizzative, si seguono le regole di applicazione del collegamento degli esiti valutativi al sistema retributivo per fasce che vengono applicate alla dirigenza. La Regione, cioè, stabilisce ad inizio anno la retribuzione di risultato potenziale per ciascuna categoria.

Tale retribuzione viene successivamente erogata in relazione al punteggio effettivamente conseguito, arrotondato per difetto, attraverso il sottostante sistema di distribuzione per fasce di punteggio.

fascia 1	fascia 2	fascia 3	fascia 4	fascia 5	fascia 6	fascia 7
500 - 476	475 - 451	450 - 401	400 - 351	350 - 301	300 - 251	250 - 0
100%	95%	90%	80%	70%	60%	0%

Per informazioni e supporto è possibile rivolgersi alla Sezione Risorse Umane:

- *aspetti metodologici: tel. 041 279 2637 – 2498*
- *aspetti informatici: tel. 041 279 2481 – 2156 – 2499*