

**SISTEMA DI VALUTAZIONE PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E
LE ALTE PROFESSIONALITÀ**

1. Fattori di valutazione.

Sulla base dell'impostazione generale del sistema di valutazione per i dirigenti, le posizioni organizzative, le alte professionalità e il personale delle categorie, i fattori specifici di valutazione presi in considerazione per le posizioni organizzative e per le alte professionalità sono i seguenti:

- a) grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura o di gruppo (*performance organizzativa*);
- b) il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali;
- c) le competenze organizzative.

A due parametri – obiettivi e competenze – è assegnato un “peso”, come nella seguente tabella 1.

Tabella n. 1 “peso parametri di performance”

Fattore di valutazione	Punti
grado di raggiungimento degli obiettivi	50
obiettivi individuali	20
competenze professionali/manageriali	30
totale	100

2. Budget per premiare il merito.

La Giunta provinciale definisce, annualmente con apposita deliberazione, nel rispetto delle relazioni sindacali e in via preventiva, il budget complessivo da destinare al sistema premiante.

L'importo è **suddiviso** in due parti:

- la prima destinata al premio collegato alla performance organizzativa;
- l'altra al premio per la performance individuale, nelle percentuali indicate nella tabella 1 "peso/parametri di performance".

Il budget per la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità è pari al massimo al 25% della retribuzione di ogni posizione.

3. Premio performance organizzativa e individuale.

3.1 *Performance organizzativa* - I dati per definire la performance organizzativa di ciascuna struttura sono tratti dal referto del controllo di gestione, che esprime i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi programmati con il PEG. Tale sistema di misurazione e controllo è condizione indispensabile per l'attribuzione dei premi.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene ponderato come evidenziato nella tabella seguente.

Tabella n. 2 % raggiungimento obiettivi"

% raggiungimento obiettivi	PO/AP
grado = 100%	100
$90\% \leq \text{grado} < 100\%$	95
$80\% \leq \text{grado} < 90\%$	85
grado < 80%	70
grado < 70%	60
grado < 50%	0



PROVINCIA DI VENEZIA

Direzione generale

Gli elementi che influenzano l'ammontare del premio per la quota relativa sono:

- i. il grado di raggiungimento del risultato (v. tabella 2);
- ii. l'impegno orario nell'obiettivo considerato (coefficiente orario).

3.2. *Valutazione delle competenze* - La valutazione delle “competenze” sarà effettuata a mezzo di una scheda di valutazione per le PO ed una scheda di valutazione per le AP, di seguito riportate, con eventuale negoziazione preventiva circa i pesi da attribuire ad ogni fattore di valutazione.

A questi soli fini, le Posizioni Organizzative e le Alte Professionalità saranno inserite nei seguenti ruoli:

Posizione Organizzativa -> *ruolo manageriale (scheda Menager)*

Alta Professionalità -> *ruolo professionale (scheda Professional)*



PROVINCIA DI VENEZIA

Direzione generale

RUOLO MANAGERIALE – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

			A	B	C	D	E	PESO
Ruolo direzionale		<i>capacità di:</i>	fino a 20	fino a 40	fino a 60	fino a 80	fino a 100	25%
	programmazione e controllo	- scegliere le priorità						peso negoziato
		- programmare e controllare le scadenze						peso negoziato
	programmazione di tempi e risorse	- prendere decisioni e assumersi la responsabilità						peso negoziato
		- controllo dei costi e del budget assegnato						peso negoziato
Gestione risorse umane		<i>capacità di:</i>	fino a 20	fino a 40	fino a 60	fino a 80	fino a 100	25%
	gestione ordinaria del personale: coinvolgimento	- coinvolgere, motivare e far crescere i collaboratori						peso negoziato
		- collaborare nella creazione di una buona percezione di benessere organizzativo						peso negoziato
		- capacità di valutare il personale assegnato (solo per Po con funzioni delegate)						peso negoziato
	gestione straordinaria del personale: investire sul personale, irrobustire la struttura organizzativa nel medio - lungo periodo	- gestire la rotazione del personale nei servizi impiegati						peso negoziato
Organizzazione		<i>capacità di:</i>	fino a 20	fino a 40	fino a 60	fino a 80	fino a 100	25%
	realizzare il bilanciamento continuo dei carichi di lavoro	- fare efficienza						peso negoziato
		- bilanciare i carichi di lavoro						peso negoziato
	realizzare microriorganizzazioni	- gestire il personale assegnato tenendo conto delle professionalità di ciascuno						peso negoziato
	partecipare attivamente alle macroriorganizzazioni	- adeguare la propria struttura ai cambiamenti della macroorganizzazione						peso negoziato
	gestire le emergenze	- gestire con flessibilità le emergenze						peso negoziato
Qualità del servizio		<i>capacità di:</i>	fino a 20	fino a 40	fino a 60	fino a 80	fino a 100	25%
	ottimizzare i rapporti esterni (ascolto, orientamento all'utenza)	- rispondere ai bisogni ed alle attese dei fruitori dei servizi esterni o interni						peso negoziato
	migliorare in continuità i prodotti (affidabilità)	- assicurare output affidabili						peso negoziato

Legenda

A	da 0 a 20 punti	NON SODDISFA LE ASPETTATIVE
B	da 21 a 40 punti	SODDISFA APPENA LE ASPETTATIVE
C	da 41 a 60 punti	SODDISFA LE ASPETTATIVE
D	da 61 a 80 punti	SODDISFA PIENAMENTE LE ASPETTATIVE
E	da 81 a 100 punti	SUPERA AMPLIAMENTE LE ASPETTATIVE



PROVINCIA DI VENEZIA

Direzione generale

RUOLO PROFESSIONALE – ALTE PROFESSIONALITA'

			A	B	C	D	E	PESO
Preparazione tecnica			fino a 20	fino a 40	fino a 60	fino a 80	fino a 100	30%
	nozioni tecniche	- <i>capacità e competenza tecnica</i>						peso negoziato
	disponibilità e condivisione	- <i>disponibilità e condividere con altri le proprie conoscenze</i>						peso negoziato
	capacità di mantenere aggiornate le proprie conoscenze	- <i>attitudine al costante aggiornamento</i>						peso negoziato
Responsabilità		<i>capacità di:</i>	fino a 20	fino a 40	fino a 60	fino a 80	fino a 100	20%
	disponibilità ad assumere lavori impegnativi	- <i>accettare e assumere impegni che assicurano alti livelli di efficienza</i>						peso negoziato
	affidabilità nel portarli a compimento	- <i>portare a termine gli impegni nei tempi stabiliti</i>						peso negoziato
		- <i>farsi carico delle problematiche e dei rischi conseguenti agli impegni assunti</i>						peso negoziato
Decisioni e soluzione dei problemi		<i>capacità di:</i>	fino a 20	fino a 40	fino a 60	fino a 80	fino a 100	30%
	capacità e flessibilità nell'analisi	- <i>assumere decisioni sulla base di corrette analisi dei dati</i>						peso negoziato
	capacità e flessibilità nella sintesi e, ove richiesta, nella decisione	- <i>assumere decisioni sulla base delle informazioni disponibili</i>						peso negoziato
	creatività	- <i>risolvere i problemi con puntualità e apporti creativi</i>						peso negoziato
Apporto alla qualità del servizio		<i>capacità di:</i>	fino a 20	fino a 40	fino a 60	fino a 80	fino a 100	20%
	ottimizzare i rapporti esterni (ascolto, orientamento all'utenza)	- <i>rispondere ai bisogni e d alle attese dei fruitori dei servizi esterni o interni</i>						peso negoziato
	migliorare in continuità i prodotti (affidabilità)	- <i>assicurare output affidabili</i>						peso negoziato

Legenda

A	da 0 a 20 punti	NON SODDISFA LE ASPETTATIVE
B	da 21 a 40 punti	SODDISFA APPENA LE ASPETTATIVE
C	da 41 a 60 punti	SODDISFA LE ASPETTATIVE
D	da 61 a 80 punti	SODDISFA PIENAMENTE LE ASPETTATIVE
E	da 81 a 100 punti	SUPERA AMPLIAMENTE LE ASPETTATIVE