



*Autorità di Bacino*  
*dei fiumi Liri- Garigliano e Volturno*

---



**PIANO DELLA PERFORMANCE**

**ALLEGATO A.3**

**REGOLAMENTO MISURAZIONE E VALUTAZIONE  
DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE ED INDIVIDUALE  
DEI DIRIGENTI E RESPONSABILI DI UNITÀ ORGANIZZATIVE**



# *Autorità di Bacino*

## *dei fiumi Liri- Garigliano e Volturno*

---

### **Articolo 1**

#### *Ambito di applicazione, finalità e principi generali*

1. Il presente regolamento disciplina l'attività di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti e dei responsabili di unità organizzative in posizione di autonomia e responsabilità dell'Autorità di bacino di fiumi Liri Garigliano e Volturno, di seguito nominata Autorità.
2. Il sistema di valutazione di seguito riportato sarà oggetto di revisione da parte dell'Autorità che ne curerà l'aggiornamento nel tempo, al fine di garantire la funzionalità del sistema e la completa corrispondenza alle previsioni normative.
3. Il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Autorità è strutturato - ai sensi degli artt. 8 e 9 del D.lgs 150/2009 - con riferimento agli ambiti di misurazione e valutazione della **Performance Organizzativa** e **Performance Individuale**.
4. I soggetti individuati dall'art.7 del D.lgs 150/2009 svolgono la funzione di misurazione e valutazione nei limiti delle rispettive competenze.

### **Articolo 2**

#### *Sistema di misurazione e valutazione performance organizzativa complessiva*

1. Il sistema di misurazione e valutazione della *performance organizzativa complessiva* é strutturato nel pieno rispetto degli ambiti individuati dall'art. 8 del D.lgs 150/2009.
2. La misurazione della *performance organizzativa complessiva* è riferita al grado di raggiungimento annuale degli obiettivi dell'Autorità rispetto alla loro programmazione triennale ed è espressa in forma percentuale.
3. L'Organismo indipendente di Valutazione effettua la misurazione e la valutazione annuale della performance organizzativa nel suo complesso ai sensi dell'art. 7 del D.lgs 150/2009.

### **Articolo 3**

#### *Sistema di misurazione e valutazione performance individuale*

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale é strutturato nel pieno rispetto degli ambiti individuati dall'art. 9 del D.lgs 150/2009.
2. Il sistema si basa sulla misurazione e valutazione di due componenti: gli obiettivi conseguiti e i comportamenti organizzativi dimostrati. Esso si sviluppa, quindi, in duplice dimensione:



# *Autorità di Bacino*

## *dei fiumi Liri- Garigliano e Volturno*

---

- ▲ **Quantitativa:** relativa all'assegnazione di specifiche misure di performance (indicatori) correlati al sistema di obiettivi con specificazione di target e relativo peso;
- ▲ **Qualitativa:** relativa agli aspetti comportamentali/relazionali e di competenze.

### **Articolo 4**

#### *Definizione degli obiettivi*

1. Gli obiettivi sono programmati su base triennale nell'ambito del *Piano della Performance* e sono definiti dal Segretario Generale consultati i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative in posizione di autonomia e responsabilità.
2. Gli obiettivi si articolano in:
  - a) *obiettivi strategici:* derivano dalla missione e dalle linee strategiche e fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e sono di particolare rilevanza rispetto non solo alle priorità politiche dell'amministrazione, alla missione istituzionale, ma, più in generale, rispetto ai bisogni ed alle attese del territorio e degli stakeholder.
  - b) *obiettivi operativi:* presentano carattere di significatività, specificità, concretezza e misurabilità e rappresentano l'articolazione annuale degli obiettivi strategici, pertanto, declinano l'orizzonte strategico nei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività della amministrazione.
  - c) *obiettivi individuali:* sono gli obiettivi operativi assegnati ai dirigenti e/o responsabili di unità organizzativa dal Segretario Generale.
3. Gli obiettivi devono rispettare i principi fissati dall'articolo 5 del d Lgs. n.150/2009.
4. Il Segretario Generale individua gli obiettivi operativi assicurando il necessario collegamento tra la performance organizzativa e la performance individuale, **entro il 31 gennaio**, in coerenza con la programmazione definita nel *Piano della Performance*.

### **Articolo 5**

#### *Ridefinizione e/o Rimodulazione degli obiettivi*

1. Gli obiettivi assegnati possono essere ridefiniti o rimodulati nel corso dell'anno, anche parzialmente, per cause non prevedibili, quali, ad esempio, il mutamento del contesto normativo/istituzionale o la sopravvenuta carenza di risorse, ovvero per qualsiasi altro motivo emerso nel corso dello svolgimento dell'attività.
2. La ridefinizione può comportare l'introduzione di nuovi obiettivi, la rimodulazione la revisione di obiettivi precedentemente assegnati, entrambe possono comportare la modifica delle risorse



# *Autorità di Bacino*

## *dei fiumi Liri- Garigliano e Volturno*

---

attribuite all'unità organizzativa ed è negoziata.

3. La misurazione e la valutazione degli obiettivi nuovi o modificati in corso d'anno è effettuata con le modalità previste per gli obiettivi assegnati ad inizio d'anno, ma con tempi diversi.
4. L'esigenza di una ridefinizione o rimodulazione degli obiettivi deve effettuarsi **entro il 30 giugno** di ogni anno e sarà concordata tra il Segretario Generale e i dirigenti o i responsabili di unità organizzativa coinvolti.

### **Articolo 6**

*Assegnazione e formalizzazione degli obiettivi ai dirigenti e dei responsabili delle unità organizzative in posizione di autonomia e responsabilità*

1. Il Segretario Generale:
  - a) assegna gli obiettivi annualmente, **entro il 28 febbraio**, ai dirigenti e ai responsabili di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità.
  - b) formalizza l'assegnazione degli obiettivi operativi individuali in una "SCHEDA ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI" allegata al presente regolamento e che ne è parte integrante (**Allegato I**).
2. La scheda si compone di due parti:
  - **La scheda di profilo** contiene l'evidenziazione di elementi necessari ovvero: gli obiettivi individuali annuali che sono assegnati in funzione del profilo del dirigente (caratteristiche e capacità professionali del singolo dirigente), dell'incarico e della complessità della struttura interessata, delle competenze organizzative possedute, dei risultati conseguiti in precedenza.
  - **La scheda indicatori e target** evidenzia, obiettivi assegnati, i pesi (assoluti e relativi) attribuiti agli obiettivi, le finalità, i relativi indicatori e target individuati, la previsione delle risorse umane e finanziarie dedicate, ciò al fine della valutazione della performance individuale del dirigente e responsabile.
3. Nella scheda indicatori e target si fa riferimento al set dei 7 indicatori (di Rilevanza; di Controllabilità; di Efficacia; di Efficienza; di Qualità; di Fattibilità, di Outcome) relazionati ai tre oggetti di indagine (Input, Output, Outcome) ed alla quantità e qualità della performance che si intende raggiungere.
4. Gli indicatori di performance individuati sono:
  - **indicatori significativi e di rilevanza, ovvero:**
    - il peso attribuito all'obiettivo;
    - le finalità dello stesso che orientano la quantificazione degli stessi indicatori.
  - **indicatori quantitativi, ovvero:**
    - la controllabilità e l'efficacia ovvero indicatore di realizzazione dell'azione, si tratta della



# *Autorità di Bacino*

## *dei fiumi Liri- Garigliano e Volturno*

---

specifica di Cosa realizzare, Quali attività realizzare, Risultato che si attende del prodotto della azione come risultato immediato (OUTPUT);

- l'efficienza ovvero indicatore di come si ottimizza il processo, si tratta della specifica degli elementi che verificano di come è ottimizzato lo sviluppo e con quali modalità di svolgimento in termini di (OUTPUT, INPUT – PROCESSO PRODUTTIVO);
  - la fattibilità ovvero costi sostenibili in termini di risorse umane e finanziarie, di tempi di previsione nonché di sistemi informativi. E' l'INPUT in termini di Risorse assegnate Tempi stabiliti Strumenti ed attrezzature da utilizzare;
  - l'Outcome ovvero il risultato (**outcome intermedio**) e l'impatto (**outcome finale**) che gli **output** ed in generale tutta l'attività dell'unità operativa o dell'azienda pubblica ha avuto verso l'esterno.
- **indicatori qualitativi** che sono quelli più complessi, più difficile da misurare. La qualità può essere ricondotta a qualità erogata (qualità del prodotto) e percepita che dipende dalle tipologie e dalle aspettative dell'utente e dalle caratteristiche finale del prodotto/servizio ed a qualità dipendente da fattori tangibili, caratteristiche fisico-tecniche del prodotto/servizio, o intangibili della prestazione (comfort, accesso, chiarezza della comunicazione ecc.). Gli indicatori considerati rispetto a tali concetti sono: di connessione; di complessità; di relazione.
5. Gli obiettivi assegnati devono avere lo stesso peso complessivo.
  6. Il Segretario Generale può assegnare ulteriori obiettivi ai dirigenti ed ai responsabili delle unità organizzative in posizione di autonomia e responsabilità, previa concertazione con gli stessi.
  7. Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabili al dirigente e/o responsabile delle unità organizzative in posizione di autonomia e responsabilità, lo stesso non sarà considerato valutabile e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulandone in proporzione il peso.

### **Articolo 7**

#### *Monitoraggio della performance degli obiettivi*

1. Il Segretario Generale verifica, con il supporto dell'OIV e con incontri programmatici di monitoraggio con i dirigenti, l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi durante il periodo di riferimento e propone - di concerto con i dirigenti, ove necessario - interventi correttivi in corso di esercizio.



# *Autorità di Bacino*

## *dei fiumi Liri- Garigliano e Volturno*

---

### **Articolo 8**

#### *Valori per Misurazione e valutazione della performance individuale*

- 1 La *performance individuale* si compone di due dimensioni *Performance Operativa e/o Quantitativa* e *Performance Organizzativa e/o Qualitativa*.
- 2 La ***Performance Operativa e/o Quantitativa (PO Fattore A)*** è il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati con un risultato di lavoro atteso, definito, misurabile e riferito ad un determinato periodo di tempo. **Il punteggio attribuito è max 70 punti.**
- 3 La *Performance Organizzativa e/o Qualitativa (PO Fattore B)* è la prestazione offerta dal dirigente, il comportamento organizzativo espletato dal dirigente che è l'espressione delle capacità e qualità manageriali. **Il punteggio attribuito è max 30 punti.**
- 4 Il sistema di valutazione delle prestazioni dei dirigenti consiste nell'utilizzo combinato di una logica di definizione e svolgimento degli obiettivi (*PO Fattore A*) con una logica di individuazione delle capacità ed abilità (*PO Fattore B*) che costituiscono le competenze necessarie e di pregio che l'Autorità richiede ai propri dirigenti. **Il punteggio complessivo di PO Fattore A e di PO Fattore B è max 100 punti.**

### **Articolo 9**

#### *Valutazione della Performance Operativa (PO) – Fattore A*

- 1 La valutazione della *PO Fattore A (Allegato II – Scheda fattore A* che riporta il foglio elettronico, del file *perfoperativa.xlsx.*), avviene in relazione a quattro categorie di fattori di misurazione che derivano dall'accorpamento del set dei 7 indicatori (di Rilevanza; di Controllabilità; di Efficacia; di Efficienza; di Qualità; di Fattibilità, di Outcome) relazionati ai tre oggetti di indagine (Input, Output, Outcome) ed alla quantità e qualità della performance che si intende raggiungere.
- 2 Le quattro categorie sono:
  - a. *Quantità di realizzazione e Risultato conseguito rispetto a quello atteso in funzione degli indicatori 2 (controllabilità) e 3 (efficacia);*
  - b. *Qualità di Realizzazione prodotta in funzione degli indicatori 4 (efficienza) e 6 (qualità erogata e percepita);*
  - c. *Tempi di elaborazione rispetto a quelli definiti in funzione dell' indicatore 5 (fattibilità e /o tempistica);*
  - d. *Ricadute dell'attività realizzata rispetto a quanto previsto in funzione dell' indicatore 7 (Outcome).*



*Autorità di Bacino*  
*dei fiumi Liri- Garigliano e Volturno*

---

**Articolo 10**

*Valutazione Performance Organizzativa - Fattore B*

- 1 La valutazione della *PO* Fattore B (**Allegato III – Scheda fattore B**), avviene in relazione a quattro categorie:
  - a. *Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali e/o capacità decisionale;*
  - b. *Qualità dell’apporto individuale e/o capacità organizzative ed efficienza gestionali;*
  - c. *Capacità relazionali;*
  - d. *Capacità di valutazione dei propri collaboratori.*
- 2 Ciascuna categoria è suddivisa in più fattori indicatori cui è attribuito un punteggio di riferimento.
- 3 Per il calcolo della performance organizzativa dei dirigenti è stato predisposto un foglio elettronico di lavoro. Il file denominato PERF ORGANIZZATIVA, di cui a **Allegato III – Scheda fattore B**.

**Articolo 11**

*Valutazione Performance complessiva*

- 1 Il punteggio complessivo di valutazione individuale di ogni dirigente sarà dato dalla somma del punteggio del PO Fattore A) (max 70 punti) e PO Fattore B) (max 30 punti) attraverso la scheda complessiva **Allegato IV – Scheda fattore A e B**.
- 2 Per il calcolo della valutazione complessiva e della ripartizione delle relative risorse è stato predisposto un ulteriore foglio, file denominato RIPARTIZIONE FONDO. Inserendo automaticamente i dati dagli altri fogli di lavoro ed inserendo il valore complessivo delle risorse destinate alla retribuzione del risultato, questo foglio fornisce automaticamente per ciascun incarico e per ciascun obiettivo:
  - Il valore del peso percentuale (rapporto tra il peso assoluto di un obiettivo e la somma dei pesi assoluti degli obiettivi assegnati ad un singolo dirigente);
  - Il risultato della performance operativa ed organizzativa ed il valore medio per incarico;
  - Le risorse dedicate per ogni incarico e per ogni obiettivo di questo;
  - le risorse attribuite in base ai risultati della valutazione;



*Autorità di Bacino*  
*dei fiumi Liri- Garigliano e Volturno*

---

- Gli eventuali residui da riutilizzare o da ridistribuire.

### **Articolo 12**

#### *Valutazione annuale della performance*

1. La valutazione annuale della performance deve essere effettuata all'inizio dell'anno successivo a quello di riferimento, **entro 28 febbraio di ogni anno**, ed è espressa seguendo le tabelle inserite negli Allegati II, III, IV.
2. La valutazione della performance dei dirigenti viene effettuata dal Segretario Generale cui compete la misurazione e la valutazione della *performance* individuale dei dirigenti sulla base delle proposte di valutazione formulata dall'OIV.
3. Il Segretario Generale adotta la graduatoria con le valutazioni finali **entro il 31 marzo** dell'anno successivo a quello a cui si riferisce la valutazione.
4. L'attribuzione dei compensi collegati alla performance sono elargiti **entro il 30 aprile** dell'anno successivo a quello a cui si riferisce la valutazione.

### **Articolo 13**

#### *Procedure di conciliazione*

1. La procedura di conciliazione si applica per la soluzione di controversie tra soggetti responsabili della valutazione ed i valutati.
2. Essa può essere attivata sia dal soggetto valutato che dal soggetto responsabile della valutazione e si provvederà ad applicare le procedure regolamentate dagli artt. 410 e seguenti del Codice di procedura civile vigenti.
3. La presentazione della richiesta di revisione al Segretario Generale ed OIV, deve avvenire entro 15 giorni dalla comunicazione della valutazione medesima (28 febbraio).
4. Il Segretario Generale deciderà entro i 20 giorni successivi, prima dell'adozione finale (31 marzo).
5. L'OIV è tenuto ad ascoltare i Dirigenti che ne facciano richiesta e/o ad esaminare eventuali memorie/relazioni presentate dagli stessi in merito alla proposta di valutazione individuale ad essi pertinente.
6. Nel caso in cui gli esiti della valutazione non siano giudicati congrui, restano ferme tutte le forme di tutela previste dalle leggi di settore.





*Autorità di Bacino*  
*dei fiumi Liri- Garigliano e Volturno*

---

**Articolo 14**

*Rinvio ed entrata in vigore*

1. Per quanto non previsto nel presente regolamento si rinvia alle vigenti disposizioni di legge in materia.
2. Le norme di cui al presente regolamento si applicano a decorrere dal 1 gennaio 2014.



*Autorità di Bacino*  
*dei fiumi Liri- Garigliano e Volturno*

---

**ALLEGATO I – SCHEDA ASSEGNAZIONE OBIETTIVI**

<b>Parte 1 Profilo Dirigenti e Incarico Anno...</b>							
<b>Profilo del singolo Dirigente</b> (Caratteristiche e competenze professionali di ogni figura dirigenziale presente nella STO)	<b>Provvedimento d'incarico</b>	<b>Durata Incarico di posizione</b>	<b>Competenze organizzative</b>	<b>Risultati conseguiti rispetto agli obiettivi anno precedente</b>		<b>Correlazione con altri obiettivi</b>	<b>Altro</b>
				<b>completati</b>	<b>in parte</b>		
<b>Elenco Obietti Assegnati</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>		<b>5</b>	<b>6</b>



*Autorità di Bacino*  
*dei fiumi Liri- Garigliano e Volturno*

**Parte 2 Indicatori e Target degli Obiettivi Individuali Assegnati**

Indicatori e Target Performance			Obiettivi Individuali Assegnati									
Caratteristiche Indicatori	Specifica indicatori degli	Nominativo Obiettivo 1	Nominativo Obiettivo 2		Nominativo Obiettivo 3		Nominativo Obiettivo 4					
			Output	Target	Output	Target	Output	Target	Output	Target		
Indicatori (1) Significativi e Di Rilevanza	Peso attribuito all'obiettivo Finalità Obiettivo											
<b>In dic ato ri Qu ant ita tivi</b>	Indicatori e Target (2) di Controllabilità (3) di Efficacia	Output	Target	Output	Target	Output	Target	Output	Target	Output	Target	
		Cosa realizzare	Prodotto Elaborati									
		Quali attività realizzare										
		Risultato che si attende										
	Indicatori (5) di fattibilità	Input	Target	Input	Target	Input	Target	Input	Target	Input	Target	
		Risorse assegnate	Numero									
		Tempi stabiliti	Arco temporale									
	Strumentazione, attrezzatura e materiale	Cosa è messo a disposizione										
<b>In dic ato re</b>	Indicatori (4) di Efficienza	Output – Input – Processo Produttivo	Target	Output – Input – Processo Produttivo	Target	Output – Input – Processo Produttivo	Target	Output – Input – Processo Produttivo	Target	Output – Input – Processo Produttivo	Target	
		Ottimizzazioni e nell'impiego	Quanto personale impiegato									



*Autorità di Bacino*  
*dei fiumi Liri- Garigliano e Volturno*

---

<b>Quantitativo e Qualitativo</b>	delle risorse assegnate	Quanto materiale utilizzato					
	Modalità di svolgimento comparando i risultati raggiunti e le risorse impiegate	Quanto straordinario effettuato dal personale impiegato					



*Autorità di Bacino*  
*dei fiumi Liri- Garigliano e Volturno*

**ALLEGATO II SCHEDA FATTORE A**

TABELLA - RISCONTRO PERFORMANCE OPERATIVA						
DIRIGENTE .....						
Obiettivo Individuale	Valore attribuito all'assegnazione (indicatore 1 di rilevanza)	Fattori di Valutazione performance	Indicatori per attribuzione punteggio Con Incidenza			Punteggio attribuito
			Minima	Media	Massima	Punti
	<b>Somma dei fattori A1+A2+A3+A4+A5</b>	<b>Specifica</b>				
		<i>Quantità di realizzazione e Risultato conseguito rispetto a quello atteso in funzione degli indicatori 2 (controllabilità) e 3 (efficacia)</i>	<b>0,30</b>	<b>0,33</b>	<b>0,35</b>	
		<i>Qualità Realizzazione prodotta in funzione degli indicatori 4 (efficienza) e 6 (qualità erogata e percepita)</i>	<b>0,25</b>	<b>0,28</b>	<b>0,30</b>	
		<i>Tempi di elaborazione rispetto a quelli definiti in funzione dell' indicatore 5 (fattibilità e/o tempistica )</i>	<b>0,15</b>	<b>0,17</b>	<b>0,20</b>	
		<i>Ricadute dell'attività realizzata rispetto a quanto previsto in funzione dell'indicatore 7 (Outcome)</i>	<b>0,10</b>	<b>0,12</b>	<b>0,15</b>	
<b>Totale</b>	<b>Attribuzione massima 70</b>		<b>p. 0,8</b>	<b>p. 0,9</b>	<b>p. 1 Max 70</b>	

Note

Il peso relativo di tale fattore A (max 70%) è impostato nel successivo foglio RIPARTIZIONE FONDO del file valutazione.xlsx. per il calcolo dell'incidenza del fattore A nella valutazione complessiva, ma può essere direttamente modificato, volendo attribuire una diversa incidenza alla performance operativa.

La valutazione Fattore A avviene sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi individuali (70%) che, nell'ottica di attribuire un punteggio complessivo di 100 punti, corrisponde ad un massimo di 70 punti per il fattore A.

Il punteggio assegnato ad ogni obiettivo è in diretta relazione con il suo grado di raggiungimento. Il punteggio complessivo assegnato tiene conto del grado di raggiungimento degli obiettivi, modulato sul peso relativo di ciascuno.

Per il calcolo della performance operativa dei dirigenti è stato predisposto un foglio elettronico di lavoro. Il file denominato PERF OPERATIVA, restituisce un valore percentuale di raggiungimento degli obiettivi il cui valore 1 corrisponde all'attribuzione dei 70 punti. La compilazione del foglio, riportato all'**Allegato II – Scheda fattore A**, è molto semplice e prevede l'apposizione di una X in ogni singola casella corrispondente alla valutazione effettuata per ogni indicatore. Il suddetto foglio dovrà essere compilato per la misurazione e valutazione della performance operativa di ciascun obiettivo.

Per ciascuno delle quattro categorie di indicatori vengono attribuiti dei valori corrispondenti a tre livelli di valutazione Min, Med e Max in funzione del risultato raggiunto. I valori suindicati dipendono dal peso assoluto dell'obiettivo nei soli casi di livello Min e Med.

In caso di valutazione Max per tutti gli indicatori il punteggio è evidentemente sempre pari ad 1 cui corrisponde l'attribuzione dell'intero 70% disponibile per la performance operativa.

In caso di attribuzione di punteggi diversi dal Max, il punteggio complessivo deve diminuire e la forbice tra il Max (1) ed il minimo possibile è calcolato in funzione di peso assoluto dell'obiettivo. Per obiettivo ordinario la forbice è proposta 0,80-1. Per obiettivi di minimo valore (Peso = 0,8) la forbice si amplia (0,65-1). Per obiettivi di peso max (1,2) la forbice si restringe (0,90-1).



*Autorità di Bacino*  
*dei fiumi Liri- Garigliano e Volturno*

---

L'ampiezza del range può essere modificato a piacere, così come i valori Min, Med e Max di default utilizzati per peso assoluto unitario, ed il foglio calcola automaticamente i valori corrispondenti attribuiti ad ogni indicatore in funzione del peso di ogni obiettivo. In basso a destra la tabella restituisce il valore percentuale che moltiplicato per 70 fornisce il risultato della valutazione della performance operativa per quell'obiettivo.



*Autorità di Bacino*  
*dei fiumi Liri- Garigliano e Volturno*

Foglio elettronico per calcolo performance *PO* Fattore A (file PERF OPERATIVA)

<b>DIRIGENTE .....</b>				
Obiettivo individuale: _____		N°	Peso assoluto	
		<b>1</b>	<b>1,00</b>	
	<b>PESI LIMITI</b>	<b>Punteggi limite totali</b>		
		minima	media	massima
	0,80	0,65	0,80	1,00
	1,00	0,80	0,90	1,00
	1,20	0,90	0,95	1,00
	1,00	0,80	0,90	1,00
<b>FATTORI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE OPERATIVA</b>		<b>Indicatori per attribuzione punteggio</b>		
		Min	Med	Max
		<b>INCIDENZA</b>		
		Punteggi utilizzati per peso assoluto unitario	0,30	0,33
Quantità di realizzazione e Risultato conseguito rispetto a quello atteso in funzione degli indicatori 2 (controllabilità) e 3 (efficacia)				
Punteggi utilizzati per peso assoluto unitario		0,25	0,28	0,30
Qualità Realizzazione prodotta in funzione degli indicatori 4 (efficienza) e 6 (qualità erogata e percepita)				
Punteggi utilizzati per peso assoluto unitario		0,15	0,17	0,20
Tempi di elaborazione rispetto a quelli definiti in funzione dell' indicatore 5 (fattibilità e /o tempistica)				
Punteggi utilizzati per peso assoluto unitario		0,10	0,12	0,15
Ricadute dell'attività realizzata rispetto a quanto previsto in funzione dell'indicatore 7 (Outcome)				
<b>TOTALE</b>				



*Autorità di Bacino*  
*dei fiumi Liri- Garigliano e Volturno*

**ALLEGATO III SCHEDA FATTORE B**

<b>TABELLA FATTORI B – RISCONTRO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>					
<b>Comportamento organizzativo</b>	<b>Fattori esplicativi dei comportamenti organizzativi</b>	<b>Incidenza</b>			<b>Punteggio</b>
		<b>Minima</b>	<b>Media</b>	<b>Massima</b>	
capacità decisionale	Capacità di pianificare, programmare e controllare l'attività dell'unità organizzativa affidata e di contribuire alla definizione delle politiche dell'amministrazione	1,5	2,8	4	
	Capacità, propensione e orientamento all'innovazione finalizzata al miglioramento dei servizi erogati	1,5	2	3	
	Capacità di individuare le problematiche di particolare complessità e rilevanza emerse nel corso dell'anno e capacità di soluzioni adottate	1	2	3	
	Capacità di gestire il consenso, di motivando e valorizzando le professionalità presenti nella unità, favorendo il miglioramento del clima organizzativo e della produttività, nonché capacità di governare il conflitto.	1	1,2	2	
<b>Totale Parziale</b>		<b>5</b>	<b>8</b>	<b>Max 12</b>	
capacità organizzative, efficienza gestionali	Iniziative di razionalizzazione ed efficienza nella gestione delle risorse	1,5	2,8	3	
	Soluzioni organizzative per l'operatività dell'ufficio	0,8	1,2	2	
	Iniziative adottate per il coinvolgimento del personale, la relativa valorizzazione, crescita ed integrazione nei processi di lavoro	0,7	1	2	
<b>Totale Parziale</b>		<b>3</b>	<b>5</b>	<b>Max 7</b>	
capacità relazionale	Capacità di ottimizzare le relazioni con gli Enti esterni e di suscitare un'immagine dell'Amministrazione affidabile ed efficiente	1	1,5	3	
	Capacità di coordinarsi e correlarsi costruttivamente con gli altri dirigenti e/o responsabili al fine di eseguire le prestazioni che interessano più settori in ottica trasversale	0,5	1	2	
	Capacità di rapporti con il personale	0,25	0,50	1	
	Capacità di adeguare il lavoro alle esigenze dell'amministrazione e di affrontare situazioni nuove	0,25	0,50	2	
<b>Totale Parziale</b>		<b>2</b>	<b>4</b>	<b>Max 8</b>	
Capacità di valutazione dei propri collaboratori	Capacità dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi rispetto alle prestazioni espresse dai collaboratori incoraggiando la piena valorizzazione del merito all'interno della unità affidata	1	2	3	
<b>Totale Parziale</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>Max 3</b>	
<b>TOTALE</b>				<b>Max 30</b>	

Per la compilazione occorre definire:

- Il valore percentuale complessivo da attribuire a valutazione Min, med e max (nell'esempio 50%, 80% ed ovviamente 100%);
- il valore percentuale che si intende assegnare ad ogni categoria tra le quattro individuate.

Definiti questi valori il foglio di lavoro visualizza direttamente i valori corrispondenti ad ognuno degli indicatori. La valutazione è svolta analogamente a quanto illustrato per il fattore A indicando una X per ciascuna attribuzione di valore.





*Autorità di Bacino*  
*dei fiumi Liri- Garigliano e Volturno*

---

Ne segue equivalentemente in basso il punteggio percentuale complessivo attribuito al fattore B.



# Autorità di Bacino

## dei fiumi Liri- Garigliano e Volturno

Foglio elettronico di lavoro per calcolo performance *PO* Fattore B (file PERF ORGANIZZATIVA)

Obiettivo individuale: _____		N°		
<b>DIRIGENTE</b>		<b>1</b>		
<b>FATTORI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>				
ELEMENTI DEL COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO		PUNTEGGIO		
		Min	Med	Max
CAPACITA' DECISIONALE		0,17	0,26	0,33
CAPACITA' ORGANIZZATIVE EFFICIENZE GESTIONALI		0,14	0,22	0,27
CAPACITA' RELAZIONALE		0,15	0,24	0,30
CAPACITA' DI VALUTAZIONE DEI PROPRI		0,05	0,08	0,10
<b>TOTALE</b>		<b>0,50</b>	<b>0,80</b>	<b>1,00</b>
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	Indicatori dei comportamenti organizzativi	punteggio %		
		INCIDENZA		
		Min	Med	Max
CAPACITA' DECISIONALE	Capacità di pianificare, programmare e controllare	0,05	0,09	0,11
	Capacità, propensione e orientamento all'innovazione	0,04	0,07	0,10
	Capacità di individuare le problematiche di particolare	1,15	1,80	2,50
	Capacità di gestire il consenso, di motivando e valorizzando le	0,03	0,04	0,06
<b>TOTALE ELEMENTO</b>		<b>0,17</b>	<b>0,26</b>	<b>0,33</b>
<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO ELEMENTO</b>		<b>0,00</b>		
CAPACITA' ORGANIZZATIVE EFFICIENZE GESTIONALI	Iniziative di razionalizzazione ed efficienza nella gestione delle	0,07	0,09	0,12
	Soluzioni organizzative per l'operatività dell'ufficio	0,03	0,09	0,08
	Iniziative adottate per il coinvolgimento del personale, la	0,03	0,04	0,07
<b>TOTALE ELEMENTO</b>		<b>0,14</b>	<b>0,22</b>	<b>0,27</b>
<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO ELEMENTO</b>		<b>0,00</b>		
CAPACITA' RELAZIONALE	Capacità di ottimizzare le relazioni con gli Enti esterni e di	0,08	0,12	0,13
	Capacità di coordinarsi e correlarsi costruttivamente con	0,04	0,06	0,09
	Capacità di rapporti con il personale	0,02	0,03	0,04
	Capacità di adeguare il lavoro alle esigenze	0,02	0,03	0,04
<b>TOTALE ELEMENTO</b>		<b>0,15</b>	<b>0,24</b>	<b>0,30</b>
<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO ELEMENTO</b>		<b>0,00</b>		
CAPACITA' DI VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI	Capacità dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi rispetto alle prestazioni	1	2	3
		0,05	0,08	0,10
<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO ELEMENTO</b>		<b>0,00</b>		
<b>PUNTEGGIO TOTALE ATTRIBUITO</b>		<b>0,00</b>		



*Autorità di Bacino*  
*dei fiumi Liri- Garigliano e Volturno*

---

**ALLEGATO IV – SCHEDA FATTORE A E B**

Dirigente: .....

**PROFILO**

Risorse umane assegnate

Risorse strumentali assegnate

Risorse finanziarie assegnate

OBIETTIVI ASSEGNATI	PESO ASSEGNATO	Punteggio performance Operativa Fattore A	Punteggio performance Organizzativa Fattore B	PUNTEGGIO FINALE ATTRIBUITO (**)
1				
2				
3				
4				



*Autorità di Bacino  
dei fiumi Liri- Garigliano e Volturno*

Foglio elettronico di lavoro per calcolo performance *PO* Fattore A e B (file *RIPARTIZIONE FONDO*)

<b>ANNO</b>	2012														
<b>RISORSE FONDO INDENNITA' DI RISULTATO</b>				<b>RISORSA UNITARIA</b>											
€				€											
Pr.	ELENCO DIRIGENTI		OBIETTIVI				VALUTAZIONE PERFORMANCE OPERATIVA		VALUTAZIONE PERFORMANCE		VALUTAZIONE COMPLESSIVA		INDENNITA' SPETTANTE	EVENTUALE RESIDUO	
			PR.	PESO ASSOLUTO		PESO %	RISORSE DEDICATE €	Max 70		Max 30		Max 100		€	€
				Min	Max			%	€	%	Punteggio	Punteggio	%		
			0,8	1,2	%	€	%	Punteggio	Punteggio	%	Punteggio	Punteggio Totale	€	€	
1	Di Ruolo (si/no)			1											
				2											
				3											
				4											
				0											
				0											
				4	MED			MED		MED					
2	Di Ruolo			0											
				0											
				0											
				0											
				0											
	no			0											
				0											