

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

**PARAMETRO A) - CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

Dopo l'assegnazione degli obiettivi, il Nucleo di valutazione assegna un peso a ciascun obiettivo. Il peso complessivo degli obiettivi è pari a punti 40. Il Nucleo di valutazione determina la percentuale di realizzazione di ciascun obiettivo in base alla relazione annuale dell'incaricato. Tale percentuale deve indicare il grado di raggiungimento dell'obiettivo, scegliendo un valore all'interno dell'intervallo di seguito riportato.

OBIETTIVO	PARAMETRI	VALORI IN
Mantenimento obiettivi anno precedente – Completamento subentro ANPR – Solidarietà Alimentare buoni spesa – Reddito di cittadinanza	Obiettivo totalmente conseguito	40
	Obiettivo conseguito in gran parte	
	Obiettivo conseguito per metà	
	Obiettivo conseguito in minima parte	
	Obiettivo non conseguito	
<b>VALUTAZIONE DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO max 40</b>		<b>40</b>

- a) Quota di indennità connessa al raggiungimento degli obiettivi:  
media conseguimento obiettivi

## PARAMETRO B) – CAPACITA' DI DIREZIONE

Il Nucleo di valutazione definirà per tutte le varie tipologie delle capacità descritte nel prospetto, una percentuale che sia indicativa del grado di eccellenza, sufficienza o insufficienza dimostrato della p.o. valutata, scegliendo un valore all'interno dell'intervallo come di seguito riportato;

INDICATORI	ELEMENTI QUALITATIVI	VALORI IN %	VALUTAZIONE
1. Capacità di gestione delle risorse finanziarie e strutturali e umane;	Elevata Apprezzabile Modesta	5-4 3-2 1-	5
2. Flessibilità nell'affrontare problemi ed emergenze;	Elevata Apprezzabile Ridotta	5-4 3-2 1-	5
3. Tempestività nell'accogliere le innovazioni;	Diretta Tendenziale Ridotta	5-4 3-2 1-	5
4. Impegno personale e autorevolezza dimostrata nello svolgimento delle proprie funzioni;	Elevata Apprezzabile Modesta	5-4 3-2 1-	5

VALUTAZIONE DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO      20

20

## PARAMETRO C) – DISPONIBILITA'

Per disponibilità deve intendersi l'impegno della posizione organizzativa ad assicurare una presenza in servizio correlata alle esigenze operative non solo della struttura cui è preposto ma globalmente considerate.

L'attribuzione del parametro della disponibilità deve essere legata a fatti concreti che, se pure non risultanti da atti formali, siano comunque stati verificati dal Nucleo di valutazione e, in caso di disponibilità insufficiente, contestati al valutato.

Il Nucleo di valutazione definirà per i vari indicatori di seguito indicati nel prospetto, una percentuale che sia indicativa del grado di disponibilità dimostrata dal valutato, scegliendo un valore all'interno dell'intervallo come di seguito riportato; la somma delle percentuali, diviso il numero delle tipologie indicate, indicherà la percentuale media di attribuzione dell'indennità di risultato legata alla disponibilità offerta dal Responsabile del servizio nell'anno di riferimento.

INDICATORI	ELEMENTI QUALITATIVI	VALORI	VALUTAZIONE
1. Presenza in servizio calcolata su 48 settimane (240 giorni)	Elevata piu' di 240- gg	20	20
	Alta 240-235	10	
	Media 234-220	5	
	Insufficiente 219	2	
2. Disponibilità ad essere telefonicamente reperibile nella giornata	Elevata 24h	20	20
	Alta 16 h	10	
	Media 12 h	5	
	Insufficiente 8h	2	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA DISPONIBILITA'		40	40

### SCHEDA DI VALUTAZIONE PERMANENTE PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (Art. 10 del CCNL 31.03.1999)

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

Ambiti di misurazione e valutazione delle posizioni organizzative		Peso in percentuale del parametro
a)	Risultati conseguiti correlati al raggiungimento degli obiettivi	40
b)	Capacità espressa nella direzione della struttura	20
c)	Disponibilità assicurata nella gestione	40

## ATTRIBUZIONE INDENNITA' DI RISULTATO

Alla luce dell'elaborazione della scheda di valutazione, si propone l'attribuzione dell'indennità di risultato di una percentuale dell'indennità di posizione in godimento nella misura del:

### VALUTAZIONE COMPLESSIVA GENERALE

$$a) \underline{40} + b) \underline{\quad\quad\quad 20} + c) \underline{40} = \underline{100}$$

Il calcolo della retribuzione di risultato per ogni posizione varia dallo 0 al 25% dell'indennità di posizione, in base alla seguente formula

Punti 100 - 80 25%

Punti 79- 60 17%

Punti 59-50 10%

Punti 50-30 3%

Meno di 30 Punti 0%

Data, 05/01/2021.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

TOCCI Dr. Giuseppe Francesco  
(firmato digitalmente)