

Metodo per la misurazione performance e computo indennità risultato

Per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa è previsto

Per i Dipartimenti un punteggio massimo complessivo di 300 pt. e 60 max per ciascun dipartimento

Per ciascun obiettivo operativo sono previsti 3 o più indicatori. Per ogni indicatore possono essere assegnati diversi punti in base alla seguente tabella:

Realizzazione dell'obiettivo	Punteggio		
	Servizio		
Completa	10	12	15
Quasi completa	8	10	12
Parziale	5	6	7
Minima	2	3	4
Nulla	0	0	0

PUNTEGGIO TOTALE	% maturata
DA 48 A 60	100
DA 36 A 47	80
DA 24 A 35	60
DA 12 A 23	30
DA 00 A 11	0

Per la performance strategica max complessivo di 300 punti di cui 75 per ciascun obiettivo

	PUNTEGGIO TOTALE	% maturata
Completa	DA 226 a 300	100
Quasi completa	DA 151 A 225	90
Parziale	DA 76 A 150	60
Minima	DA 01 A 75	0

Performance organizzativa dell'Ente

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell'Ente nel suo complesso è parametrata su un punteggio massimo di 600 punti, di cui:

- **Max. 300 punti** per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente.
- **Max. 300 punti** per il raggiungimento degli obiettivi del Servizio

Indennità di risultato

Per l'attribuzione dell'indennità di risultato si sommerà la percentuale maturata dai singoli Dipartimenti con la performance strategica e la somma da liquidare corrisponderà alla media ottenuta.

Ad esempio

Il Responsabile del Dipartimento X ottiene per la realizzazione dell'obiettivo il punteggio di 40 che corrisponde alla % di 80.

La performance strategica dell'Ente è di 200 punti e pari alla % del 90.

L'indennità di risultato liquidabile è pari al massimo del 10% dell'indennità di risultato per cui al suddetto Responsabile verrà corrisposto l'85% $(80+90/2)$ della somma come sopra individuata.