

### 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<br>Servizio ..... |    |    |
|------------------------------|-----------------------------|----|----|
|                              | 10                          | 12 | 15 |
| 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.