

# **Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025**

in applicazione dell'art. 7 del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

## 1 SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Nella funzione di verifica dei risultati dell'attività amministrativa è compresa, ai sensi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, la valutazione della performance organizzativa ed individuale, che consiste nel contributo che le strutture ed i singoli individui apportano, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi della Regione.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance costituisce un momento centrale della gestione finalizzato a misurare e valutare la performance con riferimento all'Ente nel suo complesso (performance organizzativa), alle strutture in cui si articola e ai singoli dipendenti (performance individuale), al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito, quindi l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dalle strutture e dai singoli.

La misurazione e valutazione delle performance del personale è organizzata tenendo conto di un ciclo di gestione che si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati.

Attori principali, in tutto il ciclo della performance sono:

- l'O.I.V. monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli e garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione;
- il Direttore dell'IRVV che verifica e relaziona sul raggiungimento degli obiettivi individuati, predisponendo la Relazione sulla performance finalizzata alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni ed effettua la valutazione del personale.

## OBIETTIVI STRATEGICI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025

La definizione degli obiettivi strategici dell'IRVV viene effettuata, nell'ambito delle funzioni e delle attività istituzionali stabilite dalla L.R. 63/79, considerando che l'IRVV è un Ente strumentale della Regione che nel DEFR ne stabilisce gli obiettivi di medio e lungo termine:

OBIETTIVI DI MEDIO LUNGO TERMINE 2025-2027	STRUTTURE REGIONALI DI RIFERIMENTO	OBIETTIVO STRATEGICO
<p><b>1. Favorire la conservazione del patrimonio culturale attraverso l'assegnazione di risorse per progetti selezionati tramite bando.</b> Proseguire il percorso di salvaguardia del prezioso patrimonio delle Ville Venete, per tramandarle intatte alle future generazioni.</p>	Direzione Beni Attività Culturali e Sport	Sviluppare, valorizzare e tutelare l'heritage regionale, il patrimonio culturale e ambientale e paesaggistico.
<p><b>2. Favorire la fruibilità e l'accesso ai beni culturali anche da parte delle categorie svantaggiate.</b> Nell'ambito delle risorse PNRR, l'Istituto realizza interventi di rimozione delle barriere architettoniche, in particolare quello presso Villa Pojana.</p>	Direzione Beni Attività Culturali e Sport	Potenziare l'offerta culturale.
<p><b>3. Promuovere azioni volte alla valorizzazione, conservazione, recupero, ripristino e accessibilità di ville parchi, giardini e contesto figurativo delle Ville venete.</b> Oltre alle consolidate attività di valorizzazione e promozione volte alla conoscenza della <i>villa</i>, in particolare presso le nuove generazioni è previsto l'avvio di un percorso di studio e raccolta di dati per disporre di un quadro complessivo del valore generato dalle Ville Venete, cui si affianca anche il censimento di parchi e giardini storici.</p>	Direzione Beni Attività Culturali e Sport	Sviluppare, valorizzare e tutelare l'heritage regionale, il patrimonio culturale e ambientale e paesaggistico.

Il Consiglio di Amministrazione ogni anno in uno degli allegati del Bilancio definisce il Programma annuale delle attività (Delibera n. 31 del 18.12.2024 per il 2025) che tiene conto della mission dell'IRVV e dell'evoluzione del contesto esterno di riferimento come fattore condizionante le azioni: dall'evoluzione delle aspettative dei proprietari, enti, destinatari delle politiche aziendali ai vincoli di risorse che derivano dalla gestione e dalle norme nazionali.

Con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 28.01.2025 è stato approvato il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione) che costituisce il documento unico di programmazione e governance che ha assorbito:

- Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP) e Piano delle azioni concrete (PAC);
- Piano della Performance (PdP);
- Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- Piano di Azioni Positive (PAP).

Gli obiettivi di performance organizzativa per il 2025 sono descritti nella tabella sotto riportata:

RACCORDO - DEFR - PIAO		OBIETTIVO di performance organizzativa di EFFICIENZA INTERNA	INDICATORE	Valore peggiore	Valore migliore	Peso
<b>OB. 1</b>	DEFR: Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione PTPCT  	<b>Formazione</b> specialistica riservata al personale con particolare attenzione agli argomenti inerente alla prevenzione dei reati, la trasparenza, la privacy	Numero corsi seguiti	1	4	<b>10%</b>
<b>OB. 2</b>	DEFR: Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione PTPCT  	Monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione, mitigazione, trattamento dei rischi corruttivi <b>Revisione della mappatura dei processi</b> , valutazione dei rischi, definizione misure di prevenzione - anno 2025	Tempi	31.12.25	30.11.25	<b>20%</b>
RACCORDO PNRR - DEFR - PIAO		OBIETTIVO di performance organizzativa di EFFICACIA ESTERNA	INDICATORE	Valore peggiore	Valore migliore	Peso
<b>OB. 3</b>	DEFR: Ob IRVV 3) medio lungo termine Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione Missione 05 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali". Missione 07 – Turismo PTPCT - monitoraggio  	<b>Percorso partecipativo</b> di incontro gli stakeholder primari dell'Istituto: i proprietari di ville venete e i professionisti (ingegneri, architetti, geometri) che li coadiuvano, per conoscere le aspettative dei proprietari nei confronti dell'Istituto e le necessità soddisfabili ( <b>Ville Venete in ascolto</b> )	Report sulle aspettative per Regione	1	2	<b>30%</b>
<b>OB. 4</b>	DEFR: Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione Missione 05 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali". Missione 07 – Turismo   	<b>Iniziative di valorizzazione e promozione delle ville</b> venete per intensificare sforzi e risorse per promuovere il patrimonio architettonico e culturale regionale che comprende anche le ville venete	Numero iniziative	1	3	<b>40%</b>

## 2. METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta, vista la peculiarità dei soggetti da "valutare" e la specificità dell'Istituto:

- dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) che assicura il rispetto della metodologia e la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, partecipandovi nei termini di cui al presente documento, e valida gli esiti della performance;
- dal vertice dell'amministrazione (Presidente o Commissario Straordinario) per la valutazione del Direttore;
- dal Direttore per la Dirigenza ed il comparto.

Il sistema di valutazione della performance è rivolto al Direttore e ai Dirigenti con incarico che abbiano svolto in corso d'anno un'attività relativa ad un incarico di almeno sei mesi (180 giorni); nei casi di assenza tutelata dalla legge, in costanza di rapporto di servizio, si provvederà ad una valutazione "pro quota" relativa ai mesi di servizio effettivamente prestato, tenuto conto anche di quanto previsto dall'interpretazione autentica del CCDI Area Dirigenza.

Nel ciclo di valutazione della performance sono previsti tre momenti necessari di confronto tra dirigente valutatore e valutato:

- FASE A di assegnazione degli obiettivi che si svolge entro il mese di maggio;
- FASE B di valutazione intermedia della performance che si svolge nel mese di luglio e che verifica l'andamento della prestazione, sia riguardo al raggiungimento degli obiettivi che dei fattori, ed il valutatore indica un giudizio sintetico per ciascun valutato (- sotto le attese = in linea con le attese + sopra le attese);
- FASE C di valutazione finale della performance che si svolge nei primi mesi dell'anno successivo dove viene effettuata l'istruttoria finale, nell'ambito della quale si determina il grado di raggiungimento degli obiettivi e la valutazione dei fattori di prestazione. Il grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale si determina confrontando il valore finale dell'indicatore con i valori minimi e massimi predeterminati in fase di assegnazione obiettivi.

La valutazione finale complessiva, quindi, si ottiene come descritto nelle tabelle che seguono:

### DIRIGENTI

VOCE		PUNTI MAX	INCIDENZA %	ESITO FINALE
Valutazione obiettivi	<i>O</i>	1000	70%	<b>700</b>
Valutazione fattori di prestazione	<i>F</i>	1000	30%	<b>300</b>
<b>Valutazione finale</b>	<b><i>O + F</i></b>		<b>100%</b>	<b>1000</b>

Per i Dirigenti la scheda di valutazione 2025 prevede una parte di valutazione su obiettivi (70%) e una di valutazione su fattori di prestazione (30%).

Dei 700 punti attribuibili alla valutazione su obiettivi:

- il 50% è legato al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa;
- il 50% è correlato al raggiungimento degli obiettivi di performance individuale.

Il punteggio massimo ottenibile è fissato in 1000 punti

### SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA DIRIGENZA

<b>70%</b>	Performance organizzativa (50%)	
	Obiettivi struttura	Obiettivi di Efficacia interna Ob. 1 e 2 Obiettivi di Efficacia Esterna Ob. 1 e 2
	Performance individuale (50%)	
		Obiettivo/i individuale 40% Obiettivo tempi di valutazione 10%
<b>30%</b>	Fattori di prestazione	
		1. capacità di gestione delle risorse umane 2. capacità manageriali 3. capacità di comunicazione 4. gestione strumenti di valutazione dei dipendenti

Il raggiungimento gli obiettivi di performance organizzativa incide per il 50% sul totale degli obiettivi affidati al Direttore che elabora eventuale piano di miglioramento.

Il Direttore dovrà predisporre un report una relazione, max 2 pagine in formato Word al 31.12.2025 relativa ai risultati raggiunti e documentabili in merito alle azioni svolte, con indicazione delle eventuali criticità. La puntualità di consegna e la completezza della documentazione vengono verificate semestralmente dall'OIV.

L'obiettivo individuale viene definito dal Presidente con il relativo misuratore tenuto conto delle priorità della struttura, anche in relazione agli obiettivi strategici. La rendicontazione dell'obiettivo al 31.12.2025, consiste nell'invio entro il 18/1/2026, di un report. L'esito finale di tale obiettivo, il cui peso è pari al 40% sul totale degli obiettivi, sarà valutato dal Presidente.

Viene confermato l'obiettivo di performance individuale del peso di 10% sul totale degli obiettivi, legato al corretto svolgimento delle attività di valutazione dei dipendenti e al rispetto dei tempi previsti. Tale indicatore verrà calcolato automaticamente alla fine del processo valutativo (eccetto nel caso del verificarsi di eventi emergenziali, opportunamente segnalati dall'Amministrazione): si assegnerà un punteggio correlato alla data di conclusione della valutazione di tutti i dipendenti in carico a ciascun dirigente valutatore (la valutazione massima si raggiungerà rispettando i termini stabiliti, per ogni settimana di ritardo verrà applicata una penalità di un punto).

Nella scheda di valutazione i Fattori di prestazione hanno un peso del 30% sulla valutazione complessiva, obiettivi qualitativi; i primi tre parametri analizzano gli aspetti relativi ai comportamenti, alle attitudini, all'allineamento alle linee guida dell'organizzazione:

<b>FATTORI DI PRESTAZIONE</b>	<b>INCIDENZA %</b>
<b>1. CAPACITA' DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE</b>	25
<b>2. CAPACITA' MANAGERIALI</b>	45
<b>3. CAPACITA' DI COMUNICAZIONE</b>	10
<b>4. GESTIONE STRUMENTI DI VALUTAZIONE DIPENDENTI</b>	20

- Capacità di gestione delle risorse umane – peso 25%: si considera la capacità del valutato nella gestione complessiva delle risorse umane affidatagli, in particolare: saper creare un adeguato clima partecipativo al fine di ottenere prestazioni qualitativamente coerenti con le esigenze dell'Amministrazione; motivare i collaboratori; assegnare le attività in relazione alle professionalità presenti, allo sviluppo professionale dei dipendenti e al rispetto delle pari opportunità; gestire coerentemente il sistema premiante intervenendo adeguatamente, secondo le 7 previsioni contrattuali, anche nei casi di performance non in linea con gli standard operativi attesi;

- Capacità manageriali – peso 45%: si considera la capacità del valutato di pianificare, elaborare e controllare progetti complessi, avviare processi di cambiamento e innovazione, prendere decisioni efficaci nel rispetto delle tempistiche, in linea con il contesto organizzativo ed esterno, gestire in modo efficiente le risorse economiche a lui assegnate, risolvere le problematiche e affrontare le criticità a carattere di urgenza. In tale ambito viene altresì tenuto conto del processo di formazione e aggiornamento professionale del dirigente, per i soli corsi imposti come obbligatori dall'amministrazione regionale e non completati nell'anno di riferimento, salvo giustificato motivo. Tale fattore tiene in considerazione anche eventuali incarichi ad interim ricoperti dal valutato nel corso dell'anno e del numero di sedi coordinate dal dirigente nel territorio, indici di maggiore complessità manageriale dell'attività gestita;
- Capacità di comunicazione – peso 10%: si considera la capacità del valutato di utilizzare in modo efficace gli strumenti di comunicazione tradizionali e quelli più innovativi, abilitanti il lavoro agile (videoconferenze). Si valuta inoltre la capacità di elaborare un documento o un atto in modo sintetico e comprensibile, e di presentare in modo adeguato il proprio punto di vista in una riunione dinanzi a diversi interlocutori. Rientra in questo fattore anche la capacità di adempiere agli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente e in dettaglio nel PIAO;
- Gestione degli strumenti di valutazione dei dipendenti – peso 20%: il fattore esprime la qualità/differenziazione della valutazione dei dipendenti, espressa dal dirigente valutatore. Il punteggio viene assegnato basandosi sul calcolo della differenziazione (strumento operativo di calcolo: deviazione standard) delle valutazioni.

L'Amministrazione stabilisce, nell'ambito del CCDI - Area della Dirigenza, la retribuzione di risultato potenziale per ciascuna posizione dirigenziale. Tale retribuzione viene successivamente erogata in relazione agli esiti valutativi; il punteggio effettivamente conseguito, arrotondato per difetto, è rappresentato dal sottostante consolidato sistema di distribuzione per fasce:

fascia 1	fascia 2	fascia 3	fascia 4	fascia 5	fascia 6	fascia 7
1000 - 951	950 - 901	900 - 801	800 - 701	700 - 601	600 - 501	500 - 0
100%	90%	80%	70%	60%	50%	0%

Può essere posto reclamo alla valutazione entro e non oltre 15 giorni dalla ricezione degli esiti valutativi, indirizzando una nota sintetica all'OIV. L'OIV, nel caso di reclamo, verificherà la correttezza metodologica del processo valutativo e fisserà un'audizione, se richiesta e qualora ritenuto opportuno, con il reclamante.

Scala esemplificativa di valutazione:

<b>VALUTAZIONE OBIETTIVI/FATTORI DI PRESTAZIONE</b>	<b>PUNTI</b>	<b>NOTE</b>
Completamente inadeguato	1	<b>Motivare</b>
Parzialmente inadeguato	2-3	<b>Motivare</b>
Insufficiente	4-5	<b>Motivare</b>
Sufficiente	6	<b>Motivare</b>
Discreto	7	<b>Motivare</b>
Buono	8	<b>Motivare</b>
Molto Buono	9	<b>Motivare</b>
Eccellente	10	<b>Motivare</b>

I punteggi effettivi si ottengono moltiplicando i punti raggiunti relativi al singolo obiettivo per il peso attribuito allo stesso. Il punteggio effettivo finale è dato dalla somma dei punteggi relativi ai singoli obiettivi per l'incidenza globale attribuita agli stessi (70%).

Anche la valutazione dei primi tre fattori di prestazione avviene attribuendo un punteggio, come sopra evidenziato.

Il livello di assoluta mancanza di adesione alle attese dell'Ente è rappresentato dal valore 1, mentre quello di prestazione superiore alle attese dell'Ente è rappresentato dal valore 10. Questi valori rappresentano per il valutatore l'opportunità di evidenziare sia situazioni di particolare carenza rispetto alla posizione occupata, sia situazioni di eccellenza nello svolgimento delle attività.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi non porterà immediatamente alla definizione del punteggio finale del dirigente valutato, in quanto:

- un obiettivo del dirigente valutato è legato al rispetto dei tempi previsti della valutazione dei dipendenti;
- un fattore di prestazione è legato al grado di differenziazione delle valutazioni espresse dal Dirigente nei confronti dei propri collaboratori, pertanto il punteggio da attribuire all'obiettivo e al fattore, legati alla valutazione dei dipendenti, sarà determinato solo alla fine del processo di valutazione dei dipendenti. Solo alla conclusione del ciclo della performance, con la valutazione definitiva dei dipendenti, sarà quindi calcolato il punteggio finale del dirigente valutato.

### 3 METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

La funzione di misurazione e valutazione della performance del personale è svolta dal Direttore sia per la valutazione delle Posizioni Organizzative che del comparto.

La performance individuale è riferita agli obiettivi individuali assegnati al singolo dipendente e prevede i seguenti ambiti: indicatori di performance, il grado di raggiungimento degli obiettivi, la qualità del contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'ente.

Gli obiettivi personali del dipendente valutato possono essere un massimo di due e un minimo di uno e incidono per l'80% sulla parte obiettivi.

Gli obiettivi assegnati possono derivare prioritariamente dagli obiettivi attribuiti direttamente al Direttore oppure essere collegati ad altre priorità definite dal valutatore.

Per la verifica degli aspetti legati alle attività del dipendente (Fattori professionali e comportamentali) si considerano dieci fattori, uguali per tutto il personale, per ciascuno dei quali deve essere espressa una valutazione attraverso un giudizio sintetico che va, anch'esso, da un massimo di 10 ad un minimo di 0 punti. I fattori sono divisi in due gruppi, dal numero 1 al numero 6 e dal numero 7 al numero 10, e rilevano rispettivamente le caratteristiche professionali e comportamentali del dipendente (vedi tabella sottostante).

<b>FATTORI PROFESSIONALI E COMPORTAMENTALI DEL VALUTATO</b>
1 Preparazione (grado di approfondimento nello svolgimento delle mansioni affidate)
2 Competenza (capacità di svolgere i compiti attribuiti con la perizia necessaria)
3 Qualificazione (propensione ad allargare e arricchire le attività affidate)
4 Qualità (livello qualitativo raggiunto nella prestazioni effettuate)
5 Puntualità (cura della programmazione e controllo dei tempi di esecuzione delle attività)
6 Autonomia (livello di indipendenza nel suggerire o fornire soluzioni idonee alle problematiche)
7 Flessibilità (propensione all'adattamento al cambiamento professionale e/o organizzativo)
8 Relazioni (cura dei rapporti umani con i superiori e i colleghi e gli utenti esterni)
9 Guida (capacità nel dare impulso e motivazione al proprio lavoro e a quello dei colleghi)
10 Disponibilità (grado di collaborazione, spirito di servizio e dedizione al lavoro )

Anche in questo caso, per garantire e tutelare le differenze di gestione operativa delle attività tra ciascuna categoria di dipendenti, si è resa necessaria una pesatura dell'incidenza di ciascun fattore in funzione delle diverse categorie. Tale differenziazione è riassunta nella tabella sottostante:

<b>FATTORE</b>	<b>Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione ex PO</b>	<b>Funzionario ex D</b>	<b>Istruttore ex C</b>	<b>Operatore e Operatore esperto ex A e B</b>
1 Preparazione	15	10	5	5
2 Competenza	15	15	15	10
3 Qualificazione	5	10	10	5
4 Qualità	10	10	10	10
5 Puntualità	5	5	15	20
6 Autonomia	15	15	10	10
7 Flessibilità	5	10	10	10
8 Relazioni	10	10	10	10
9 Guida	15	10	5	5
10 Disponibilità	5	5	10	15
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

La valutazione delle performance avviene per mezzo di una scheda Excel in conformità con il percorso metodologico del presente manuale operativo. Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene individuato confrontando il valore finale dell'indicatore con i valori minimi e massimi predeterminati, attraverso la seguente scala:

<b>VALUTAZIONE OBIETTIVI</b>	<b>PUNTI</b>
Completamente inadeguato	0-1
Parzialmente inadeguato	2-3
Insufficiente	4-5
Sufficiente	6
Discreto	7
Buono	8
Molto Buono	9
Eccellente	10

I punteggi effettivi si ottengono moltiplicando i punti raggiunti relativi al singolo obiettivo per il peso attribuito allo stesso. La valutazione sui dieci fattori di prestazione precedentemente pesati avviene attribuendo un punteggio, come evidenziato dalla seguente tabella:

VALUTAZIONE FATTORI DI PRESTAZIONE	PUNTI
Completamente inadeguato	0-1
Parzialmente inadeguato	2-3
Insufficiente	4-5
Sufficiente	6
Discreto	7
Buono	8
Molto Buono	9
Eccellente	10

Il livello di assoluta mancanza di adesione alle attese dell'Ente è rappresentato dal valore 0, mentre quello di prestazione, riconosciuto superiore alle attese dell'Ente, è rappresentato dal valore 10. Tutti i valori rappresentano per il valutatore l'opportunità di evidenziare sia situazioni di particolare carenza rispetto alla posizione occupata, sia situazioni di eccellenza nello svolgimento delle attività. Non sono richieste motivazioni a fronte degli esiti espressi sia per parte obiettivi che fattori di prestazione.

Il sistema di valutazione della performance è rivolto a tutti i dipendenti che abbiano svolto in corso d'anno un'attività lavorativa di almeno sei mesi (180 giorni); nei casi di assenza tutelata dalla legge, in costanza di rapporto di servizio, si provvederà ad una valutazione "pro quota" relativa ai mesi di servizio effettivamente prestato. Si evidenzia la possibilità da parte del valutatore, in caso di impedimento, di procedere in ognuna delle tre fasi previste nel corso dell'anno, alla valutazione da remoto. Sarà cura di quest'ultimo comunicare gli esiti al dipendente valutato

Nel ciclo di valutazione della performance sono previsti tre momenti necessari di confronto tra valutatore e valutato:

- FASE A di assegnazione degli obiettivi che si svolgerà nel mese di maggio che consiste nella fase di compilazione della scheda di valutazione;
- FASE B di valutazione intermedia della performance che si svolgerà entro il mese di luglio tramite apposito confronto individuale tra valutatore e valutato. In occasione del colloquio di valutazione intermedio, valutatore e valutato fanno il punto sull'andamento della prestazione, sia riguardo al raggiungimento degli obiettivi che dei fattori, indicando un giudizio sintetico (- sotto le attese = in linea con le attese + sopra le attese)
- FASE C di valutazione finale delle prestazioni e fase conclusiva rappresenta la fase finale del percorso. Sulla parte obiettivi va esclusivamente inserita la percentuale di raggiungimento degli stessi.

Il metodo di valutazione prevede la traduzione della prestazione in un punteggio. Il punteggio massimo ottenibile da un dipendente è convenzionalmente fissato in 1.000 punti diversamente ripartiti in funzione di ciascuna Area d'appartenenza, come evidenziato nella tabella seguente

<b>Area degli Operatori e Operatori Esperti (ex cat A e B)</b>	<b>INCIDENZA %</b>	<b>ESITO FINALE</b>
Valutazione su obiettivi	30%	<b>300</b>
Valutazione su fattori di prestazione	70%	<b>700</b>
<b>Valutazione finale sulla prestazione</b>	<b>100%</b>	<b>1000</b>

<b>Area degli Istruttori (ex cat.C)</b>	<b>INCIDENZA %</b>	<b>ESITO FINALE</b>
Valutazione su obiettivi	40%	<b>400</b>
Valutazione su fattori di prestazione	60%	<b>600</b>
<b>Valutazione finale sulla prestazione</b>	<b>100%</b>	<b>1000</b>

<b>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat D)</b>	<b>INCIDENZA %</b>	<b>ESITO FINALE</b>
Valutazione su obiettivi	50%	<b>500</b>
Valutazione su fattori di prestazione	50%	<b>500</b>
<b>Valutazione finale sulla prestazione</b>	<b>100%</b>	<b>1000</b>

<b>Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (ex PO e AP)</b>	<b>INCIDENZA %</b>	<b>ESITO FINALE</b>
Valutazione su obiettivi	60%	<b>600</b>
Valutazione su fattori di prestazione	40%	<b>400</b>
<b>Valutazione finale sulla prestazione</b>	<b>100%</b>	<b>1000</b>

Per tutte le tipologie di dipendenti, comprese le posizioni organizzative, si seguono le regole di applicazione del collegamento degli esiti valutativi al sistema retributivo per fasce che vengono applicate alla dirigenza. L'IRVV stabilisce in conformità con la Regione del Veneto, la retribuzione di risultato potenziale per ciascuna categoria. Tale retribuzione viene successivamente erogata in relazione al punteggio effettivamente conseguito attraverso il sottostante consolidato sistema di distribuzione per fasce di punteggio.

<b>fascia 1</b>	<b>fascia 2</b>	<b>fascia 3</b>	<b>fascia 4</b>	<b>fascia 5</b>	<b>fascia 6</b>	<b>fascia 7</b>
<b>1000- 951</b>	<b>950 - 901</b>	<b>900 - 801</b>	<b>800 - 701</b>	<b>700 - 601</b>	<b>600 - 501</b>	<b>500 - 0</b>
<b>100%</b>	<b>95%</b>	<b>90%</b>	<b>80%</b>	<b>70%</b>	<b>60%</b>	<b>0%</b>

Per quanto concerne le eventuali osservazioni dei singoli dipendenti, le medesime dovranno essere inoltrate alla Direzione che effettuerà la relativa istruttoria al fine di un componimento della problematica.

Può essere posto reclamo alla valutazione entro e non oltre 15 giorni dalla ricezione degli esiti valutativi, indirizzando una nota sintetica alla Direzione, la quale, verificherà la correttezza metodologica del processo valutativo. Qualora vengano rilevate discrasie metodologiche, potrà essere richiesta un'audizione con l'OIV da parte del reclamante e/o del suo valutatore.

## SISTEMA DI VALUTAZIONE PERSONALE DI CATEGORIE

<b>30% - Operatori esperti</b> <b>40% - Istruttori</b> <b>50% - Funzionari</b> <b>60% - Elevata</b> <b>Qualificazione</b>	Performance organizzativa (20%)	
	Obiettivi di struttura	
	Performance individuale (80%)	
	Obiettivo/i individuale	
<b>70% - Operatori esperti</b> <b>60% - Istruttori</b> <b>50% - Funzionari</b> <b>40 % - Elevata</b> <b>Qualificazione</b>	Fattori di prestazione (professionali e comportamentali) con pesi differenti per categoria	
		<p><u>Fattori professionali</u></p> <p>1 Preparazione (grado di approfondimento nello svolgimento delle mansioni affidate),                  2 Competenza (capacità di svolgere i compiti attribuiti con la perizia necessaria),                  3 Qualificazione (propensione ad allargare e arricchire le attività affidate),                  4 Qualità (livello qualitativo raggiunto nelle prestazioni effettuate),                  5 Puntualità (cura della programmazione e controllo dei tempi di esecuzione delle attività),                  6 Autonomia (livello di indipendenza nel suggerire o fornire soluzioni idonee alle problematiche).</p> <p><u>Fattori comportamentali:</u></p> <p>7 Flessibilità (propensione all' adattamento, al cambiamento professionale e/o organizzativo),                  8 Relazioni (cura dei rapporti umani con i superiori, i colleghi e gli utenti esterni),                  9 Guida (capacità nel dare impulso e motivazione al proprio lavoro e a quello dei colleghi),                  10 Disponibilità (grado di collaborazione, spirito di servizio e dedizione al lavoro).</p>

Il punteggio massimo ottenibile è fissato in 1000 punti.