



## **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE D.LGS. 150/2009**

### **PREMESSA**

Il presente documento è redatto ai sensi dell'articolo 7, comma 2, e dell'articolo 30, comma 3, del decreto legislativo 150/09 nonché delle indicazioni fornite dalla Commissione per la Valutazione, Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) e dell'ANAC, ed ha per oggetto la definizione di una preliminare proposta di sistema di valutazione delle performance.

Nella predisposizione della proposta si è tenuto conto delle limitate dimensioni della struttura a cui il sistema troverà applicazione.

L'Ente è stato istituito il 5 giugno 1995 e rientra nel comparto degli Enti Pubblici Non Economici. In applicazione delle disposizioni di cui all'art. 9, L. 394/1991, al vertice della struttura organizzativa dell'ente è preposto un unico dirigente con le funzioni di DIRETTORE.

Pertanto i parametri ivi riportati, costituendo elementi minimi di valutazione, potranno essere successivamente integrati ed ampliati a seguito di eventuali indicazioni da parte degli Enti preposti.

Il documento rappresenta il supporto operativo di riferimento dell'Organismo Indipendente di Valutazione, nonché uno strumento di verifica della programmazione e dell'orientamento della gestione, così come previsto dalla riforma portata dal D.Lgs. 150/2009, il cui obiettivo è finalizzato ad una più efficiente gestione delle risorse umane per conseguire una più elevata professionalità dei dipendenti e maggiore efficienza all'attività dell'Ente.

I risultati della valutazione del personale saranno utilizzati e collegati agli istituti contrattuali del sistema premiante quali l'indennità di risultato, l'incentivo per la produttività, le progressioni.

### **IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

Il decreto legislativo 150/2009 consente alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento continuo. A questo fine, è prevista l'introduzione di un ciclo generale di gestione della performance. Per produrre un miglioramento tangibile e garantire una trasparenza dei risultati, il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni un quadro di azione che realizza il passaggio dalla logica dei mezzi (input) a



quella dei risultati (output ed outcome).

In linea con quanto previsto dal D.Lgs. 150/09, il ciclo di gestione della performance si articola in:

1. **Pianificazione** - Nel piano triennale della performance si definiscono gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi, si collegano tali obiettivi alle risorse, si individuano gli indicatori per il monitoraggio, si stabiliscono gli obiettivi e gli indicatori per la valutazione del personale dirigenziale.
2. **Gestione** - I progressi ottenuti nel perseguimento degli obiettivi sono monitorati nel corso dell'esercizio attraverso gli indicatori selezionati e, se sono individuati degli scostamenti tra quanto atteso e quanto conseguito, si mettono in atto azioni correttive per colmare tali scostamenti
3. **Valutazione** - La valutazione della performance organizzativa ed individuale è realizzata dall'Organismo indipendente di valutazione, avvalendosi della collaborazione della nuova struttura tecnica permanente per la misurazione della performance
4. **Rendicontazione** - Annualmente viene redatto alla fine dell'esercizio un documento, la relazione sulla performance, che evidenzia i risultati ottenuti a consuntivo in rapporto a quelli desiderati espressi nel piano.

### **PRESENTAZIONE DEL PARCO: notizie ed informazioni per gli stakeholders esterni**

Il Parco Nazionale del Cilento e del Vallo di Diano si estende su una superficie territoriale di circa 321 mila ettari. Esso interessa il territorio di 80 comuni, con una popolazione al 2007 di circa 270 mila abitanti ai quali devono aggiungersi i 15 comuni delle cosiddette "aree contigue". In totale 95 comuni, pari a circa il 60% dei comuni della provincia di Salerno.

Per la sua estensione il territorio sul quale insiste il parco risulta essere molto complesso ed eterogeneo. Sono innanzitutto marcate le differenze tra aree interne e la fascia costiera, e, nelle aree interne, le differenze tra i comuni raggiunti dalle principali vie di comunicazione - soprattutto autostrade e strade a scorrimento veloce - e i comuni più periferici.

Anche il grado di montuosità incide sulle differenze delle caratteristiche socio-economiche dei 95 comuni. Nell'area del Parco coesistono comuni, situati lungo la fascia costiera, che hanno una popolazione che supera i 20 mila abitanti, con un certo grado di urbanizzazione ed una matrice produttiva sufficientemente articolata, e comuni, situati nelle aree interne, che non



raggiungono i 500 abitanti, caratterizzati da indici di urbanizzazione estremamente bassi e da una ovviamente ridotta articolazione delle attività produttive.

La complessità e l'eterogeneità del territorio costituiscono, pertanto, un primo aspetto specifico della struttura socio-economica dell'area di interesse del parco, a conferma di quanto già emerso nello studio condotto nell'ambito della elaborazione del Piano del Parco. Un aspetto specifico dell'area di interesse del parco è rappresentato da un livello di antropizzazione significativamente più elevato, rispetto agli abituali standard delle aree protette. Ciò favorisce lo sviluppo sul territorio di reti di relazioni economiche, sociali, culturali e familiari, spesso organizzate in aggregati di comunità di dimensioni piccole o medio piccole.

Il modo nel quale tali reti variamente si organizzano e si distribuiscono sul territorio riflette spesso, ma non sempre, sia la conformazione geografica dei luoghi sia una significativa varietà di modelli storico-culturali e sociali.

Anche in ragione di ciò, un'altra caratteristica del territorio di interesse - della quale non si può non tener conto in sede di programmazione - è la numerosità e la parziale sovrapposizione di competenze delle unità amministrative presenti. Esse costituiscono un ulteriore elemento di complessità, essendo la missione dell'Ente Parco centrata anche sul coordinamento sinergico dei soggetti istituzionali operanti nel territorio di sua competenza.

## **IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Per l'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 le Amministrazioni Pubbliche annualmente valutano la performance organizzativa e la performance individuale adottando a tal fine il ***“Sistema di misurazione e valutazione della performance”***.

All'Organismo Indipendente di valutazione il c. 2, lett. a) del suddetto articolo assegna il compito di provvedere alla misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura organizzativa che deve avvenire secondo le linee dettate dal successivo articolo 8.

La performance individuale, disciplinata dall'art. 9, prevede una differenziazione tra valutazione dei dirigenti e valutazione del personale senza qualifica dirigenziale stabilendo che *“la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità”*.



Inoltre la misurazione e valutazione della performance individuale del personale è effettuata dai dirigenti i quali la debbono collegare al *"raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, nonché alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi"*.

## **SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE**

Il sistema di misurazione e valutazione della performance del dirigente (DIRETTORE) si articola su due dimensioni:

- 1- Risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati
- 2- Le competenze e le capacità organizzative dimostrate nel perseguimento degli obiettivi.

I risultati e le competenze organizzative contribuiscono, con pesi diversi, ad individuare la prestazione effettiva del dirigente valutato.

Si intende *"prestazione effettiva"* il conseguimento di specifici risultati attraverso un'azione congruente con le politiche, le procedure e le condizioni che caratterizzano l'ambiente organizzativo in cui si esplica l'attività.

La prestazione effettiva include i risultati e l'abilità del dirigente ad intraprendere idonee azioni per conseguire i risultati e ad integrarsi con il resto dell'organizzazione.

In sede di valutazione complessiva dell'azione del dirigente, i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati incidono per il 60%, mentre le competenze organizzative incidono per il restante 40%.

## **ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI**

Gli obiettivi devono essere assegnati al dirigente in coerenza con i documenti contabili di programmazione quale il bilancio di previsione e la relazione previsionale e programmatica. E' necessario che gli obiettivi siano connessi al piano delle performance che deve essere strutturato su un arco temporale di tre anni. Gli obiettivi annuali/pluriennali sono assegnati al dirigente mediante provvedimento dell'Organo di indirizzo dell'Ente Parco che determina contestualmente anche gli indicatori di prestazione e i livelli attesi di comportamento. Gli



obiettivi così individuati vengono comunicati al dirigente valutato, il quale può prospettare propri contributi al fine dell'eventuale messa a punto degli obiettivi stessi. Tenuto conto della difficoltà di misurare tutti gli obiettivi che caratterizzano l'attività del dirigente, è previsto che l'analisi debba concentrarsi su un numero limitato di obiettivi coerenti con le linee strategiche dell'Ente Parco.

Questa fase di negoziazione e assegnazione degli obiettivi del dirigente da parte dell'Organo di indirizzo politico dell'Ente deve consolidarsi e concludersi entro il mese di dicembre dell'anno precedente a quello della valutazione, per permettere allo stesso dirigente di avviare e concludere l'individuazione e assegnazione degli obiettivi a tutto il personale dipendente secondo quanto riportato nei punti successivi.

### **COMPETENZE ORGANIZZATIVE**

Si definisce *competenza organizzativa* del valutato (DIRETTORE) la capacità di creare le migliori condizioni di contesto per la soluzione più adeguata dei problemi e delle criticità che interessano l'Ente.

Con il sistema di valutazione del dirigente si procede a valutare i comportamenti posti in essere solo rispetto agli elementi predefiniti.

Le "*competenze*" possono essere sostituite o predefinite ogni anno in base all'esigenza dell'Ente. Le "*competenze*" rappresentano le linee guida per indirizzare i comportamenti organizzativi del dirigente.

### **VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI**

Il processo di valutazione si articola in 5 fasi e coinvolge i soggetti di seguito specificati.

1) La prima fase ha inizio con la programmazione ed assegnazione degli obiettivi che saranno oggetto di valutazione e la determinazione degli indicatori di prestazione. L'organo di indirizzo politico, sentito il Direttore del parco, sulla base delle linee strategiche e dei programmi pluriennali, definisce, di norma, annualmente gli obiettivi strategici e i target di performance organizzativa su base triennale. In particolare vengono definiti, gli obiettivi, individuando, per ognuno, l'indicatore di misurazione ed il target. Questa fase si conclude con l'approvazione da



parte dell'Organo di indirizzo politico del Piano della performance entro il 31 Gennaio di ogni anno.

2) La seconda fase è quella relativa al monitoraggio e verifica dell'avanzamento degli obiettivi assegnati; in questa fase, al termine del primo semestre il dirigente predispone una sintetica relazione con la quale è indicato il livello di raggiungimento di ogni obiettivo e gli eventuali imprevisti relativi ai fini operativi.

La relazione semestrale deve essere presentata dal dirigente all'OIV.

3) La terza fase riguarda la consuntivazione dei risultati e la valutazione del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi.

La consuntivazione finale sarà effettuata anche sulla base di una relazione esaustiva sull'andamento dell'attività dell'Ente Parco al 31 dicembre predisposta dal dirigente. La relazione rappresenta per l'OIV uno strumento non vincolante da utilizzare come supporto nella valutazione; per il dirigente rappresenta un momento di riflessione rispetto alla qualità dei propri comportamenti.

4) La quarta fase della procedura attiene alla sintesi delle valutazioni sui singoli obiettivi e sui comportamenti del dirigente a cura dell'OIV.

5) L'ultima fase è rappresentata dal colloquio di valutazione.

Alla conclusione del procedimento di valutazione l'OIV propone all'Organo di indirizzo Politico un giudizio complessivo sulla prestazione effettiva del dirigente. L'Organo di indirizzo definirà la valutazione formalizzandola con apposito atto amministrativo che verrà comunicato al dirigente valutato.

## **FINALITA' DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE**

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a valutare annualmente la performance organizzativa e quella individuale. Con riferimento alla valutazione dell'organizzazione essa è incentrata sui seguenti indicatori:



- l'attuazione delle politiche attivate per la soddisfazione dei bisogni della collettività;
- il grado di attuazione dei piani e dei programmi;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione dell'organizzazione e delle competenze professionali;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini;
- l'efficienza nell'uso delle risorse;
- la qualità e quantità delle prestazioni;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Con riferimento alla valutazione individuale, si opera una distinzione tra il dirigente e i responsabili delle aree da una parte e gli altri dipendenti dall'altra.

Il dirigente, unico all'interno dell'Ente Parco, e i responsabili delle aree, sono valutati sulla base degli indicatori della performance della intera organizzazione e dei centri di responsabilità di riferimento. Particolarmente significativo è il rilievo, ai fini della valutazione della performance del dirigente, della sua capacità di valutazione dei dipendenti dell'unità organizzativa attraverso un'adeguata differenziazione dei giudizi. Costituiscono ulteriori parametri di valutazione, il raggiungimento degli obiettivi individuali e le competenze manageriali e professionali dimostrate.

I restanti dipendenti sono valutati sulla base del raggiungimento di specifici obiettivi/azioni, in particolare, la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza.

Alla valutazione delle performance realizzate nel corso dell'esercizio sono collegati gli strumenti di premialità introdotti dalla normativa. In particolare, l'amministrazione promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, in un'ottica meritocratica, valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi di natura economica e non solo.

## **PRINCIPI GENERALI**

I principi generali a cui si ispira il sistema di valutazione sono riconducibili a quelli introdotti dalla contrattazione collettiva nazionale del comparto degli Enti pubblici non economici dal D. Lgs. Del 30 marzo 2001 n. 165, nonché quelli contenuti nella direttiva del 24 marzo 2004



del Ministro della funzione pubblica per il miglioramento del benessere organizzativo delle Pubbliche Amministrazioni.

Il presente sistema di valutazione è stato strutturato anche in coerenza con gli indirizzi forniti con la delibera n. 89 del 2010 dalla Commissione per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) in materia di parametri e modelli di riferimento dei sistemi di misurazione e valutazione della performance, in attuazione degli art. 13, comma 6, lettera d) e 30 del D. Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150.

## DESTINATARI

I destinatari del sistema di valutazione sono i dipendenti dell'Ente Parco con qualifica non dirigenziale e inquadrati nelle aree professionali di cui al rispettivo CCNL del comparto Enti pubblici non economici.

Il sistema di valutazione proposto consente di collegare i compensi incentivanti accessori previsti contrattualmente ai risultati conseguiti dall'Ente ed alle prestazioni e competenze organizzative dimostrate nel corso dell'anno.

Per il Sistema di valutazione del dirigente e del personale, è previsto un sistema diviso per:

- raggiungimento di obiettivi specifici, come rendimento del dirigente e del dipendente e contributo del singolo rispetto alla generale performance dell'ente;
- comportamenti - tramite schedatura dei comportamenti, per descrittori e con attribuzione di punteggio.

La valutazione del singolo confluisce in quella dell'unità organizzativa e in quella complessiva dell'Ente.

Per la valutazione della dirigenza è previsto il ricorso ai parametri indicati nella seguente tabella.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIRETTORE			
A	B	C	D
Descrizione elementi di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
<b>INDICATORI</b>	<b>Indicatori 0= min; 5= max</b>		
Circolazione delle informazioni	0; 1; 2; 3; 4; 5	2%	B*C
Capacità di valutazione dei propri dipendenti/collaboratori	0; 1; 2; 3; 4; 5	5%	B*C
Capacità di pianificare e programmare le Attività	0; 1; 2; 3; 4; 5	7%	B*C
Riduzione del numero di conflitti o reclami da parte degli utenti	0; 1; 2; 3; 4; 5	6%	B*C





Adozione di strumenti in linea con la normativa vigente	0; 1; 2; 3; 4; 5	6%	B*C
Condivisione degli obiettivi coi collaboratori e <i>team working</i>	0; 1; 2; 3; 4; 5	4%	B*C
<b>Raggiungimento degli obiettivi operativi</b>	0; 1; 2; 3; 4; 5	70%	B*C
		TOT (Max 100)	

Per la valutazione del singolo, è prevista l'integrazione delle due seguenti tabelle di verifica, la prima, per le attività rese sulle azioni di cui il soggetto è responsabile, anche in relazione al conseguimento degli obiettivi attribuiti, la seconda, per comportamenti, secondo il seguente iter di valutazione che si articola in quattro fasi.

### FASE UNO.

Attribuzione di un punteggio, *c.d. punteggio di risultato* (max 60 punti) in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati in fase di programmazione.

Ad ogni obiettivo è associato un peso, rappresentativo dell'importanza che ad esso si attribuisce.

A tali obiettivi sono associati indicatori quantitativi misurabili ed i relativi pesi. Il rapporto tra il valore dell'indicatore proposto ed il valore dell'indicatore conseguito esprime il livello di raggiungimento di ciascun obiettivo.

Il Valutatore a tal fine utilizzerà la scheda di seguito riportata. Il risultato va ponderato rispetto ad un punteggio massimo pari a 60.

NOME: <i>DIPENDENTE</i>			Punteggio Risultati = <i>somma colonna punteggio (max 5)</i>		
Compiti assegnati	Obiettivo	Peso (%)	Risultati raggiunti	Valutazione (da 0 a 5)	Punteggio (Peso * Valutazione) *
<i>Compito 1</i>		**		da 0 a 5	Peso * Valutazione *
<i>Compito 2</i>		**		da 0 a 5	Peso * Valutazione *
.....		**		da 0 a 5	Peso * Valutazione *
<i>Compito N</i>		**		da 0 a 5	Peso * Valutazione *

\*\* *Inserire le percentuali in modo che sommino 100%*



## FASE DUE

Valutazione della prestazione e delle **competenze organizzative** di ogni singolo dipendente ed attribuzione di un punteggio (max 40 punti).

In questa fase devono essere valutate le aree di prestazione, ed in particolare:

- 1- Qualità della prestazione individuale.
- 2- Impegno.
- 3- Competenza.

Il valutatore previa consultazione del funzionario responsabile della struttura ove il dipendente presta servizio e con riferimento a ciascuna delle aree suddette, assegnerà ad ogni dipendente un punteggio utilizzando la sotto riportata tabella che descrive i relativi livelli.

Il risultato va ponderato rispetto ad un punteggio massimo pari a 40.

Nella riga dei "Risultati ottenuti", si prenderanno i dati elaborati e risultanti dalla Scheda precedente, ponderati rispetto al valore massimo di 40.

I coefficienti di ponderazione sono diversificati in relazione ai livelli di inquadramento.

Il punteggio varia da 0 a 5:

- 0 - mai;                      1 - raramente;              2 - a volte;  
 3 - spesso;                    4 - quasi sempre;        5 - sempre.

Scheda di Valutazione del singolo dipendente							
Fattore di valutazione	Elementi di verifica	Coefficiente di ponderazione			Descrittori	Valutazione	Punteggio ponderato
		Liv. A	Liv. B	Liv. C			
<b>QUALITA' DELLA PRESTAZIONE E INDIVIDUALE</b>	Precisione e puntualità nelle prestazioni svolte, attitudine alla responsabilità	1,5	1,5	1,5	Ha dimostrato capacità di rispettare i tempi di svolgimento del lavoro, velocità e precisione nell'adempimento di proprie responsabilità, nella redazione degli atti, tempestività ed appropriatezza di resa della prestazione richiesta, ha dimostrato inclinazione all'assunzione in proprio di significativi profili di responsabilità	0 ≤ Giud. ≤ 5	Giud.*peso
	Adattamento e orientamento all'utenza	1,1	0,7	0,3	Ha dimostrato di saper organizzare le proprie attività in relazione all'utenza, sia interna che esterna, disponibilità, facile reperibilità, capacità di suscitare un'immagine competente ed efficiente.	0 ≤ Giud. ≤ 5	Giud.*peso
	Capacità organizzativa di guida e delega	0,3	0,5	0,7	Ha dimostrato inclinazione all'organizzazione del lavoro e alla guida del gruppo, alla delega ad altri dipendenti di funzioni e attività.	0 ≤ Giud. ≤ 5	Giud.*peso
	Capacità di lavorare in team	0,8	0,8	0,8	Ha dimostrato capacità di contribuire al lavoro di gruppo, anche con apporti originali e spontanei	0 ≤ Giud. ≤ 5	Giud.*peso
	Capacità di produrre soluzioni	0,3	0,5	0,7	Ha dimostrato capacità di semplificare tematiche complesse, di valutare e risolvere, in maniera	0 ≤ Giud. ≤ 5	Giud.*peso



	innovative				innovativa, problemi e situazioni non previste.		
	<b>Sub totale</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>			= somma punteggio
<b>IMPEGNO</b>	Coinvolgimento all'interno dei processi lavorativi	3,6	2	0,7	Ha dimostrato di contribuire, personalmente e attivamente, all'interno dei processi produttivi dell'ente, alla resa di prestazioni, servizi, prodotti.	0 ≤ Giud. ≤ 5	Giud.*peso
	Capacità di organizzare e controllare il proprio lavoro	2	1,5	0,7	Ha dimostrato capacità nell'autonomia e appropriata gestione delle proprie responsabilità, competenze, scadenze.	0 ≤ Giud. ≤ 5	Giud.*peso
	Partecipazione effettiva ai processi di flessibilità	2,4	1,5	0,6	Ha dimostrato capacità di adeguarsi a diverse condizioni, anche in situazioni di stress, e a diversi ambiti di lavoro, anche per attività di non stretta competenza.	0 ≤ Giud. ≤ 5	Giud.*peso
	<b>Sub totale</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>2</b>			= somma punteggio
<b>COMPETENZ A</b>	Sviluppo delle competenze	0,8	1,2	1,6	Ha dimostrato di approfondire e diversificare le proprie conoscenze e competenze, anche per aree non di stretta responsabilità.	0 ≤ Giud. ≤ 5	Giud.*peso
	Capacità di svolgere le mansioni attribuite con la perizia necessaria	1	1,2	1,2	Ha dimostrato capacità di svolgere mansioni e affrontare tematiche e redigere atti, studi, ricerche, provvedimenti, con completezza, chiarezza di riferimenti di fatto e normativi, efficacia di comunicazione linguistica.	0 ≤ Giud. ≤ 5	Giud.*peso
	Capacità di contribuire al raggiungimento dei risultati prefissati	0,2	0,6	1,2	Ha dimostrato attitudine all'orientare, proficuamente, il lavoro ai risultati e agli obiettivi.	0 ≤ Giud. ≤ 5	Giud.*peso
	<b>Sub totale</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>			= somma punteggio
<b>RISULTATI OTTENUTI</b>						<i>Vedi scheda valutazione risultati</i>	Giud.*peso = somma
<b>VALUTAZIONE INDIVIDUALE (0 &lt; V.I. &lt; 100)</b>		<b>Nome dipendente</b>				<b>= somma punteggi fattori</b>	

## FASE TRE

Calcolo del punteggio complessivo.

Una volta completata:

- la fase uno, di attribuzione di risultato (max 60 punti), in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- la fase due, di valutazione della prestazione e delle competenze organizzative di ogni singolo dipendente con l'attribuzione di un punteggio (max 40 punti);

viene notificata al valutato la scheda di valutazione dei risultati e la scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi con assegnazione di un termine non superiore a 10 gg lavorativi, per un eventuale fase di contraddittorio.



Scaduto il termine per le eventuali osservazioni, il Valutatore calcola per ciascun valutato il punteggio complessivo (dato dalla somma dei punteggi delle 2 schede- max 100 punti) e notifica la valutazione finale.

Il valutatore compila la graduatoria delle valutazioni individuali e distribuisce il personale nei livelli di performance.

Con le medesime modalità si svolge l'eventuale procedura di valutazione di seconda istanza sul provvedimento di valutazione emesso, a seguito di reclamo del valutato, da presentarsi entro 15 gg. dalla notifica del provvedimento stesso.

La decisione su tale reclamo è emanata dal Valutatore di seconda istanza (OIV), con provvedimento motivato, entro 15 gg. dalla presentazione del reclamo. I provvedimenti di valutazione sono soggetti a rettifica per autotutela.

#### **FASE QUATTRO**

Attribuzione del compenso incentivante sulla base del punteggio conseguito, secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa dell'Ente.

Questa è l'ultima fase che coincide con il pagamento dei compensi che sarà proporzionato al punteggio ottenuto con la valutazione sulla base di quanto verrà stabilito in sede di contrattazione integrativa dall'Ente con le organizzazioni sindacali.

#### **PROCESSO DI VALUTAZIONE**

Il processo di valutazione del personale deve essere coerente con il processo di programmazione e controllo ed è strettamente aderente al processo di valutazione del Direttore dell'Ente.

Le fasi operative coinvolgono i seguenti attori:

- 1- il Valutatore, che coincide con il Direttore dell'Ente
- 2- il valutato, che coincide con il singolo dipendente soggetto alla procedura di valutazione
- 3- il Valutatore di seconda istanza, che coincide con l'OIV.

Il processo di valutazione ha inizio con l'assegnazione degli obiettivi da perseguire nell'anno (definiti nel piano della Performance in coerenza con il Bilancio di Previsione).

Entro 10 gg. dalla definizione degli obiettivi il Direttore provvede formalmente a rendere noti a



tutto il personale gli obiettivi ed i pesi assegnati ad ogni singolo.

Il Valutatore, al termine dell'iter relativo all'assegnazione degli obiettivi alle strutture organizzative, provvede con tempestività a trasmettere copia delle schede obiettivo all'Organismo Indipendente di Valutazione della performance, nominato in applicazione dell'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009.

Una volta concluso l'iter di assegnazione degli obiettivi il Direttore dell'Ente effettua trimestralmente il monitoraggio degli obiettivi conferiti alle strutture, utilizzando ove possibile i sistemi informativi in dotazione ed informando il personale coinvolto.

Il monitoraggio, nel corso dell'esercizio, rivela la percentuale di avanzamento degli obiettivi, individuando gli eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi. In tale ultimo caso il Direttore promuove incontri con il personale delle unità organizzative coinvolte, volti ad approfondire le cause degli scostamenti e le modalità degli interventi correttivi.

### **CASI PARTICOLARI**

Gli obiettivi assegnati, per cause non prevedibili, quale ad es. il mutamento del contesto normativo e regolamentare di riferimento o la sopravvenuta carenza di risorse, possono essere ridefiniti nel corso dell'anno. La ridefinizione è comunicata ai valutati.