



Agenzia Nazionale
per l'amministrazione
e la destinazione
dei beni sequestrati
e confiscati
alla criminalità
organizzata

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

2015-2017



Agenzia Nazionale
per l'amministrazione
e la destinazione
dei beni sequestrati
e confiscati
alla criminalità
organizzata

SOMMARIO

1	ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL'AGENZIA.....	3
1.1	CARATTERISTICHE DISTINTIVE DELL'ORGANIZZAZIONE DELL'AGENZIA NAZIONALE PER L'AMMINISTRAZIONE E LA DESTINAZIONE DEI BENI SEQUESTRATI E CONFISCATI ALLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA. MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE.....	3
1.2	INTRODUZIONE.....	3
2	DESCRIZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	6
2.1	MODALITÀ DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	7
2.2	MODALITÀ DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	8
2.3	LA SCHEDA DI PERFORMANCE.....	9
2.4	PROCEDURE DI CONCILIAZIONE.....	9
2.5	SOGGETTI INTERESSATI.....	10
2.6	IL REPORTING.....	10
2.7	TRASPARENZA DEL SISTEMA.....	11
2.8	MIGLIORAMENTO PROGRESSIVO DEL SISTEMA.....	12
ALLEGATO 1:	SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE.....	13
ALLEGATO 2:	SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE.....	16

1 ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL'AGENZIA

1.1 CARATTERISTICHE DISTINTIVE DELL'ORGANIZZAZIONE DELL'AGENZIA NAZIONALE PER L'AMMINISTRAZIONE E LA DESTINAZIONE DEI BENI SEQUESTRATI E CONFISCATI ALLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA. MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE

L'art. 1 del Decreto-Legge 4 febbraio 2010, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla Legge 31 marzo 2010, n. 50, ha istituito l'Agenzia nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata (ANBSC), con l'obiettivo di razionalizzare il sistema complessivo di gestione e di destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata.

In una sintetica ricostruzione inerente la missione dell'Ente è possibile individuare, nella prima fase del sequestro, lo svolgimento di compiti di consulenza e affiancamento dell'Autorità giudiziaria nella gestione del bene e l'assunzione in carico dello stesso, solo con la confisca di primo grado, al fine di gestirlo fino alla confisca definitiva in funzione della sua destinazione atta a realizzare quelle finalità di riutilizzo sociale ed istituzionale che vengono ulteriormente garantite dall'attività di costante monitoraggio.

Ciò implica che, il legislatore, per la prima volta in Italia, ha voluto un ente che si facesse carico di un disegno unitario di amministrazione e destinazione dei beni confiscati, un ente di programmazione dell'utilizzo dei beni medesimi alias una «cabina di regia nazionale» diretta ad orientare l'azione delle istituzioni e della società civile.

1.2 INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ha introdotto disposizioni volte a disciplinare il sistema di valutazione delle strutture, nonché dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche il cui rapporto di lavoro è regolato dall'art. 2, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al fine di assicurare elevati standard



qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.

Ogni amministrazione pubblica, che è tenuta, in tal senso, a misurare e valutare annualmente la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola ed ai singoli dipendenti, adotta con proprio provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance, secondo modalità conformi alle direttive impartite a suo tempo dalla CiVIT e successivamente dall'A.N.AC..

Il disposto dell'art 5, c. 2, punto *e* del D.Lgs. n. 150/2009 (*commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni analoghe*) è difficilmente attuabile in considerazione della specificità dell'ANBSC, che a tutti gli effetti non ha eguali in ambito nazionale e internazionale.

L'articolo 9 del D.Lgs. n. 150/2009, inoltre, nell'introdurre la performance individuale, distingue tra la valutazione dei dirigenti e la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale.

Il presente Sistema di misurazione e valutazione della performance ha ad oggetto la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale, riferita quest'ultima anche al grado di raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi previsti nel Piano triennale della performance per ogni ufficio.

Occorre però premettere che il sistema continua a confrontarsi con un contesto caratterizzato da un quadro ordinamentale non ancora completo, in quanto definito in un momento in cui l'Agenzia Nazionale sta operando sforzi rilevanti per assicurare l'avvio di importanti linee di attività istituzionali, nonché il completamento del quadro regolamentare nel cui ambito si opererà.

Ad oggi, infatti, sono vigenti i regolamenti previsti dall'art. 113, c. 1, lett. a), b) e c) del Decreto Legislativo n. 159/2011, ossia quelli concernenti rispettivamente:

- *l'organizzazione e la dotazione delle risorse umane e strumentali per il funzionamento dell'Agenzia;*
- *la contabilità finanziaria ed economico patrimoniale relativa alla gestione dell'Agenzia, assicurandone la separazione finanziaria e contabile dalle attività di amministrazione e custodia dei beni sequestrati e confiscati;*
- *i flussi informativi necessari per l'esercizio dei compiti attribuiti all'Agenzia nonché le modalità delle comunicazioni, da effettuarsi per via telematica, tra l'Agenzia e l'autorità giudiziaria.*

Tali regolamenti, tuttavia, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 1, c. 193, della Legge 24 dicembre 2012 n. 228, c.d. "Legge di stabilità 2013", dovevano essere modificati con le procedure ivi previste, entro il 30 giugno 2013, per adeguarli alle modifiche normative introdotte dall'art. 1, commi da 189 a 192, della medesima Legge. Alla data di adozione del presente Sistema, tuttavia, tali modifiche non sono state ancora attuate.

L'ANBSC, al momento, conta su una sede principale, sita a Reggio Calabria e quattro sedi secondarie dislocate a Palermo, Napoli, Roma, Milano.

Le attribuzioni dell'Ente sono puntualmente individuate nell'art. 110, c. 2, del Decreto Legislativo n. 159/2011, nel quale sono confluite le norme istitutive dell'Agenzia nazionale.

Ai sensi dell'art. 111 del Decreto Legislativo n. 159/2011, sono organi dell'Agenzia e restano in carica per quattro anni rinnovabili per una sola volta:

- il Direttore;
- il Consiglio direttivo;
- il Collegio dei revisori.

L'articolazione interna prevede i seguenti uffici di livello dirigenziale:

- Direzione per la pianificazione strategica e le risorse umane, cui afferiscono l'Ufficio per i servizi economico-finanziari e del personale e l'Ufficio per i servizi informatici;
- Direzione beni sequestrati e confiscati cui afferiscono tre Uffici operativi.

Si evidenzia, poi, che i costi relativi alle attività svolte dall'Agenzia - tra le quali rientrano anche quelle sopra elencate specificatamente finalizzate alla realizzazione dei

servizi di destinazione dei beni confiscati – ricadono in un unico centro di costo individuato – nell'adottando Bilancio di previsione per l'anno 2015, nella Direzione per la Pianificazione Strategica e le Risorse Umane.

Va rilevato che ai sensi dell'art. 10 del D.P.R. n. 235/2011 l'Agenzia si avvale dell'Organismo indipendente di valutazione del Ministero dell'Interno per assicurare il processo di misurazione e valutazione delle strutture e dei dirigenti. Viceversa, in assenza di specifica previsione normativa, il processo di misurazione del personale non dirigente sarà realizzato dai dirigenti di livello non generale cui compete la misurazione e valutazione della performance del personale di diretta dipendenza, come previsto al successivo 2.5.

Infine, ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D. Lgs. n. 150/2009 va evidenziato che in atto le figure dirigenziali previste nella dotazione organica dell'ANBSC sono 5, mentre in servizio ve ne è solo uno oltre due dirigenti appartenenti ai ruoli delle carriere prefettizie e delle forze di polizia in posizione di fuori ruolo ai sensi dell'art. 113 bis, comma 2 del D. Lgs. 159/2011.

2 DESCRIZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

In considerazione degli obiettivi innovativi attribuiti alla struttura il sistema di valutazione dei costi del rendimento e dei risultati dell'azione amministrativa, impone la graduale configurazione del sistema di controllo interno di risultato, secondo una logica di progressiva integrazione tra programmazione strategica, gestionale e finanziaria, per la misurazione del grado di realizzazione degli obiettivi, nonché della loro valorizzazione.

Parallelamente, il modello di controllo di gestione, oltre a tenere conto del grado di attuazione degli obiettivi, va configurato in un'ottica evolutiva che finalizza il controllo al miglioramento organizzativo e alla mirata riduzione dei costi.

Tanto premesso, in sede di attuazione del Decreto Legislativo n. 150/2009 ed alla luce degli indirizzi forniti in materia viene di seguito aggiornato, il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato per la prima volta nel 2014 e che tiene conto, sia sotto il profilo metodologico che applicativo, delle peculiarità ordinamentali dell'Amministrazione, delle risorse disponibili e dei necessari tempi di consolidamento.

L'adozione dello stesso Sistema è attribuita, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo Decreto all'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente.

Posta, poi, la previsione dell'art. 10 del D.P.R. n. 235/2011, il Sistema di misurazione e valutazione della performance è definito dalla Direzione per la Pianificazione Strategica e le Risorse Umane dell'ANBSC.

2.1 MODALITÀ DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

All'inizio di ogni anno, l'organo di vertice politico-amministrativo assegna a ciascuna Direzione, con successiva ripartizione tra gli uffici, gli obiettivi che confluiscono nel Piano triennale della performance.

Sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi è valutata la performance organizzativa, definita in riferimento agli obiettivi strategici ed operativi per ogni ufficio.

Ad ogni obiettivo sono associati uno o più indicatori, al fine di consentire la misurazione e la valutazione della *performance* dell'Amministrazione e del personale.

I descrittori prescelti, in generale, considerano il valore creato dalle attività intraprese, in termini di *output* (risultato immediato di un'attività/processo), ovvero di *outcome* (impatto, cioè risultato ultimo di un'attività/processo dal punto di vista dell'utente del servizio).

Gli esiti dello stato di attuazione degli obiettivi sono monitorati, per l'anno in corso, attraverso un'unica rilevazione al 31 dicembre. Il perfezionamento, in atto, del controllo di gestione porterà a realizzare anche verifiche infrannuali.

2.2 MODALITÀ DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La valutazione del personale dirigente contrattualizzato verrà effettuata in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati ed a quanto ulteriormente disposto dall'art. 5, comma 11, lett. a) e b) del D.L. n. 95/2012 convertito con modificazioni dalla L. n. 135/2012, così come da *Allegato 1*.

La performance individuale dei dirigenti contrattualizzati è misurata tenendo in considerazione il raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati, il contributo di ciascuno alla performance complessiva dell'Agenzia nonché i comportamenti organizzativi e la capacità di valutazione differenziata dei collaboratori dimostrati nello svolgimento dei compiti assegnati.

La performance, relativamente al personale non dirigente, è valutata sulla scorta del contributo assicurato alla performance della unità organizzativa di appartenenza (40%) dei comportamenti organizzativi osservati (30%) ed in ragione del conseguimento degli obiettivi di gruppo o individuali (30%).

L'attribuzione del trattamento accessorio è collegato agli esiti della valutazione della performance individuale.

La valutazione della performance riguarda tutto il personale in servizio ai sensi dell'art. 113 bis, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 159/2011, alla luce dei pareri forniti dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio relazioni sindacali - Servizio contrattazione collettiva con nota n. 23552 dfp del 14.5.2014 e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - Ispettorato Generale per gli Ordinamenti del

Personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico - Ufficio VI con nota n. 1168 Igop del 16.01.2015

2.3 LA SCHEDE DI PERFORMANCE

Le schede della *performance* individuale del personale di livello dirigenziale e non sono articolate secondo i parametri di cui al D.L. 95/2012 convertito con Legge 135/12. Il Dirigente presenta annualmente all'organo valutatore (Direttore) una relazione sui singoli parametri di valutazione stabiliti dall'art. 5, comma 11 del citato D.L..

La valutazione, del personale dirigenziale, comporta l'attribuzione di un punteggio di sintesi, che scaturisce dalla valutazione attribuita ai singoli parametri in relazione al peso percentuale assegnato agli stessi.

La valutazione, da parte del dirigente, del personale non dirigenziale, comporta l'attribuzione di un punteggio di sintesi, che scaturisce dalla valutazione attribuita ai singoli parametri in relazione al peso percentuale assegnato agli stessi.

Il punteggio di sintesi, consente di valutare la performance misurata per fasce comprese tra 75,1 e 100 (valutazione alta), 50,1 e 75 (valutazione media), 25,1 e 50 (valutazione bassa), uguali o inferiori a 25 (valutazione insufficiente).

2.4 PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Per le procedure di conciliazione concernenti l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance previste dall'art. 7, comma 3, lett. b), del D. Lgs. n. 150/2009, sulla base del parere espresso dalla CIVIT, oggi A.N.AC., con delibera n. 124/2010, l'ANBSC ricorrerà all'applicazione dell'art. 410 c.p.c. e s.m.i.

2.5 SOGGETTI INTERESSATI

Come detto, il Sistema di misurazione e valutazione della performance è definito dalla Direzione per la pianificazione strategica e le risorse umane dell'ANBSC ed è adottato formalmente dall'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Agenzia e pubblicato sul proprio sito istituzionale.

La funzione di misurazione sarà svolta:

- dal Direttore dell'Agenzia cui compete la valutazione della performance individuale dei Dirigenti di I fascia, contrattualizzati;
- dall'OIV cui compete la misurazione e la valutazione della performance organizzativa nel suo complesso e la proposta all'organo di indirizzo politico amministrativo della valutazione individuale dei dirigenti di I[^] fascia, contrattualizzati;
- dai dirigenti di I fascia, cui compete la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti contrattualizzati di livello non generale e la verifica della valutazione effettuata dai dirigenti di livello non generale, secondo quanto previsto al punto successivo;
- dai dirigenti di livello non generale cui compete la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale di diretta dipendenza.

2.6 IL REPORTING

Nell'ambito del sistema di valutazione della *performance* risulta di fondamentale importanza la reportistica interna ed esterna ed, in particolare, i documenti di sintesi ad uso interno dei vertici dell'Agenzia per l'espletamento delle sue funzioni.

A livello esterno, gli esiti delle rilevazioni sono funzionali ai rapporti ed alle relazioni istituzionalmente previsti dalle vigenti normative di settore, quale il processo di elaborazione annuale della Relazione sulla *performance* - documento fondamentale di *reporting* nell'ambito del ciclo di gestione della *performance* che deve essere adottato dalla Agenzia e sottoposto alla validazione dell'OIV.

In tale ambito rilevano, secondo una vista organica ed integrata, gli elementi informativi ed i dati su cui va impostata l'analisi e la valutazione della *performance* organizzativa.

Al riguardo, il Responsabile della Direzione per la Pianificazione Strategica e le Risorse Umane inoltra la richiesta di elementi informativi ai responsabili degli uffici, in tempo utile affinché il documento possa essere redatto entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

La Direzione per la Pianificazione Strategica e le Risorse Umane procede, quindi, sulla base di tutto il materiale acquisito, alla redazione della Relazione, avvalendosi anche, per i profili generali, di tutta la documentazione e gli atti già prodotti dall'Amministrazione.

Il Direttore dell'ANBSC adotta formalmente il documento che, entro il mese di luglio, deve essere inoltrato all'O.I.V. per la validazione.

L'O.I.V., acquisita la Relazione, definisce le procedure di validazione entro il 15 settembre.

Gli esiti della fase di *reporting* supportano, inoltre, nelle forme previste e con le modalità stabilite dalla normativa vigente, gli adempimenti in tema di trasparenza.

2.7 TRASPARENZA DEL SISTEMA

Nell'ambito del ciclo connesso alla misurazione e valutazione della *performance* è assicurata la massima trasparenza ai documenti del sistema di valutazione, sia sul fronte interno all'Amministrazione che verso l'utenza esterna.

I documenti generali di pianificazione e di referto (*Piano della performance*, *Relazione sulla performance*) sono inseriti nella sezione "Amministrazione trasparente – Performance" del sito web dell'ANBSC, anche per l'informativa all'utenza esterna, congiuntamente agli altri atti e referti per i quali ricorre l'obbligo di pubblicazione.

2.8 MIGLIORAMENTO PROGRESSIVO DEL SISTEMA

Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* potrà essere oggetto, di successivi affinamenti nell'ottica di un miglioramento ed adeguamento alle esigenze di contesto.

Eventuali variazioni potranno inoltre essere indotte dal sopravvenire di modifiche normative ovvero organizzative e di indirizzo da parte dei competenti organi da cui possano scaturire, nell'ambito delle modalità di gestione del ciclo della *performance*, esigenze di revisione dei processi individuati o delle metodologie adottate.

Ogni intervento di rivisitazione del Sistema verrà coordinato dalla Direzione per la pianificazione strategica e le risorse umane che si avvarrà del supporto tecnico delle componenti dell'Agenzia, negli ambiti di competenza.



ALLEGATO 1: SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE CONTRATTUALIZZATO

ALLEGATO 1: SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE		
UFFICIO		
DIPENDENTE		
ANNO DI RIFERIMENTO		
DATA DI COMUNICAZIONE		
PARAMETRI DI VALUTAZIONE	PESO %	VALUTAZIONE
A Contributo assicurato alla Performance complessiva dell'Agenzia (Art. 5, co.11, lett. a) D.L. 95/2012)	10	<u>1)</u>
B Comportamenti Organizzativi e capacità di valutazione differenziata dei collaboratori (Art. 5, co.11, lett. b) D.L. 95/2012)	20	<u>2)</u>
C Raggiungimento obiettivi individuali e relativi all'Ufficio di appartenenza (Art. 5, co.11, lett. a) D.L. 95/2012) così come individuati nell'allegato n° 02 del Piano della Performance 2015/2017	70	<u>3)</u>
<u>PUNTEGGIO di SINTESI</u>		
VALUTAZIONE	DESCRIZIONE	
ALTA	Raggiungimento di un punteggio compreso tra 75,1 e 100	
MEDIA	Raggiungimento di un punteggio compreso tra 50,1 e 75	
BASSA	Raggiungimento di un punteggio compreso tra 25,1 e 50	
INSUFFICIENTE	Raggiungimento di un punteggio uguale o inferiore a 25	

1) - 2) e 3) – riportare i punteggi della scheda di valutazione del personale dirigente Allegato 1 Pag.02



Agenzia Nazionale
per l'amministrazione
e la destinazione
dei beni sequestrati
e confiscati
alla criminalità
organizzata

ALLEGATO 1: SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE CONTRATTUALIZZATO (pag. 02)					
PARAMETRI DI VALUTAZIONE					
A	<i>Contributo assicurato alla Performance complessiva dell'Agenzia (Art. 5, co.11, lett. a) D.L. 95/2012)</i>				
	SCALA VALUTAZIONI				PUNTEGGIO
	<i>Valutazione Alta</i> <i>Da 7,6 a 10</i>	<i>Valutazione Media</i> <i>Da 5,1 a 7,5</i>	<i>Valutazione Bassa</i> <i>Da 2,6 a 5</i>	<i>Valutazione Insufficiente</i> Da 0 <i>a 2,5</i>	<i>Da riportare nella scheda di valutazione All. 1 punto 1)</i>
B	<i>Comportamenti Organizzativi e capacità di valutazione differenziata dei collaboratori (Art. 5, co.11, lett. b) D.L. 95/2012)</i>				
	SCALA VALUTAZIONI				PUNTEGGIO
	<i>Valutazione Alta</i> <i>Da 15,1 a 20</i>	<i>Valutazione Media</i> <i>Da 10,1 a 15</i>	<i>Valutazione Bassa</i> <i>Da 5,1 a 10</i>	<i>Valutazione Insufficiente</i> Da 0 <i>a 5</i>	<i>Da riportare nella scheda di valutazione All. 1 punto 2)</i>
C	<i>Raggiungimento obiettivi individuali e relativi all'Ufficio di appartenenza (Art. 5, co.11, lett. a) D.L. 95/2012) così come individuati negli allegati del Piano della Performance 2015/2017</i>				
	SCALA VALUTAZIONI				PUNTEGGIO
	<i>Valutazione Alta</i>	<i>Valutazione Media</i>	<i>Valutazione Bassa</i>	<i>Valutazione Insufficiente</i>	<i>a)</i>
	70	52,50	35	17,5	<i>Da riportare nella scheda di valutazione All. 1 punto 3)</i>

a) riportare il peso percentuale complessivo degli obiettivi ottenuto, di cui all'Allegato 1 Pag. 03

ALLEGATO 1: SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE
 CONTRATTUALIZZATO (pag. 03)

	OBIETTIVI	PESO PONDERATO DEL RENDIMENTO CONSEGUITO		PUNTI
<i>Raggiungimento obiettivi individuali e relativi all'Ufficio di appartenenza (Art. 5, co.11, lett. a) D.L. 95/2012) così come individuati negli allegati del Piano della Performance 2015/2017</i>	<i>Obiettivo 01 - - - - Peso % 20</i> <i>Descrizione:</i>	<i>Valutazione Alta</i>	20	
		<i>Valutazione Media</i>	15	
		<i>Valutazione Bassa</i>	10	
		<i>Valutazione Insufficiente</i>	5	
	<i>Obiettivo 02 - - - - Peso % 60</i> <i>Descrizione:</i>	<i>Valutazione Alta</i>	60	
		<i>Valutazione Media</i>	45	
		<i>Valutazione Bassa</i>	30	
		<i>Valutazione Insufficiente</i>	15	
	<i>Obiettivo 03 - - - - Peso % 20</i> <i>Descrizione:</i>	<i>Valutazione Alta</i>	20	
		<i>Valutazione Media</i>	15	
		<i>Valutazione Bassa</i>	10	
		<i>Valutazione Insufficiente</i>	5	
<i>Totale punti attribuiti</i>				

Il punteggio ottenuto attribuisce il peso percentuale complessivo agli obiettivi, secondo la seguente scala di valori:

Punteggio da 75,1 a 100 (valutazione alta)	= peso percentuale complessivo pari a	70
Punteggio da 50,1 a 75 (valutazione media)	= peso percentuale complessivo pari a	52,50
Punteggio da 25,1 a 50 (valutazione bassa)	= peso percentuale complessivo pari a	35
Punteggio = o < a 25 (valutazione insufficiente)	= peso percentuale complessivo pari a	17,50

**Peso percentuale complessivo
 ottenuto**

Il peso percentuale complessivo ottenuto è riportato nell'Allegato 1 (pag.02) punto a)



Agenzia Nazionale
per l'amministrazione
e la destinazione
dei beni sequestrati
e confiscati
alla criminalità
organizzata

ALLEGATO 2: SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

ALLEGATO 2: SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE		
UFFICIO		
DIPENDENTE		
ANNO DI RIFERIMENTO		
DATA DI COMUNICAZIONE		
PARAMETRI DI VALUTAZIONE	PESO %	VALUTAZIONE
Raggiungimento obiettivi di gruppo o individuali	40 %	<u>1)</u>
Contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza	30 %	<u>2)</u>
Comportamenti Organizzativi	30 %	<u>3)</u>
<u>PUNTEGGIO di SINTESI</u>		
VALUTAZIONE	DESCRIZIONE	
ALTA	Raggiungimento di un punteggio compreso tra 75,1 e 100	
MEDIA	Raggiungimento di un punteggio compreso tra 50,1 e 75	
BASSA	Raggiungimento di un punteggio compreso tra 25,1 e 50	
INSUFFICIENTE	Raggiungimento di un punteggio uguale o inferiore a 25	

1) – riportare il punteggio della scheda di valutazione del personale non dirigente Allegato 2 Pag.02

2) – riportare il punteggio della scheda di valutazione del personale non dirigente Allegato 2 Pag.03

3) – riportare il punteggio della scheda di valutazione del personale non dirigente Allegato 2 Pag.04



Agenzia Nazionale
per l'amministrazione
e la destinazione
dei beni sequestrati
e confiscati
alla criminalità
organizzata

ALLEGATO 2: SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE (pag. 02)

	COMPORTAMENTI RISCONTRATI	SCALA VALUTAZIONI		PUNTI
	Raggiungimento obiettivi di gruppo o individuali	Valutazione Alta	Da 30,1 a 40	
		Valutazione Media	Da 20,1 a 30	
		Valutazione Bassa	Da 10,1 a 20	
		Valutazione Insufficiente	Da 0 a 10	
<i>Totale punti attribuiti</i>				
<i>Da riportare nella scheda di valutazione Allegato 2, punto 1)</i>				

ALLEGATO 2: SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE (pag. 03)

COMPORTAMENTI RISCONTRATI		SCALA VALUTAZIONI		PUNTI
CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE DELL'UNITÀ ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA	<i>Tempestività e completezza dell'attività svolta</i>	<i>Valutazione Alta</i>	<i>Da 22,6 a 30</i>	
		<i>Valutazione Media</i>	<i>Da 15,1 a 22,5</i>	
		<i>Valutazione Bassa</i>	<i>Da 7,6 a 15</i>	
		<i>Valutazione Insufficiente</i>	<i>Da 0 a 7,5</i>	
	<i>Modifica e adatta il proprio lavoro (priorità, prassi operative, output) in funzione delle necessità dell'utente (interno ed esterno)</i>	<i>Valutazione Alta</i>	<i>Da 22,6 a 30</i>	
		<i>Valutazione Media</i>	<i>Da 15,1 a 22,5</i>	
		<i>Valutazione Bassa</i>	<i>Da 7,6 a 15</i>	
		<i>Valutazione Insufficiente</i>	<i>Da 0 a 7,5</i>	
	<i>Migliora costantemente i processi con l'obiettivo di soddisfare e di anticipare le richieste degli utenti (interni ed esterni)</i>	<i>Valutazione Alta</i>	<i>Da 22,6 a 30</i>	
		<i>Valutazione Media</i>	<i>Da 15,1 a 22,5</i>	
		<i>Valutazione Bassa</i>	<i>Da 7,6 a 15</i>	
		<i>Valutazione Insufficiente</i>	<i>Da 0 a 7,5</i>	
	<i>Analizza i problemi e propone soluzioni fattibili e coerenti con gli indirizzi ricevuti</i>	<i>Valutazione Alta</i>	<i>Da 22,6 a 30</i>	
		<i>Valutazione Media</i>	<i>Da 15,1 a 22,5</i>	
		<i>Valutazione Bassa</i>	<i>Da 7,6 a 15</i>	
		<i>Valutazione Insufficiente</i>	<i>Da 0 a 7,5</i>	
<i>Totale punti attribuiti</i>				
<i>Media (totale punti attribuiti / 4)</i> <small>Da riportare nella scheda di valutazione Allegato 2, punto 2)</small>				



ALLEGATO 2: SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE (pag. 04)

COMPORAMENTI RISCONTRATI		SCALA VALUTAZIONI		PUNTI
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	<i>Disponibilità a svolgere, se necessario, compiti ulteriori rispetto a quelli ordinariamente assegnati</i>	<i>Valutazione Alta</i>	<i>Da 22,6 a 30</i>	
		<i>Valutazione Media</i>	<i>Da 15,1 a 22,5</i>	
		<i>Valutazione Bassa</i>	<i>Da 7,6 a 15</i>	
		<i>Valutazione Insufficiente</i>	<i>Da 0 a 7,5</i>	
	<i>Condivide con i colleghi (anche di altro Ufficio) informazioni, conoscenze e risorse di utilità comune</i>	<i>Valutazione Alta</i>	<i>Da 22,6 a 30</i>	
		<i>Valutazione Media</i>	<i>Da 15,1 a 22,5</i>	
		<i>Valutazione Bassa</i>	<i>Da 7,6 a 15</i>	
		<i>Valutazione Insufficiente</i>	<i>Da 0 a 7,5</i>	
	<i>Definisce un piano di lavoro per perseguire gli obiettivi assegnati e lo condivide con tutti gli interessati</i>	<i>Valutazione Alta</i>	<i>Da 22,6 a 30</i>	
		<i>Valutazione Media</i>	<i>Da 15,1 a 22,5</i>	
		<i>Valutazione Bassa</i>	<i>Da 7,6 a 15</i>	
		<i>Valutazione Insufficiente</i>	<i>Da 0 a 7,5</i>	
	<i>Verifica lo stato di avanzamento delle attività in rapporto a quanto programmato ed apporta tempestivamente eventuali correttivi</i>	<i>Valutazione Alta</i>	<i>Da 22,6 a 30</i>	
		<i>Valutazione Media</i>	<i>Da 15,1 a 22,5</i>	
		<i>Valutazione Bassa</i>	<i>Da 7,6 a 15</i>	
		<i>Valutazione Insufficiente</i>	<i>Da 0 a 7,5</i>	
<i>Totale punti attribuiti</i>				
<i>Media (totale punti attribuiti / 4)</i>				
<i>Da riportare nella scheda di valutazione Allegato 2, punto 3)</i>				