

ENTE PARCO REGIONALE SIRENTE VELINO



Qui proteggiamo natura e cultura



**SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE
DELL'ENTE PARCO REGIONALE SIRENTE VELINO**
Approvato con delibera di Consiglio Direttivo n. 7 del 21.02.2023

ORGANISMO MONOCRATICO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
Dott. Eugenio Fioretti

SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELL'ENTE PARCO REGIONALE SIRENTE VELINO

Il presente documento rappresenta revisione e aggiornamento annuale del Sistema di Valutazione e misurazione del Personale dell'Ente Parco Regionale Velino Sirente.

Il sistema in prima stesura è stato predisposto dal precedente OIV Dott. Antonio Fernandez ed approvato con delibera dell'Ente Parco n. 21 del 19 aprile 2012, già revisionato in data 8 ottobre 2015 e rappresenta il sistema di riferimento di base e applicato fino all'annualità chiusa il 31/12/2022.

Gli interventi oggetto della presente revisione integrano gli adeguamenti ai principi normativi di cui al D. Lgs. 25 maggio 2017, n.74 (modifiche al D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150) e rappresentano l'aggiornamento annuale relativo all'esercizio 2020, in conformità con quanto disposto dall'art. 7 comma 1 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Nella consapevolezza che l'Ente Parco ha già maturato esperienza in materia, avendo già adottato il proprio SMVP, l'approccio metodologico adottato in questo aggiornamento è così sintetizzato: migliore adattamento, nell'ambito dell'autonomia dell'Ente, di declinare i principi normativi alle caratteristiche funzionali delle esigenze organizzative e dimensionali caratterizzanti l'amministrazione.

1. PREMESSA

Le disposizioni normative e contrattuali impongono alle pubbliche amministrazioni il miglioramento organizzativo del lavoro, elevati standard qualitativi delle funzioni e dei servizi svolti, l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, il riconoscimento del merito, la valorizzazione delle capacità, l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo. L'Ente Parco Regionale Sirente Velino ha adottato un sistema di misurazione e di valutazione della *Prestazione* individuale e organizzativa, coerentemente con quanto stabilito dall'art.7 della L.R. n. 6 dell'8.4.2011 assunte come linee di principio.

La citata normativa regionale è integrata con le disposizioni e le indicazioni fornite in merito dalla Commissione per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) e dalla Autorità Nazionale Anticorruzione a seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

In particolare, la normativa di riferimento è integrato dagli indirizzi definiti dalle delibere CIVIT/ANAC, e successivamente dal Dipartimento della Funzione pubblica relativamente al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di cui all'art. 7 del d.lgs. 150/2009.

Le presenti linee guida integrano in parte, per i ministeri, le seguenti Delibere CIVIT/ANAC:

1. Delibera n. 89/2010;
2. Delibera n. 104/2010;
3. Delibera n. 114/2010;
4. Delibera n. 1/2012, paragrafi 3 e 4.

Il Sistema di Valutazione è predisposto e aggiornato annualmente nel quadro della migliore interpretazione delle disposizioni di cui alla L.R. Abruzzo n. 6 dell'8/4/2011 e del Dlgs n.150 del 27/10/2009, tenendo conto delle dimensioni dell'Ente Parco in termini di unità di personale dipendente, della struttura organizzativa e, in particolare, della presenza nella dotazione organica che prevede un solo Dirigente/Direttore dell'Ente.

Il Sistema Di Misurazione e Valutazione della Performance è adottato nella forma più idonea a garantire la funzione di strumento idoneo a contribuire al perseguimento delle finalità della legge istitutiva, ovvero

- assicurare la migliore organizzazione del lavoro,
- l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa,

- la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera,
- il riconoscimento di meriti,
- la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati,
- il rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità,
- l'incremento dell'efficienza del lavoro ed il contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo¹,
- il miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente Parco,
- la trasparenza dell'operato dell'Ente Parco, anche a garanzia della legalità.

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La legge 4 marzo 2009, n. 15, ha introdotto, all'articolo 4, "principi e criteri in materia di Valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni e, all'articolo 5, "principi e criteri Finalizzati a favorire il merito e la premialità. Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione della legge del 4 marzo 2009, n. 15, ha introdotto una riforma organica del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, intervenendo anche in materia di valutazione delle strutture e del personale ai fini di ottimizzare la produttività, l'efficienza e la trasparenza delle stesse pubbliche amministrazioni. Con la Delibera n. 89/2010 la Commissione per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) ha definito gli indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del sistema di misurazione e valutazione della performance

Con la Delibera n. 104/2010, la CIVIT ha definito modalità e tempi per l'adozione del sistema di misurazione e valutazione della performance, i principi del sistema medesimo ed il processo di perfezionamento nella relativa adozione.

Con la Delibera n. 114/2010, la CIVIT ha fornito indicazioni applicative ulteriori, ai fini dell'adozione del sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

La Regione Abruzzo con L.R. n.6 del 8 aprile 2011 ha approvato la "Misurazione e valutazione delle strutture amministrative regionali" stabilendo che alle Agenzie regionale ed alle Aziende le disposizioni della legge regionale si applicano limitatamente alle norme di principio.

Il Parco Regionale Sirente Velino è solo un Ente vigilato dalla Regione e pertanto sono stati presi come riferimenti normativi non solo la L.R.n.6 del 2011, ma il D.lvo 150/09 e le delibere e linee guida assunte da CIVIT/ANAC/Funzione Pubblica come norme di indirizzo.

Una particolare attenzione, ma nei limiti dell'applicabilità alle peculiari caratteristiche dell'Ente Parco, è stata riservata alle linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance emanate nel documento n.2 del dicembre 2017, in materia di Sistema di valutazione dei Ministeri dalla Presidenza del Consiglio Dei Ministri.

La Regione inoltre ha approvato un proprio Sistema di Misurazione e Valutazione dei risultati che, divenuto occasione per monitorare e valutare la propria *Performance* individuale ed organizzativa delle proprie strutture, è considerata come ulteriore parametro di riferimento dall'Ente Parco.

3. CICLO DELLA PERFORMANCE

Il sistema di misurazione si sviluppa, prevalentemente su due dimensioni: la performance organizzativa e la performance individuale.

La performance organizzativa mette al centro l'Ente e la sua capacità di conseguire, in termini di efficacia ed efficienza, gli obiettivi strategici dell'organo politico al fine di soddisfare le esigenze degli stakeholders (portatori di interessi): la performance organizzativa misura i risultati complessivi dell'azione amministrativa rispetto alle esigenze espresse dai cittadini.

¹ Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale

La performance individuale misura i contributi dei singoli dipendenti.

I due sistemi di misurazione mettono al centro le persone, in particolare la performance individuale mette al centro le persone in qualità di dipendenti.

Il Sistema di misurazione della performance *individuale e organizzativa*, è dimensionato su un periodo temporale di un anno solare dal 1° gennaio fino al 31 dicembre e trova applicazione sia per il dirigente/direttore, che per tutti i dipendenti, atteso che ad oggi alcune figure professionali poste a vertice delle aree dell'ente non sono titolari di posizione organizzativa.

In particolare la misurazione e valutazione della performance organizzativa ha per oggetto:

- a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi e la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La misurazione e valutazione della *performance individuale* del dirigente e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

3.1 La misurazione e valutazione della prestazione del dirigente/direttore riguarda due ambiti:

- gli obiettivi conseguiti da tutta la struttura,
- le competenze organizzative e gestionali dimostrate.

3.2 La misurazione e valutazione della prestazione del personale dipendente di categoria A, B, C e D riguarda:

- gli obiettivi conseguiti dal servizio di appartenenza,
- i comportamenti professionali nell'esercizio dei compiti assegnati.

3.3 Soggetti del Sistema di Valutazione.

I soggetti coinvolti nel percorso di valutazione sono:

- L' Organo Politico (Presidente/Consiglio Direttivo),
- Il dirigente/direttore,
- Il personale dipendente,
- L'Organismo indipendente di valutazione (OIV) soggetto proponente del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance".

3.4 Funzionamento del Sistema di Valutazione

Il modello di valutazione in sintesi è il seguente.

Relativamente alle valutazioni del **Dirigente/Direttore**, il soggetto proponente è l'OIV e il soggetto valutatore è l'organo politico. Le relative schede sono predisposte dall'OIV, trasmesse al Direttore per acquisire le eventuali osservazioni e consentire al valutato di produrre eventuali richieste di riesame, ed approvate con Provvedimento del Presidente.

Tali ambiti verranno analizzati mediante percorsi di valutazione, finalizzati a massimizzare il coinvolgimento e la trasparenza dei risultati della valutazione e a ribadire la funzione di stimolo al cambiamento da parte del sistema di valutazione adottato.

Relativamente alle valutazioni dei **dipendenti non dirigenti**, il soggetto proponente è il Direttore/Dirigente che predispose le schede e le trasmette ai dipendenti per eventuali osservazioni e consentire ai valutati di produrre eventuali richieste di riesame: l'approvazione è deliberata con provvedimento del Presidente.

L'OIV garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione eseguiti dal Direttore/Dirigente ponendo particolare attenzione alla significativa differenziazione dei giudizi, caratteristica connessa alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

4. CARATTERISTICHE DEGLI OBIETTIVI.

Gli obiettivi si articolano in:

- a) **obiettivi generali**, che identificano le priorità strategiche dell'Ente Parco anche tenendo conto del livello e della qualità dei servizi da garantire ai cittadini;
- b) **obiettivi specifici**, individuati, in coerenza con la direttiva annuale adottata nel Piano della performance.

Gli obiettivi generali e specifici devono integrare gli orientamenti strategici e degli indirizzi di gestione condivisi dalla Comunità del Parco.

Gli obiettivi sono caratterizzati da:

- c) rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Ente Parco;
- d) specificità e misurabilità;
- e) capacità di determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati
- f) riferibilità ad un arco temporale di un anno;
- g) idoneità ad essere correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Gli obiettivi sono articolati nel piano della performance in coerenza con i documenti contabili di programmazione quale il bilancio di previsione e la relazione previsionale e programmatica.

5. MONITORAGGIO DELLA PERFORMANCE

L'Organismo Indipendente di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verifica l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalando eventualmente la necessità e/o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.

Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c) del DLgs 150/2009.

6. VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI.

L'Ente Parco valuta annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adotta e aggiorna annualmente il Sistema Di Valutazione con il concorso dell'OIV, che esprime un parere vincolante.

La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

- a) dall'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance di cui all'articolo 14, del Dlgs 150/2009, cui compete la misurazione e valutazione della performance della struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale del dirigente/direttore² di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;
- b) dal Dirigente/Direttore dell'amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 8 e 9;
- c) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione.

7. IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE/DIRETTORE

La misurazione e valutazione delle prestazioni del dirigente (Direttore dell'Ente Parco) è connessa:

- al grado di raggiungimento degli obiettivi,
- alle competenze organizzative, gestionali e professionali.

Per quanto riguarda il grado di raggiungimento degli obiettivi, il punteggio assegnabile per il dirigente/direttore va da 0 a 70 punti e riguarda il livello di conseguimento dei diversi obiettivi stabiliti nel piano della performance.

Per quanto riguarda la competenza organizzativa, gestionale e professionale il punteggio assegnabile va da 0 a 30 punti e deriva dalla sommatoria dei punteggi analitici articolati in fattori che esprimono le competenze coerenti con il significato della posizione in esame e facilitano l'espressione del giudizio valutativo graduato secondo una scala che va da 1 a 5 punti attribuiti con i criteri riportati nella scheda B) allegata.

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

Si intende "*prestazione effettiva*" il conseguimento degli 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, pertanto, include i risultati conseguiti, ma anche il contributo quantitativo e qualitativo assicurato alle prestazioni complessive delle strutture del parco, ai comportamenti organizzativi posti in essere e alle capacità, di valorizzare l'apporto dei collaboratori e di valutare questi ultimi tramite significativa differenziazione di giudizi;

Competenze organizzative e gestionali

1. Autonomia:

Capacità di esercitare il coordinamento delle attività dei Servizi dell'Ente finalizzato alla realizzazione dei programmi e conseguimento degli obiettivi.

2. Differenziazione:

Capacità di differenziazione dei giudizi nella valutazione e misurazione della performance dei propri collaboratori.

3. Soluzione dei problemi e gestione delle Risorse Umane:

Capacità di affrontare e risolvere i problemi attivando le risorse umane e strumentali a disposizione e di emanare direttive tecniche in relazione a questioni di particolare complessità. Capacità di gestire le R.U. e di prevenire ed eliminare la conflittualità interna all'Ente e risolvere eventuali situazioni critiche che generino difficoltà all'interno di gruppi.

4. Programmazione:

Capacità di proporre i programmi, obiettivi ed i budget necessari per assicurare la realizzazione delle finalità istituzionali dell'Ente.

5. Organizzazione:

Capacità di assicurare il monitoraggio dei risultati e della qualità dei servizi e proporre interventi di miglioramento.

6. Rapporti:

Supporto all'azione amministrativa degli organi politici mediante espressione di pareri e capacità di favorire le relazioni con l'utenza esterna.

7. Gestione:

Capacità di definire la responsabilità di specifici progetti e gestioni e di coordinare i Servizi per la piena e tempestiva attuazione dei piani, programmi e progetti secondo gli indirizzi politico – amministrativi;

8. Sensibilità economica:

Attenzione agli aspetti economici connessi all'attività dell'ente della Direzione, valutandone i riflessi immediati e prospettici in termini di costi/benefici; efficienza/qualità; risorse/risultati.

9. Controllo:

Capacità di effettuare il controllo delle attività e dei costi ed impostare iniziative di monitoraggio e valutazione della gestione della Struttura.

10. Conoscenza dei processi:

Conoscenza delle procedure e dei processi interni all'ente e capacità di analisi ed eventuale riprogettazione degli stessi, con particolare riguardo alla semplificazione delle procedure amministrative.

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

La **prima fase** ha inizio con la programmazione e definizione degli obiettivi che saranno oggetto di valutazione e la determinazione degli indicatori di prestazione (gli attori coinvolti sono il dirigente/direttore ed il Presidente dell'Ente).

La **seconda fase** è relativa al monitoraggio e alla verifica dell'avanzamento degli obiettivi (gli attori sono l'OIV e il dirigente/direttore); in questa fase, al termine del primo semestre di ogni anno il dirigente predispone una sintetica relazione con la quale è indicato il livello di raggiungimento di ogni obiettivo e gli eventuali imprevisti rilevati ai fini operativi, nonché la conseguente revisione da apportare al piano-obiettivi. La relazione semestrale deve essere presentata dal dirigente all'OIV e forma oggetto di incontro e discussione.

La **terza fase** riguarda la consuntivazione dei risultati e la valutazione del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi e del livello dei comportamenti (sono coinvolti OIV, dirigente/direttore). La consuntivazione finale sarà effettuata anche sulla base di una relazione esaustiva sull'andamento delle attività dell'Ente al 31 dicembre predisposta dal dirigente. La relazione rappresenta per l'OIV uno strumento da utilizzare come supporto nella formalizzazione della valutazione.

La **quarta fase** della procedura è rappresentata dalla comunicazione della valutazione al dirigente/direttore durante il colloquio di valutazione da parte dell'OIV. Il giudizio complessivo della prestazione deve tener conto degli eventuali contributi del dirigente emersi durante il colloquio finale di valutazione.

La **quinta fase** è l'ultima e attiene alla conclusione del procedimento di valutazione. L'OIV propone al Presidente dell'Ente Parco un giudizio complessivo sulla "performance" del dirigente. Il Presidente, a sua volta, definirà la valutazione formalizzandola con atto amministrativo che dovrà essere comunicato al dirigente valutato.

8. IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

8.1 Destinatari

I destinatari del Sistema di Valutazione che si propone sono i dipendenti dell'Ente Parco regionale Sirente Velino con qualifica non dirigenziale e inquadrati nelle aree professionali di cui al rispettivo CCNL del comparto Regioni Enti locali.

8.2 Principi generali

I principi generali a cui si ispira il sistema di valutazione sono riconducibili a:

- individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;
- valorizzazione del merito, dell'impegno e della produttività di ciascun dipendente;
- verifiche periodiche, su iniziativa del dirigente/direttore, volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni;
- verifica finale con la motivazione della valutazione dei risultati conseguiti;
- partecipazione dei valutati al procedimento;
- contraddittorio in caso di valutazione non positiva;
- miglioramento della qualità complessiva dei servizi offerti dall'Ente Parco con una migliore utilizzazione delle risorse umane;
- cura della eventuale formazione e dello sviluppo professionale del personale.

8.3 Finalità del sistema di valutazione

Le finalità del sistema proposto sono quelle di :

- rilevare i risultati migliori, riconoscerli e premiarli;
- favorire un processo di comunicazione tra Direzione e dipendenti sulle strategie e gli obiettivi dell'Ente, nonché sulle aree di miglioramento individuali;
- valorizzare le competenze, favorendo i fabbisogni formativi del personale da soddisfare;
- promuovere processi di miglioramento delle prestazioni individuali in termini di qualità.

8.4 Criteri del sistema di valutazione performance

Il sistema di valutazione si basa sulla combinazione di due distinti aspetti della valutazione complessiva.

- *Valutazione della **prestazione organizzativa** associata ad ogni singolo dipendente*
- *Valutazione della **prestazione individuale** del singolo dipendente*

Il risultato della combinazione rappresenta la valutazione complessiva che è espressa in un punteggio finale il cui valore massimo è pari a 100.

La scheda in cui è rappresentata la valutazione complessiva è indicata in **Allegato 3**.

Il risultato della combinazione rappresenta la valutazione complessiva che è espressa in un punteggio

In merito all'attribuzione dei punteggi è rispettata la seguente ripartizione:

- Valutazione della prestazione organizzativa: massimo **60 punti**
- Valutazione della prestazione individuale: massimo **40 punti**

Valutazione della prestazione organizzativa

Rappresenta il c.d. punteggio di risultato (max 60 punti), in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati alla **struttura** (unità organizzativa/settore) **di appartenenza**.

Per la necessità di garantire la trasparenza della valutazione, gli obiettivi sono assegnati osservando i criteri di seguito descritti:

- rilevanza dell'obiettivo nell'ambito delle attività svolte dall'area/unità organizzativa;
- controllabilità dell'obiettivo da parte dei dipendenti appartenenti all'area/unità organizzativa;
- misurabilità dell'obiettivo;
- chiarezza del limite temporale di riferimento.

Ad ogni obiettivo come sopra individuato, è associato un peso, rappresentativo dell'importanza che ad esso si attribuisce. La somma dei pesi degli obiettivi assegnati ad ogni unità organizzativa deve essere pari a 60. Il grado di raggiungimento dell'obiettivo misura il punteggio conseguito dall'unità organizzativa rappresenta quindi anche l'elemento di definizione del punteggio di risultato di *ogni singolo dipendente appartenente a quella struttura*.

Di seguito è rappresentato uno schema esemplificativo della modalità di calcolo del punteggio di risultato:

esempio: struttura organizzativa con 3 obiettivi assegnati e con peso complessivamente pari a 60. Obiettivo n. 1 raggiunto al 100%, obiettivo n. 2 raggiunto all'80% e obiettivo n. 3 raggiunto al 65%. Punteggio conseguito: 52,5 su 60

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - MAX 60 PUNTI

OBBIETTIVO	Punteggio attribuito	Livello raggiunto	Punteggio conseguito
Obiettivo 1	30	100%	30
Obiettivo 1	20	80%	16
Obiettivo 1	10	65%	6,5
Totale attribuito	60	Totale conseguito	52,5

Valutazione della prestazione individuale di ogni singolo dipendente

Rappresenta il punteggio di performance individuale (max 40 punti).

In questa fase devono essere valutate le **aree di prestazione** del dipendente ritenute rilevanti; in particolare si valuteranno le seguenti aree di valutazione:

- a) conoscenza, esperienza e professionalità maturata nella posizione,
- b) qualità della prestazione individuale,
- c) impegno propositivo per il raggiungimento del risultato.

Il valutatore, assegnerà ad ogni dipendente un punteggio utilizzando le sotto riportate tabelle che descrivono, per ogni area da valutare, i relativi livelli.

- a) area di valutazione "esperienza maturata nella posizione": anni di esperienza lavorativa nella posizione economica (il punteggio relativo può assumere valori intermedi riproporzionati in base ai criteri stabiliti);
- b) area di valutazione "qualità della prestazione individuale": valore della prestazione realizzata in termini qualitativi, quantitativi e temporali
- c) area di valutazione "impegno propositivo per il raggiungimento del risultato": capacità di raggiungere i risultati e di proporre suggerimenti per un miglioramento della propria organizzazione di lavoro diretta a superare ogni difficoltà ed ostacoli; attenzione alla qualità del lavoro svolto.

I criteri per l'assegnazione dei punteggi sono indicati in **allegato 4**.

Una volta assegnati i punteggi per ogni area di valutazione e per ogni dipendente, il valutatore provvederà a definire il punteggio complessivo sintetico che è dato dalla somma dei punteggi assegnati alle tre aree.

esempio: caso dipendente con *esperienza professionale 10 anni*, *qualità della prestazione* valutata buona e *impegno propositivo per il raggiungimento del risultato* valutato eccellente.

Punteggio conseguito: 26 su 40

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE- MAX 40 PUNTI

Area di valutazione	Punteggio attribuito	Livello raggiunto	Punteggio conseguito
Esperienza maturata nella posizione	20	50%	10
Qualità della prestazione	10	60%	6
Impegno propositivo per il raggiungimento del risultato	10	100%	10
Totale attribuito	40	Totale conseguito	26

Calcolo del punteggio complessivo

A seguito dell'attribuzione del punteggio di risultato (max 60 punti), in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza, e della valutazione della prestazione e delle competenze organizzative di ogni singolo dipendente con l'attribuzione di un punteggio (max 40 punti), ha luogo un colloquio tra valutato e valutatore.

Al termine dei colloqui, viene notificato al valutato lo schema di provvedimento contenente la scheda di valutazione dei risultati dell'unità organizzativa e la scheda di valutazione delle prestazioni individuali (allegato 3), con assegnazione di un termine non superiore a 5 giorni lavorativi, al fine di consentirgli di esperire l'eventuale fase di contraddittorio mediante la presentazione di osservazioni o richiesta di confronto diretto sulla regolarità della procedura seguita e sulle valutazioni effettuate.

Scaduto il termine per le eventuali osservazioni, il valutatore calcola per ciascun valutato il punteggio complessivo di valutazione e notifica il provvedimento finale.

I provvedimenti di valutazione sono soggetti a rettifica per autotutela.

8.5 Criteri del sistema di valutazione delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria.

Nel sistema di valutazione della performance si inquadrano i criteri per il riconoscimento delle progressioni orizzontali.

La valutazione si riferisce al triennio precedente e i punteggi sono attribuiti in funzione dei parametri definiti in funzione dei risultati derivanti dalle schede di valutazione come definite in **allegato 3**.

8.6 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 che di seguito sono descritte, coinvolgono i seguenti attori:

- il "**valutatore**", che coincide con il Dirigente/Direttore dell'Ente Parco;
- il "**valutato**", che coincide con il singolo dipendente soggetto alla procedura di valutazione.

Il processo di valutazione ha inizio quando il valutatore definisce le proposte di obiettivi da assegnare alla struttura/unità organizzativa/settore e da perseguire nell'anno, previa verifica delle risorse umane e finanziarie disponibili, informando di ciò i dipendenti dell'Ente Parco.

Il piano degli obiettivi e le risorse impegnate sono rese nel piano della performance.

Le proposte devono essere formulate dal valutatore tenendo conto delle linee di attività principali e di maggiore rilevanza tra quelle svolte dalla struttura/unità organizzativa/ settore.

Le proposte devono risultare da apposito verbale e si considerano definite con la firma di almeno la maggioranza dei valutati appartenenti alla medesima unità organizzativa. In caso contrario (mancanza

della firma della maggioranza dei valutati), il valutatore verbalizza tale situazione e provvede, comunque, ad assegnare gli obiettivi dandone motivazione. Del verbale fa parte integrante la scheda punteggio di complessivo (Allegato 3) e quella dei criteri di calcolo (Allegato 4).

Nel verbale medesimo dovranno, altresì, essere riportate le eventuali motivazioni di dissenso rappresentate dai dipendenti che non condividono le proposte.

Il valutatore, al termine dell'iter relativo all'assegnazione degli obiettivi alle strutture organizzative, provvede con tempestività a trasmettere copia dei verbali e delle schede obiettivo all'Organismo Indipendente di Valutazione della *performance*.

Una volta concluso l'iter di assegnazione degli obiettivi il Direttore dell'Ente effettua 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, rileva la percentuale di avanzamento degli obiettivi, individuando gli eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi. In tale ultimo caso, il monitoraggio è rivolto ad approfondire le cause degli scostamenti e le modalità degli interventi correttivi.

9. PARTECIPAZIONE UTENTI FINALI

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance prevede la partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali nella valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione.

Tale contributo alla valutazione deve essere determinato in funzione della qualità dei servizi resi dall'Ente Parco.

L'esercizio corrente rappresenta la prima applicazione di detto criterio e la metodologia operativa e il peso sulla valutazione complessiva è progettato sulla base del piano della performance.

In sede di incontro semestrale, nel quale il Direttore/Dirigente (Commissario Straordinario) emette relazione all'OIV sull'avanzamento del piano della performance, è proposto dallo stesso OIV un modello di coinvolgimento degli utenti di finali nel processo di valutazione.

Detto modello è condiviso corso con l'Organo Politico (Commissario Straordinario) e identifica i seguenti essenziali:

- i metodi di rilevazione delle informazioni,
- i soggetti coinvolti,
- il peso sulla valutazione complessiva.

10. CASI PARTICOLARI

Gli obiettivi assegnati all'unità organizzativa/struttura, per cause non prevedibili, quale ad esempio, 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 concordata con i valutati.

ALLEGATO 1

TRACCIA PER LA COMPILAZIONE DA PARTE DEL DIRIGENTE/ DIRETTORE DEL RAPPORTO SUI RISULTATI DELL'ESERCIZIO

La relazione del direttore dovrà contenere i seguenti elementi minimi da esplicitare in forma completa e sintetica:

1. Indicazione degli obiettivi programmati, rilevabili dal Piano delle prestazioni;
2. Indicazione degli eventuali scostamenti tra risultati e obiettivi programmati;
3. Motivazione degli scostamenti;
4. Indicazione delle azioni correttive poste in essere per raggiungere i risultati attesi;
5. Altri elementi concorrenti al conseguimento dei risultati programmati;
6. Indicazione delle attività svolte dal Direttore, anche con riferimento alle risorse assegnate;
7. Indicazione sulle attività svolte dai responsabili delle aree anche se privi di titolarità

ALLEGATO 2

VALUTAZIONE DEL DIRETTORE

ANNO _____

DATI GENERALI

Anagrafici

Cognome e nome	
Titolo di studio	

Professionali

Posizioni ricoperte nell'anno di riferimento	
--	--

ALLEGATO A)
Obiettivi della Direzione

Il Direttore _____

N.	Obiettivo strategico	Obiettivo gestionale	Peso % (a)	Durata (Annuale Pluriennale)	Indicatore	Target Annuale	Risultato Annuale Raggiunto	Grado Raggiung. Obiettivo % (b)
Totale			100 %	Totale Max				70

Legenda del grado di raggiungimento degli obiettivi

Raggiungimento Obiettivo	Punteggio
Non raggiunto	0
Avviato	da 01 a 25
Parzialmente raggiunto	da 26 a 65
Raggiunto in gran parte ma non completamente	da 66 a 95
Raggiunto completamente	da 96 a 100

Data Assegnazione Obiettivi _____ Il Direttore _____ L'O.I.V. _____

Data Verifica Obiettivi _____ Il Direttore _____ L'O.I.V. _____

ALLEGATO B)

COMPETENZE ORGANIZZATIVE E GESTIONALI (PERFORMANCE)

Fattori di valutazione	Valutazione			Punteggio
	1	3	5	
1. Autonomia: Capacità di esercitare il coordinamento delle attività dei Servizi dell'Ente finalizzato alla realizzazione dei programmi e conseguimento degli obiettivi	1	3	5	
2. Differenziazione: Capacità di differenziazione dei giudizi nella valutazione e misurazione della performance dei propri collaboratori.	1	3	5	
3. Soluzione dei problemi e gestione delle Risorse Umane: Capacità di affrontare e risolvere i problemi attivando le risorse umane e strumentali a disposizione e di emanare direttive tecniche in relazione a questioni di particolare complessità. Capacità di gestire le R.U. e di prevenire ed eliminare la conflittualità interna all'Ente e risolvere eventuali situazioni critiche che generino difficoltà all'interno dei gruppi.	1	3	5	
4. Programmazione: Capacità di proporre i programmi, obiettivi ed i budget necessari per assicurare la realizzazione delle finalità istituzionali dell'Ente	1	3	5	
5. Organizzazione della direzione: Capacità di assicurare il monitoraggio dei risultati e della qualità dei servizi e proporre interventi di miglioramento;	1	3	5	
6. Rapporti: Capacità di supporto all'azione amministrativa degli organi politici anche mediante espressione di pareri e di favorire le relazioni con l'utenza esterna	1	3	5	
7. Gestione: Capacità di definire la responsabilità di specifici progetti e gestioni e di coordinare i Servizi per la piena e tempestiva attuazione dei piani, programmi e progetti secondo gli indirizzi politico - amministrativi;	1	3	5	
8. Sensibilità economica: Attenzione agli aspetti economici connessi all'attività dell'ente, valutandone i riflessi immediati e prospettici in termini di costi/benefici; efficienza/qualità; risorse/risultati.	1	3	5	
9. Controllo: Capacità di effettuare il controllo delle attività e dei costi ed impostare iniziative di monitoraggio e valutazione della gestione della Struttura.	1	3	5	
10. Conoscenza dei processi: Conoscenza delle procedure e dei processi interni all'ente e capacità di analisi e riprogettazione degli stessi, con particolare riguardo alla semplificazione delle procedure amministrative.	1	3	5	

L'O.I.V. _____

Legenda del grado di raggiungimento delle competenze organizzative

Raggiungimento delle competenze organizzative	Punteggio
da 0 a 10	0
da 11 a 20	5
da 21 a 30	15
da 31 a 40	20
da 41 a 45	25
da 46 a 50	30

L'O.I.V. _____

**ALLEGATO C)
VALUTAZIONE COMPLESSIVA**

ELEMENTI		PUNTEGGIO ASSEGNATO
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati	Max 70	
Competenze organizzative e gestionali (Performance)	Max 30	
Totale valutazione conseguita		

Giudizio complessivo _____

Data _____

L'O.I.V. _____

L'Organo politico-Provvedimento del Presidente n. _____ del _____

ALLEGATO D)

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO ALLA VALUTAZIONE COMPLESSIVA

Data _____

Firma del valutato _____

ALLEGATO E)

GIUDIZIO COMPLESSIVO FINALE

Li _____

L'O.I.V. _____

L'Organo Politico - provvedimento del Presidente N. _____ del _____

ALLEGATO 3
VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

Anno: _____

Dipendente: _____

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE: MAX 60 PUNTI

Obiettivi	Punteggio Attribuito	Livello raggiunto	Punteggio Conseguito
Obiettivo 1	30		
Obiettivo 1	20		
Obiettivo 1	10		
Totale Attribuito	60	Totale Conseguito	

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE: MAX 60 PUNTI

Area di Valutazione	Punteggio Attribuito	Livello raggiunto	Punteggio Conseguito
Esperienza, Conoscenza e Professionalità maturate nella posizione	20		
Qualità della prestazione	10		
Impegno propositivo per il raggiungimento del risultato	10		
Totale Attribuito	40	Totale Conseguito	

SCHEDA PUNTEGGIO COMPLESSIVO DI VALUTAZIONE:

Totale Attribuito: 100

Totale Conseguito:

Note Eventuali del Dipendente:

Il Direttore/Dirigente

Data di Notifica: _____

ALLEGATO 4
CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

Criteria attribuzione dei punteggi

esperienza professionale e/o anzianità di servizio

<u>parametro</u>	<u>punteggio</u>	<u>Livello raggiunto</u>
fino 5 anni	5	25%
da 6 a 10 anni	10	50%
da 11 a 15 anni	15	75%
oltre 15 anni	20	100%

qualità della prestazione

<u>parametro</u>	<u>punteggio</u>	<u>Livello raggiunto</u>
minima	4	40%
buona	6	60%
elevata	10	100%

Impegno propositivo per il raggiungimento del risultato

<u>parametro</u>	<u>punteggio</u>	<u>Livello raggiunto</u>
minimo	4	40%
buono	6	60%
elevato	10	100%