

PARERI ai sensi dell'art. 6, comma 5, del Regolamento Generale approvato con D.G.R. n. 694 del 25/07/2001.

SETTORE AMMINISTRAZIONE, FINANZA E BILANCIO

In ordine alla regolarità contabile-amministrativa si esprime parere favorevole

Data 31 GEN. 2013

Il Dirigente Amministrativo

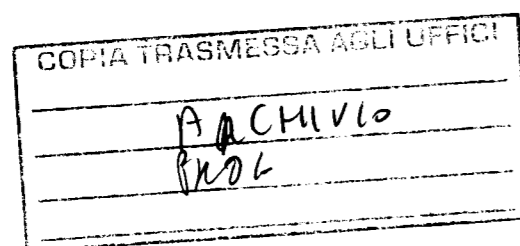
(Dott.ssa Lucia Del Grosso)

SI ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- è stata affissa all'Albo Pretorio il giorno 31 GEN. 2013 per rimanervi per 15 giorni consecutivi a decorrere da domani (art. 8 del Regolamento Generale);
- è copia conforme all'originale.

Data 31 GEN. 2013



Il Dirigente Amministrativo

(Dott.ssa Lucia Del Grosso)



Deliberazione n. 17 del 31 GEN. 2013

Oggetto: Deliberazione Giunta Regionale n. 816 del 3.12.2012 "Approvazione del sistema di misurazione e valutazione dei risultati della Giunta Regionale, c.d. "Sistema". Approvazione "Disciplinare relativo alla composizione e alle modalità di funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione delle prestazioni della Giunta Regionale e degli Enti Strumentali della Regione Abruzzo (O.I.V.) / Recepimento

Il 31 GEN a Tortoreto Lido (TE), nella sede dell'Agenzia Regionale per l'Informatica e la Telematica

IL DIRETTORE GENERALE

Ing. Carlo Greco, nominato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 405 del 3.08.09, ha adottato la seguente Deliberazione:

VISTA la circolare prot. n. RA/15832/DD23 con la quale la Direzione Risorse Umane e Strumentali, Politiche Culturali ha previsto che la valutazione delle prestazioni individuali dell'intero personale regionale, sia della dirigenza che delle categorie, sarà effettuata applicando il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione dei risultati" approvato con DGR 845/2011 e successivamente integrato con DGR 816/2012 di cui in oggetto;

CONSIDERATO che la L.R. 8 aprile 2011, n. 6 - "Misurazione e valutazione delle prestazioni delle prestazioni delle strutture amministrative regionali" prevede, all'art. 1. che "la Regione misura e valuta le prestazioni della struttura amministrativa nel suo complesso, delle unità organizzative, dei singoli dipendenti, nonché degli Enti strumentali della medesima secondo modalità atte a garantire la trasparenza degli indicatori, dei metodi e dei risultati della valutazione";

PRESO ATTO della Deliberazione ARIT n. 66 del 23.04.12 di recepimento della D.G.R. n. 845 del 8.11.2011 che in ossequio ai dettami di cui al punto precedente ha inteso definire un nuovo sistema di valutazione della qualità della prestazione orientato alla valorizzazione del personale, nel quale la verifica del contributo individuale al conseguimento dei risultati dell'organizzazione si coniuga alla verifica del livello di professionalità raggiunta nonché alla promozione di miglioramenti da parte dello stesso;

PRESO ATTO della D.G.R. n. 816 del 3.12.2012 di approvazione del sistema di misurazione e valutazione dei risultati della Giunta Regionale, c.d. "Sistema". Approvazione "Disciplinare relativo alla composizione e alle

modalità di funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione delle prestazioni della Giunta Regionale e degli Enti Strumentali della Regione Abruzzo (O.I.V.) (Allegato "A");

RITENUTO di dover provvedere all'adozione del citato "Sistema di misurazione e valutazione dei risultati – ("Sistema") - allegato alla D.G.R. 816/2012, quale sistema di valutazione per il personale delle categorie e dirigente dell'ARIT;

VISTA la L.R. n. 25/2000 di istituzione dell'Agenzia Regionale per l'Informatica e la Telematica;

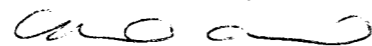
VISTO il Regolamento dell'ARIT approvato con Deliberazione della Giunta regionale n. 694 del 25.07.2001;

DELIBERA

1. **di dichiarare** la premessa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento costituendone anche motivazione e presupposto;
2. **di recepire** D.G.R n. 816 del 3.12.2012 di approvazione del sistema di misurazione e valutazione dei risultati della Giunta Regionale, c.d. "Sistema". Approvazione "Disciplinare relativo alla composizione e alle modalità di funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione delle prestazioni della Giunta Regionale e degli Enti Strumentali della Regione Abruzzo (O.I.V.);
3. **di adottare** il "Sistema di misurazione e valutazione dei risultati – ("Sistema") per la valutazione del personale delle categorie e dirigente dell'ARIT;
4. **di dare atto** che l'Allegato "A" costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

IL DIRETTORE GENERALE

(Ing. Carlo Greco)



DIREZIONE REGIONALE/STRUTTURA SPECIALE SUPPORTO (Art. 4 L.R. 77/99):

Risorse Umane e Strumentali, Politiche Culturali

SERVIZIO/POSIZIONE DI STAFF: Gestione Risorse Umane: Selezione, Formazione, Valutazione

UFFICIO: Politiche Formative e di Rendimento

L'Estensore
Roberto Mortari

I. Responsabile dell'Ufficio
Dott.ssa Rita Lacovitti

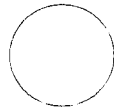
Il Dirigente del Servizio
Dott.ssa Eliana Marcanonio

Il Direttore Regionale
Avv. Gianluca Caruso

Il Componente la Giunta
F.to Dott.ssa Federica Carpineta

Approvato e sottoscritto:

Il Segretario della Giunta
F.to Gariani



Il Vice Presidente
Il Presidente della Giunta
F.to Castiglione

Copia conforme all'originale per uso amministrativo

L'Aquila, li 6 DIC 2012



Il Dirigente del Servizio Affari della Giunta
IL FUNZIONARIO
Anna Maria De Santis

Progetto "A"



GIUNTA REGIONALE

Seduta del 3 DIC. 2012 Deliberazione N. 816

L'anno del mese di 3 DIC. 2012
negli uffici della Regione Abruzzo, si è riunita la Giunta Regionale presieduta dal Presidente
Sig. CASTIGLIONE (Per assenza del Presidente CHIODI)

con l'intervento dei componenti:

- | | |
|------------------------|-------------------|
| 1. CARPINETA | 6. GATTI ASSENTE |
| 2. DE FANIS | 7. GIULIANTE |
| 3. DI DALMAZIO ASSENTE | 8. MASCIA ASSENTE |
| 4. DI PAOLO | 9. MORRA |
| 5. FEBBO | 10. |

Svolge le funzioni di Segretario Walter Gariani

OGGETTO

Approvazione del "Sistema di Misurazione e Valutazione dei Risultati della Giunta Regionale", c. d. "Sistema". Approvazione "Disciplinare relativo alla composizione e alle modalità di funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione delle Prestazioni della Giunta Regionale e degli Enti Strumentali della Regione Abruzzo (O.I.V.)".

LA GIUNTA REGIONALE

VISTA la L.R. 8 aprile 2011, n° 6 - "Misurazione e valutazione delle prestazioni delle strutture amministrative regionali", la quale, all'art. 1, prevede che "la Regione misura e valuta le prestazioni della struttura amministrativa nel suo complesso, delle unità organizzative, dei singoli dipendenti, nonché degli Enti strumentali della medesima secondo modalità atte a garantire la trasparenza degli indicatori, dei metodi e dei risultati della valutazione";

VISTO in particolare l'art. 5 della citata legge, il quale prevede, al 1° comma, che "La Regione valuta annualmente le prestazioni organizzative e individuali. A tal fine, previo confronto con le OO.SS., la Giunta Regionale adotta su proposta dell'O.I.V., sentita la conferenza dei Direttori Regionali, il sistema di misurazione e valutazione dei risultati." Detto sistema si applica anche agli Enti strumentali della Regione";

ALLEGATO come parte integrante della deliberazione n. 17 del 31 GEN. 2013

DATO ATTO che la qualità della prestazione è data sia dal contributo dell'Amministrazione nel suo complesso sia da una sua articolazione organizzativa, ed inoltre, dal contributo che i singoli apportano, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Ente e all'attuazione delle politiche della Regione;

RITENUTO di definire un nuovo sistema di valutazione della qualità della prestazione orientato alla valorizzazione del personale, nel quale la verifica del contributo individuale al conseguimento dei risultati dell'organizzazione si coniuga alla verifica del livello di professionalità raggiunto nonché alla promozione di miglioramento dello stesso;

CONSIDERATO che l'affinarsi di una cultura della responsabilità e della pianificazione passa attraverso il dialogo all'interno dell'organizzazione, la condivisione delle strategie dell'Ente a tutti i livelli e la valorizzazione del contributo del personale al raggiungimento degli obiettivi;

RICHIAMATA la D.G.R. n° 845 del 28 novembre 2011, con la quale è stato approvato il sistema di valutazione per il personale delle categorie e dirigente della Giunta Regionale, nonché degli Enti strumentali della Regione, denominato "*Sistema di misurazione e valutazione dei risultati-performance individuale*";

CONSIDERATO che:

- il Servizio Gestione Risorse Umane: Selezione, Formazione, Valutazione ha predisposto il documento relativo alla "Misurazione e Valutazione dei Risultati - Performance Organizzativa";
- nelle date del 31.07.2012 e 06.06.2012 la Conferenza dei Direttori della Giunta Regionale ha preso visione e ampiamente dibattuto il predetto documento;

DATO ATTO, pertanto, che il "Sistema" unitariamente inteso risulta composto sia della parte relativa alla performance organizzativa, che della parte relativa alla performance individuale, comprensivo del "*Ciclo di gestione della performance*" e delle Procedure di Conciliazione;

DATA INFORMAZIONE dei "Sistema" alle organizzazioni sindacali, cui sono seguiti numerosi confronti che hanno portato, nell'ultimo incontro tenutosi in data 11.10.2012, alla condivisione del documento di che trattasi;

DATO ATTO che:

- il documento condiviso con le organizzazioni sindacali è stato nuovamente trasmesso a tutti i Direttori e Dirigenti delle Strutture Speciali di Supporto per acquisire eventuali ulteriori proposte di modifica e/o integrazione;
- le proposte pervenute sono state recepite nel "Sistema";

RITENUTO, limitatamente alla performance organizzativa, di dover procedere, per l'anno 2012, alla valutazione della stessa, per ciascuna Unità Organizzativa e Amministrazione nel suo complesso, senza collegarla al premio incentivante, al fine di avviare una fase di testing che ne validi l'efficacia;

RITENUTO altresì di dover approvare il documento, allegato al presente atto sotto la lett. A), per costituire parte integrante e sostanziale, denominato "Sistema", nella sua interezza con le modifiche apportate al "*Sistema di misurazione e valutazione dei risultati-performance individuale*" approvato con la citata D.G.R. n° 845 del 28 novembre 2011;

CONSIDERATO che il 2012 costituisce l'anno di prima applicazione del nuovo sistema che, pertanto, potrà essere oggetto di eventuali modifiche che si renderanno necessarie in fase di prima attuazione dello stesso;

RITENUTO di dover procedere all'adozione del nuovo "*Disciplinare relativo alla composizione e alle modalità di funzionamento dell'Organismo Interno di Valutazione delle Prestazioni della Giunta Regionale e degli Enti Strumentali della Regione Abruzzo - O.I.V.*", nel testo allegato come parte integrante e sostanziale del presente provvedimento (all. B), dichiarando, nel contempo, cessati gli effetti del precedente Disciplinare approvato con D.G.R. n° 60 del 25.02.2009;

DATO ATTO che il Direttore Regionale della Direzione Risorse Umane e Strumentali, Politiche Culturali ha espresso il proprio parere favorevole in merito alla regolarità tecnica e amministrativa della presente proposta di deliberazione ed alla sua conformità alla legislazione vigente apponendo la propria firma in calce al presente atto;

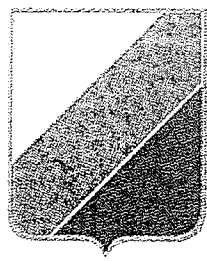
A voti unanimi, espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

per quanto espresso in narrativa:

- Di approvare il nuovo sistema di valutazione per il personale delle categorie e dirigente della Giunta Regionale, nonché degli Enti strumentali della Regione, così come riportato nell'allegato "A" denominato "*Sistema di misurazione e valutazione dei risultati (Sistema)*", che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- Di approvare, altresì, il "Disciplinare alla composizione e alle modalità di funzionamento dell'Organismo Interno di Valutazione delle Prestazioni della Giunta Regionale e degli Enti Strumentali della Regione Abruzzo - O.I.V.", come riportato nell'allegato "B";
- Di dover procedere, limitatamente all'anno 2012, alla valutazione della performance organizzativa, per ciascuna Unità Organizzativa e Amministrazione nel suo complesso, senza collegarla al premio incentivante, al fine di avviare una fase di sperimentazione che ne validi l'efficacia;
- Di demandare alla Direzione Risorse Umane e Strumentali, Politiche Culturali di:
 - a) acquisire, nel corso del primo anno di applicazione, le osservazioni dei soggetti coinvolti nel processo ed ogni altra informazione e dato utile all'analisi dell'andamento del Sistema, al fine di apportare gli eventuali correttivi che si renderanno necessari;
 - b) acquisire le proposte formulate dall'O.I.V., sentita la Conferenza dei Direttori Regionali, ai fini del periodico aggiornamento del sistema, allo scopo di evitare l'elusione o degenerazione dei sistemi di controllo, nonché per assicurare la capacità degli indicatori di rappresentare fedelmente l'andamento dei fenomeni osservati;
- Di dare atto che le eventuali economie che dovessero derivare dalla applicazione del sistema saranno utilizzate per la corresponsione dei premi di cui all'art. 7 commi 5 e 6 della L.R. 6/2011 (premio di eccellenza, premio annuale per l'innovazione) nei limiti delle risorse disponibili stabilite in sede di contrattazione collettiva integrativa che ne fisseranno l'ammontare.

A 20. A)



ALLEGATO come parte integrante alla del-
berazione n. **8.16** dal **3 DIC 2012**
IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA
(Dott. Walter Gariani)

REGIONE ABRUZZO

GIUNTA REGIONALE

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISULTATI

("SISTEMA")



REGIONE REGIONALE

REGIONALE REGIONALE

REGIONALE REGIONALE

REGIONALE REGIONALE



PREMESSA

Il contesto in cui oggi si trovano ad operare le Regioni si caratterizza per una continua riduzione delle risorse disponibili e per i crescenti limiti alle assunzioni, accompagnati da una forte spinta verso il miglioramento complessivo della performance. Ciò che può in prima battuta rappresentare una vera e propria contraddizione, risparmiare e migliorare, assume invece un chiaro significato: il legislatore intende orientare le amministrazioni verso una razionalizzazione delle strutture ed un incremento della produttività del singolo, da realizzarsi attraverso l'introduzione di principi e strumenti di meritocrazia e premialità.

La riforma attuata con il D.Lgs. n.150/2009 (d'ora in avanti Decreto) collega il principio del merito al principio della misurazione, quindi della valutazione: esprime cioè la convinzione che la riforma della pubblica amministrazione debba passare in primo luogo attraverso la valutazione dei risultati, ossia che la valutazione della performance debba compiersi a partire dalla verifica delle attività previste dal ruolo in termini quantitativi e qualitativi.

Il processo di adeguamento al Decreto, e in particolare, a quanto contenuto nei Titoli I e II, deve avvalersi di tre importanti passaggi che devono essere rispettati se non contemporaneamente, almeno all'interno di una tempistica congrua:

I. la presa consapevolezza e, quindi, l'accettazione dei principi di base di un approccio al Ciclo della performance;

II. la formalizzazione, attraverso l'adozione di provvedimenti con i quali la Regione assume la responsabilità di quanto è richiesto dal processo di adeguamento, e con i quali stabilisce anche, in un'ottica di trasparenza interna ed esterna, le "regole" e gli strumenti che intende adottare e con quale gradualità;

III. l'attuazione di processi e metodologie adeguati. Attuazione che può avvenire ex novo o attraverso la razionalizzazione e/o il completamento di quanto già fino ad oggi realizzato in questo ambito, percorso, quest'ultimo, scelto dalla Regione Abruzzo.



REGIONE ABRUZZO

Le componenti di un tale adeguamento possono essere così elencate:

- a) L'adozione del Ciclo di gestione della performance.
- b) L'elaborazione e adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance.
- c) L'elaborazione e l'adozione del Piano delle Prestazioni.
- d) L'elaborazione e l'adozione della Relazione sulle Prestazioni.
- e) L'istituzione degli Organismi indipendenti di valutazione della performance (di seguito anche OIV).
- f) L'adozione di un sistema di diagnosi (Check) per l'analisi dello stato di attuazione del Ciclo di gestione della performance.

La performance viene intesa come contributo che un soggetto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi.

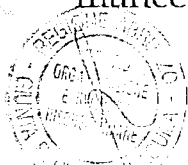
La misurazione della performance si effettua in presenza di:

- 1) Indicatori;
- 2) Target;
- 3) Standard di qualità.

Nella prima fase di avvio del Sistema, si terrà conto unicamente di quanto previsto ai punti 1 e 2 in quanto il processo di definizione e rilevazione degli standard di qualità presuppone l'acquisizione di esperienze verso le quali l'Amministrazione dovrà tendere.

E' evidente l'oggettiva difficoltà da parte di tutti gli enti nel dare puntuale attuazione a quanto previsto dal Decreto, soprattutto laddove le prassi e le metodologie già in essere sono in uno stato ancora "embrionale". E' possibile, però, gestire questa difficoltà tenendo conto di alcune considerazioni che compongono il quadro di riferimento valido per tutte le amministrazioni pubbliche.

Adottare il sistema significa formalizzare un documento all'interno del quale è descritta l'architettura complessiva (contenente il quadro coerente ed esaustivo delle metodologie e le relative schede, le modalità, le azioni, i soggetti e/o le strutture coinvolte nel processo) la cui attuazione consente all'Ente di misurare e valutare la performance organizzativa e individuale.



L'elaborazione e, quindi, l'adozione del Sistema rappresenta, però, non solo un adempimento, ma anche l'occasione per dotarsi di una modalità coerente ed esaustiva attraverso la quale monitorare e valutare da una parte le strategie e il loro impatto, dall'altra la capacità dell'Ente di realizzarle attraverso un utilizzo ottimale delle risorse.

Da un punto di vista strettamente funzionale alle esigenze gestionali della Regione, l'elaborazione del Sistema diviene anche l'occasione per :

- a) Individuare con chiarezza quali sono le finalità e gli obiettivi del proprio sistema di misurazione e valutazione della performance.
- b) Esplicitare, all'interno di un unico "contenitore" formale e tecnico, attraverso metodologie e strumenti, le diverse esigenze conoscitive e/o informative dei vari soggetti interni ed esterni all'Ente.
- c) Collocare le esperienze e le prassi già maturate incrementandone il valore aggiunto attraverso la loro razionalizzazione e coordinamento; evitando, quindi, duplicazioni o azioni che aumentino la complessità del Sistema senza incrementarne la funzionalità.
- d) Individuare quali aree di misurazione e valutazione della performance non sono ancora state sviluppate al proprio interno e quindi intraprendere delle azioni di miglioramento.



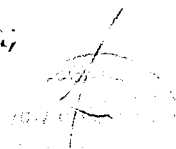
IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della performance prende il via con il Piano delle Prestazioni, disciplinato dall'art. 10 del D.Lgs n. 150/2009 e dall'art. 9 della L.R. n.6/2011. Siamo in presenza di un documento che ha una proiezione triennale e che, "in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori".

I SOGGETTI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Gli attori del ciclo della performance assicurano la piena attuazione del relativo procedimento, a partire dalla programmazione e dalla individuazione degli obiettivi che, oggetto di concreta e specifica negoziazione (necessaria per addivenire alla formalizzazione di obiettivi realmente realizzabili e misurabili), vengono poi affidati alle singole strutture per la successiva attuazione. In coerenza con l'ordinamento statale e regionale i soggetti del ciclo della performance restano così individuati:

- a. Presidente della Giunta Regionale che all'atto di insediamento enuncia il programma di legislatura ;
- b. Giunta Regionale chiamata, ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs 165/2001, a svolgere "le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni" ed a verificare "la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti". Tale programma è elaborato con il supporto della Struttura complessa denominata "Attuazione del Programma di Governo e Controllo Strategico" competente allo svolgimento della relativa attività prevista dalla D.G.R. n° 999 del 2006;
- c. Struttura Speciale di Supporto Controllo di Gestione, competente allo svolgimento della relativa attività;
- d. Struttura Speciale di Supporto Controllo Ispettivo Contabile, competente allo svolgimento della relativa attività;
- e. Strutture regionali preposte alla programmazione economica;



- f. Strutture regionali preposte alla programmazione finanziaria;
- g. Ulteriore soggetto della filiera valutativa è l'O.I.V., previsto dalla L.R. 8 aprile 2011 n°6 e dall'art 14 del D. Lgs 27 ottobre 2009, n° 150;
- h. I direttori, i dirigenti delle strutture speciali, i dirigenti di servizio, i titolari delle posizioni organizzative, il personale delle categorie.

LE FASI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Propedeutiche alla redazione del Piano delle Prestazioni sono:

- 1) **Predisposizione** (ed approvazione) dei principali documenti di programmazione economico-finanziaria; (fase 1)
- 2) **Definizione** (ed approvazione) degli obiettivi strategici triennali; (fase 2)
- 3) **Elaborazione**, previa opportuna negoziazione, degli obiettivi ed individuazione dei relativi indicatori e target di riferimento, (fase 3) laddove i soggetti coinvolti sono l'Organo Politico, la Conferenza di Direttori, i Dirigenti, e l'OIV.

In questa fase, esperita preliminarmente l'analisi del contesto di riferimento e delle condizioni organizzative dell'Ente, si consegue la programmazione e negoziazione degli obiettivi anche strategici, da realizzarsi attraverso il confronto e la interazione istituzionale dei soggetti di cui sopra. Con riferimento ai target, questi devono essere "frutto di un coinvolgimento dei soggetti interni ed esterni interessati all'obiettivo ed accettati dal gruppo o dall'individuo incaricati di raggiungerlo".

Tale fase di coinvolgimento dei dipendenti interessati si dovrà concretizzare in sede di Conferenza di Servizio. L'attività di negoziazione, formalizzata in specifico verbale, diviene parte integrante della definizione dei target dell'obiettivo assegnato alla Struttura e recepita, quanto ai contenuti sostanziali, nel Piano delle Prestazioni.

Approvato il Piano delle Prestazioni, il ciclo di gestione della performance prosegue con:

- **Il monitoraggio semestrale** (fase 4), da effettuarsi entro il 30 giugno dell'esercizio in corso.

L'art. 4 della L.R. 6/2011 affida ai Direttori la funzione fondamentale di:

- 1) Promuovere il costante monitoraggio dell'azione amministrativa;
- 2) Trasmettere semestralmente all'organo politico una relazione

che documenta il grado di conseguimento degli obiettivi;

3) Proporre gli eventuali correttivi che dovessero rendersi necessari in corso d'anno.

- **La misurazione e valutazione annuale** (fase 5), con le seguenti scadenze:

1) Relazione a consuntivo delle Attività (entro il 31 gennaio dell'esercizio successivo). L'Amministrazione adotta un sistema di report strutturato che prevede la redazione di schede di programmazione per ciascun obiettivo operativo o gestionale assegnato, contenente l'obiettivo strategico di riferimento, la descrizione dell'obiettivo operativo/gestionale, la responsabilità, le risorse assegnate, gli indicatori e i corrispondenti target.

2) Valutazione performance individuale (entro il 30 aprile dell'esercizio successivo). Dal momento che, come vedremo nella sezione dedicata alla performance individuale, uno degli elementi di valutazione concerne la "capacità di valutare i propri collaboratori in maniera differenziata", è necessario che le valutazioni dei dipendenti siano formalizzate con anticipo rispetto a quelle dei Dirigenti, con scadenze che potrebbero stabilirsi rispettivamente al 1° aprile e al 15 aprile.

3) Valutazione della performance organizzativa (entro il 30 giugno dell'esercizio successivo).

- **L'erogazione degli incentivi economici** (fase 6), entro il 15 luglio dell'esercizio successivo.

- **La rendicontazione** (fase 7) entro il 30 giugno dell'esercizio successivo. La rendicontazione, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett.f) della L.R. 6/2011 ha come destinatari:

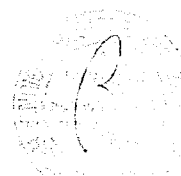
1) L'Organo Politico

2) La Conferenza dei Direttori

3) Le Associazioni di consumatori ed utenti

4) Le Università e i centri di ricerca

5) I cittadini in generale, i soggetti interessati e i destinatari dei servizi.



In sintesi, il ciclo di gestione della performance risulta così articolato:

Fase	Attività	Scadenze
1	Predisposizione (ed approvazione) dei principali documenti di programmazione economico-finanziaria	
2	Definizione (ed approvazione) degli obiettivi strategici triennali.	
3	Elaborazione, previa opportuna negoziazione, degli obiettivi ed individuazione dei relativi indicatori e target di riferimento	
PIANO DELLE PRESTAZIONI		Di norma entro il 31 GENNAIO
4	Monitoraggio semestrale	30/06 dell'esercizio in corso
5	Misurazione e valutazione annuale	31/01 dell'esercizio successivo (Relazione piano delle attività a cura dei Dirigenti). 30/06 dell'esercizio successivo (Valutazione performance organizzativa a cura dell'OIV). 30/04 dell'esercizio successivo (Valutazione della performance individuale a cura dei Valutatori).
RELAZIONE SULLE PRESTAZIONI		entro il 30 GIUGNO dell'esercizio successivo
6	Erogazione degli incentivi economici	30/06 dell'esercizio successivo
7	Rendicontazione	30/06 dell'esercizio successivo



PARTE PRIMA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Collegare il processo di valutazione alla performance dell'Ente risulta funzionale ad accentuare, in termini lavorativi e di prodotto, il legame con l'Amministrazione. A ciò si aggiunga lo stimolo a migliorare le relazioni lavorative in funzione del raggiungimento degli obiettivi comuni e la possibile interazione tra i fattori che stimolano la performance individuale e quelli che motivano comportamenti funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa si basa sui metodi e sugli strumenti attualmente utilizzati dalla Regione Abruzzo, e si propone di valorizzare quanto già esistente procedendo a graduali ma continue innovazioni del Sistema medesimo, in coerenza con lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze organizzative dell'Ente.

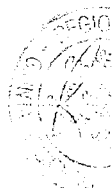
La performance organizzativa viene collegata, ai sensi dell'art.45, comma 3, del D.Lgs. n.150/2009 e del citato art.6 della L.R. 6/2011, "all'Amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative in cui si articola l'amministrazione".

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa si pone i seguenti obiettivi:

- la comprensione e l'analisi del complessivo andamento dell'Amministrazione;
- la comprensione e l'analisi dell'andamento delle diverse direzioni, anche attraverso processi di osservazione dal generale al particolare;
- la comprensione e l'analisi delle cause degli scostamenti dei risultati ottenuti rispetto a quanto programmato;
- il supporto alla definizione degli interventi di miglioramento delle performance, sulla base dei risultati dell'analisi degli scostamenti.

1 LA FUNZIONE DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE - L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

La funzione di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura organizzativa nel suo complesso è affidata dall'art.7, comma 2, lett. a), del D.Lgs. n.150/2009 e dall'art.5, comma 4, lett. a), della Legge Regionale n.6/2011, all'Organismo Indipendente di Valutazione, di seguito denominato "OIV". A tal fine, l'OIV è supportato da una struttura tecnica permanente, costituita all'interno di



un Servizio della Direzione Risorse Umane e Strumentali della Giunta Regionale, e si raccorda, nello svolgimento della sua funzione, con la Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), utilizzando le delibere della stessa quali linee guida per la propria attività.

L'OIV svolge i seguenti compiti:

- a) monitora il funzionamento complessivo del Sistema di misurazione e valutazione della performance, della trasparenza e integrità nonché la performance dell'Ente;
- b) comunica tempestivamente alla Giunta Regionale le eventuali criticità riscontrate;
- c) fornisce supporto tecnico nel processo di definizione degli obiettivi dell'Ente necessari alla elaborazione del Piano delle Prestazioni;
- d) supporta i Direttori nella definizione degli obiettivi dei Dirigenti e dei relativi indicatori, propone i correttivi necessari per garantire l'omogeneità nella definizione degli obiettivi e indicatori, nonché della valutazione finale, partecipando a tal fine anche alle riunioni dei Comitati di Direzione convocati a tale scopo;
- e) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi incentivanti, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- f) provvede alla misurazione dei risultati raggiunti relativamente alla performance organizzativa e agli obiettivi dei Direttori;
- g) propone alla Giunta Regionale la valutazione annuale dei Direttori e Dirigenti e l'attribuzione agli stessi della retribuzione di risultato;
- h) valida la relazione sulla performance;
- i) esamina la richiesta di revisione delle valutazioni del personale dirigente;
- j) promuove l'adeguamento nel tempo del Sistema di misurazione e valutazione della performance mediante formulazione di proposte alla competente struttura.

2. LE FINALITÀ DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il Sistema si riferisce a tutti gli ambiti indicati dall'art.8 del D.Lgs. n.150/2009 e dall'art. 6 della L.R. 6/2011. Tali ambiti riguardano la misurazione e la valutazione sia dei risultati conseguiti (quantitativi, qualitativi e sociali), sia dell'efficienza dei processi organizzativi interni (utilizzo delle risorse e funzionalità dei processi).

Si riferiscono alla misurazione ed alla valutazione dei risultati conseguiti (quantitativi, qualitativi e sociali) i seguenti ambiti:

- a) i risultati delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- c) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

Si riferiscono alla misurazione ed alla valutazione dell'efficienza dei processi organizzativi interni (utilizzo delle risorse e funzionalità dei processi) i seguenti ambiti:

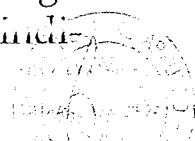
- a) la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei piani e dei programmi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- b) l'innovazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze interne;
- c) lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione finalizzate al miglioramento delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi;
- d) la promozione delle pari opportunità nell'ente;
- e) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi.

3. MAPPATURA DEGLI STAKEHOLDERS E INDAGINI SUL LORO GRADO DI SODDISFAZIONE

La Performance Organizzativa è il contributo che una singola struttura o l'organizzazione nel suo complesso apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholders.

Uno stakeholder è un qualsiasi individuo o gruppo di individui che possono influenzare o essere influenzati dall'ottenimento degli obiettivi da parte dell'organizzazione stessa. Gli stakeholders possono essere sia interni che esterni rispetto ai confini di ogni singola struttura organizzativa e possono essere portatori di diritti e di interessi.

La formulazione della strategia deve essere in grado di contemplare le esigenze dei vari portatori di interesse, bilanciando tutti gli interessi in gioco. Pertanto, occorre identificare tutti i gruppi di indi-



vidui che posseggono gli interessi nell'organizzazione, sviluppando la c.d. "mappatura degli stakeholders". Tale mappatura individua i soggetti dotati di maggiore potere di influenza per poi individuare le rispettive attese nei confronti dell'organizzazione.

A seconda dell'area strategica cui sono interessati, gli stakeholders sono classificati per categoria. I criteri utilizzati per la mappatura degli stakeholders sono i seguenti:

a) **criterio della dipendenza:** gli stakeholders che, direttamente o indirettamente concorrono a far funzionare l'amministrazione e dai quali essa dipende maggiormente, sia interni che esterni all'organizzazione (ad esempio lavoratori dell'ente, soggetti partecipati, fornitori, soggetti finanziatori, partner e soggetti convenzionati, altre autorità pubbliche);

b) **criterio della rappresentatività:** gli stakeholders che possono legittimarsi a farsi portavoce di un'istanza qualificata (ad esempio gli organismi di promozione sociale, le associazioni non riconosciute e i comitati, rappresentanze sindacali, particolari gruppi di interesse);

c) **criterio della relazione politico-strategica:** gli stakeholders con cui l'amministrazione direttamente o indirettamente ha a che fare per via delle proprie politiche e scelte (per esempio i consumatori, le comunità locali, categorie specifiche di lavoratori, i movimenti).

La realizzazione di indagini sul grado di soddisfazione degli utenti si rende necessaria per verificare, periodicamente, attraverso misure di percezione dei cittadini/utenti la coerenza tra gli obiettivi della amministrazione e le esigenze della utenza. In assenza di tali indagini, infatti, potrebbe verificarsi che una amministrazione individui degli obiettivi senza che, tuttavia, il loro raggiungimento comporti una effettiva soddisfazione delle esigenze degli utenti.

Attraverso i risultati delle indagini sul grado di soddisfazione degli utenti dovrà essere quindi possibile rilevare l'effettivo grado di soddisfazione in modo da apportare le modifiche eventualmente necessarie a quanto programmato.

I requisiti minimi che le suddette indagini dovranno rispettare sono:

1) Coinvolgimento di un campione significativo (selezionato sulla base di tecniche di campionamento statistico) degli utenti potenzialmente interessati;

2) Utilizzo di un questionario predefinito che preveda domande relative agli obiettivi dell'amministrazione;

3) Indicazione, per ciascuna domanda del questionario, di una scala di valutazione adeguata per consentire agli utenti di esprimere correttamente la propria opinione;

4) Previsione di una frequenza di rilevazione. Si può ipotizzare un'indagine prima della approvazione del Piano delle Prestazione, di cui tener conto ai fini della predisposizione del predetto documento, un'indagine semestrale c.d. "di monitoraggio", ed una a fine anno per verificare se le attese dei cittadini sono state rispettate totalmente, parzialmente, o affatto.

4. IMPIANTO METODOLOGICO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Ad ogni dimensione della performance, così come individuata nel paragrafo precedente, corrisponde un diverso sistema di misurazione.

ELEMENTO DI PERFORMANCE	SISTEMA DI MISURAZIONE
Soddisfazione dei bisogni della collettività	Misurazione degli outcome
Attuazione piani e programmi. Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle Competenze professionali	Controllo strategico
Efficienza nell'impiego delle risorse. Qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati	Controllo di gestione
Stato di salute dell'Amministrazione	Indicatori finanziari. Indicatori su qualità e quantità delle risorse umane

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa è strutturato in coerenza con quanto indicato dalla delibera n.89/2010 della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni pubbliche (CIVIT). Tale delibera individua quali possibili modelli di riferimento i seguenti sistemi di misurazione e valutazione delle performance organizzative: balanced scorecard, performance prism, common assessment framework.

Come specificato nella delibera CIVIT n.114/2010, tali modelli rappresentano suggerimenti proposti dalla Commissione e la scelta di uno dei modelli indicati non deve essere considerato vincolante.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance or

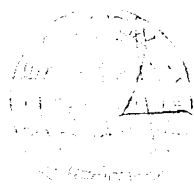
ganizzativa della Regione Abruzzo è sviluppato sulla base delle caratteristiche organizzative interne, dell'attuale grado di maturazione del sistema di misurazione e valutazione, e delle conoscenze e competenze interne su tali ambiti. Dunque, la balanced scorecard, il performance prism ed il common assessment framework sono considerati come "modelli-guida", e non come sistemi da adottare sic et simpliciter in modo acritico.

Seguendo questi modelli, la valutazione della performance organizzativa sarà effettuata attraverso obiettivi e correlati indicatori articolati in quattro prospettive bilanciate:

- 1) **prospettiva economico-finanziaria** con la quale si analizzeranno i risultati, in termini di risparmi di spesa realizzati o di efficienze gestionali, ottenuti in relazione alle strategie poste in essere dall'Ente per lo svolgimento della propria attività; tale prospettiva riguarda la funzione più classica dei sistemi di controllo di gestione e mira alla verifica dell'equilibrio economico-finanziario della Regione nel lungo periodo ed al raggiungimento di equilibri economico-finanziari di breve termine; più in generale, questa dimensione riguarda il profilo dell'efficienza nell'impiego delle risorse economiche;
- 2) **prospettiva dei processi interni** riguarda invece la ridefinizione dei processi interni al fine di ridurre i tempi non produttivi ed aumentare l'efficienza amministrativa; in tale ambito si collegano le previsioni in materia di semplificazione dei procedimenti amministrativi, di ottimizzazione della gestione delle attività progettuali, di riqualificazione degli assetti organizzativi e le pratiche in materia di "re-engineering" dei processi ed attivazione di percorsi di certificazione di qualità.
- 3) **prospettiva degli utenti**, che si pone, per una struttura che eroga un servizio non direttamente quantificabile e soggetto ad una pluralità di variabili di carattere politicosociale, un obiettivo ambizioso identificabile nel grado di soddisfazione da parte degli utenti;
- 4) **prospettiva dell'apprendimento e dello sviluppo** che, in una struttura organizzativa snella e ad alto valore aggiunto della prestazione lavorativa, assume una particolare valenza strategica in quanto finalizzata alla crescita professionale del personale dipendente.

5. MODALITÀ DI DEFINIZIONE E REVISIONE DI OBIETTIVI E INDICATORI

Per ogni prospettiva indicata nel paragrafo precedente verranno



considerati:

1. gli obiettivi: quali obiettivi strategici si propone l'Ente di raggiungere per avere successo?
2. misure ed eventuali target: quali parametri si possono utilizzare per misurare la prestazione e quali valori quantitativi si vogliono raggiungere in ogni misura?
3. le iniziative: quali iniziative strategiche si metteranno in atto per raggiungere gli obiettivi?

Gli obiettivi e le iniziative strategiche (definiti su un orizzonte temporale triennale) dovranno essere collegati ad obiettivi ed iniziative di carattere operativo (definiti su un orizzonte temporale annuale).

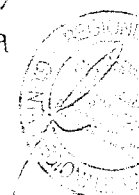
La strategia verrà definita su aree strategiche di intervento; l'operatività invece dovrà essere definita sulle strutture organizzative esistenti (Direzioni, Strutture Speciali di Supporto e Servizi).

Per realizzare il collegamento tra strategia ed operatività si farà riferimento al cosiddetto "albero della performance" (confronta tavola 1).

Lo schema di tavola 1 evidenzia i due livelli di pianificazione della Regione:

- 1) **livello strategico**, chiamato a definire la missione istituzionale (stabile nel tempo), le aree strategiche (principali ambiti di intervento della Regione Abruzzo corrispondenti alle aree di bisogno cui è finalizzata la sua azione), gli obiettivi strategici triennali su ciascuna area strategica (ai quali dovranno essere collegati opportuni indicatori), la formalizzazione del livello decisionale strategico che avviene attraverso il piano strategico triennale.
- 2) **livello operativo**, che traduce gli obiettivi strategici sulle Direzioni e sui Servizi e definisce gli obiettivi operativi annuali delle stesse; la formalizzazione del livello operativo avviene attraverso il piano operativo annuale. Gli obiettivi operativi costituiscono gli obiettivi di azione amministrativa relativi al ciclo annuale di bilancio ed alle risorse assegnate ai centri di responsabilità amministrativa. Per portare avanti specifiche iniziative di particolare rilevanza e che investono strutture diverse, è possibile attribuire obiettivi trasversali.

Tali obiettivi sono individuati dal Direttore, qualora coinvolgano Servizi della medesima Direzione, o dalla Conferenza dei Direttori, per ambiti più ampi, che ne attribuisce la responsabilità complessiva



e il coordinamento ad un unico Servizio capofila.

Ogni obiettivo operativo contiene i seguenti elementi:

- a) il richiamo alle finalità ovvero agli obiettivi strategici da raggiungere;
- b) la descrizione delle problematiche da affrontare, delle metodologie da utilizzare e delle azioni da intraprendere;
- c) la suddivisione del piano di attività in singole azioni o fasi dettagliate, ove possibile, con il relativo diagramma dei tempi;
- d) gli indicatori di risultato, con i relativi valori e target attesi;
- e) l'elencazione delle quantità e delle qualità delle risorse umane da utilizzarsi nelle attività;
- f) il budget per il raggiungimento dell'obiettivo.

TAVOLA 1
rappresentazione "Albero della Performance"



Entrambi i livelli sono sintetizzati nel Piano delle Prestazioni, il quale non costituisce un nuovo documento di pianificazione che si aggiunge ai precedenti, ma la sintesi ragionata dei piani strategico ed operativo, con una valenza prevalentemente comunicativa ed esterna.

La L.R. 6/2011, all'art. 9, stabilisce che al fine di rendere trasparenti, conoscibili e tra loro commisurabili i documenti concernenti il ciclo di gestione delle prestazioni, la Conferenza dei Direttori della Giunta e del Consiglio regionale, sentito l'OIV, redige annualmente il Piano delle Prestazioni, che individua su base triennale gli obiettivi finali e intermedi assegnati alle unità organizzative e al personale dirigenziale e definisce gli indicatori per la misurazione e valutazione del rendimento. Il termine previsto dalla norma per la redazione del Piano è fissato, di norma, al 31 gennaio.

Siamo in presenza di un documento che ha una proiezione trien-

nale e che, "in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori".

Il legislatore definisce con sufficiente precisione il contenuto ed i requisiti che deve avere questo documento. In particolare, per il contenuto, si deve evidenziare la necessità che esso contenga sia gli obiettivi strategici che quelli operativi. Ed ancora, occorre distinguere al suo interno tra gli obiettivi finali, quindi i livelli da raggiungere nell'arco del triennio, che quelli intermedi, quindi le fasi a cui pervenire nel corso dell'anno.

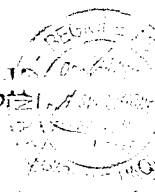
Strettamente collegata in termini logici è la considerazione che il documento deve contenere gli elementi per la misurazione sia della prestazione (performance) organizzativa dell'ente e delle sue articolazioni organizzative che di quella individuale dei singoli dirigenti. Ovviamente tali obiettivi devono essere accompagnati dagli indicatori che li rendono misurabili. Ed ancora, la norma richiede espressamente che l'assegnazione degli obiettivi sia accompagnata dalla allocazione delle risorse necessarie.

5.1 CARATTERISTICHE DEGLI OBIETTIVI

Gli obiettivi devono essere:

- a) riferiti ad un arco temporale determinato corrispondente ad un anno;
- b) rappresentativi dei risultati attesi dalla prestazione;
- c) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche, alle strategie dell'amministrazione ed all'efficiente funzionamento dell'ente;
- d) correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili;
- e) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- f) definiti in modo sintetico e tenendo conto delle condizioni esterne;
- g) associati a indicatori quantitativi e/o qualitativi di verifica definiti in fase di assegnazione.

Al fine di garantire la massima conoscenza e condivisione de



obiettivi, il Dirigente comunica gli obiettivi dell'anno a tutto il personale assegnato, illustra gli indirizzi e impartisce le modalità organizzative da seguire al fine del loro raggiungimento.

5.2 DEFINIZIONE DEGLI INDICATORI DI PERFORMANCE E TARGET

Ad ogni obiettivo operativo sono associati uno o più indicatori finalizzati alla misurazione del grado di conseguimento dell'obiettivo.

Ciascun indicatore deve avere le seguenti caratteristiche:

COMPRESIBILITA': l'indicatore deve essere chiaramente definito, contestualizzato, comprensibile anche a persone con conoscenze specialistiche.

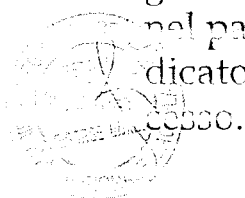
RILEVANZA: l'indicatore deve essere utile e significativo per coloro che lo utilizzano e associabile ad attività chiave fra quelle svolte dall'Amministrazione.

CONFRONTABILITA': l'indicatore deve consentire una attività di benchmarking ovvero comparazioni diacroniche (che presuppongono il possesso di dati storici sullo stesso indicatore) e/o comparazioni sincroniche (che presuppongono la conoscenza o l'acquisizione di dati sullo stesso indicatore di realtà organizzative simili a quella della Giunta Regionale). Questo criterio non trova applicazione in presenza di obiettivi totalmente innovativi e non confrontabili.

FATTIBILITA': la raccolta dei dati per la misurazione dell'indicatore deve comportare costi sostenibili in termini di risorse umane e finanziarie nonché di sistemi informativi.

AFFIDABILITA': l'indicatore deve misurare in maniera sufficientemente accurata la realtà che si sta misurando.

Gli indicatori di risultato devono essere strettamente collegati al contenuto degli obiettivi e mirare ad esprimere risultati che siano attinenti a questi. L'insieme degli indicatori disponibili deve essere in grado di misurare la performance in ciascuno degli ambiti individuati nel paragrafo 2. A seconda dei diversi ambiti cui si riferiscono, gli indicatori si distinguono in indicatori di attività e in indicatori di pro-



Possono essere utilizzati indicatori del tipo "stato di avanzamento" ovvero "di fase" solo se associati ad indicatori finali. In questo caso il piano di attività o il progetto devono esplicitare entrambi i tipi di indicatore con i relativi target. Con riferimento agli obiettivi che hanno impatto diretto su stakeholders esterni, devono essere utilizzati, di norma, indicatori di outcome. Gli indicatori devono dar luogo, attraverso i target, a misurazioni di tipo quantitativo e qualitativo. I target a loro volta devono essere:

- raffrontabili con precedenti performance;
- ambiziosi ma realistici;
- quantificabili e misurabili;
- frutto di un coinvolgimento dei soggetti interni ed esterni interessati all'obiettivo ed accettati dal gruppo o dall'individuo incaricati di raggiungerlo.

Nel determinare i target si tiene conto degli standard di qualità dei servizi pubblici, definiti sulla base di leggi o regolamenti, delle carte dei servizi, dalle indagini di customer satisfaction, dai livelli raggiunti da altre amministrazioni e da altre indicazioni che pervengono dai cittadini interessati.

5.3 DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI E COLLEGAMENTO CON LE RISORSE

Fase 1: Definizione indirizzi strategici

Fase 2: Condivisione degli indirizzi con i Direttori

Fase 3: Proposta obiettivi strategici ed operativi da parte dei Direttori

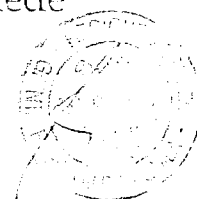
Fase 4: Definizione ed adozione del piano operativo annuale

Fase 5: Monitoraggio in corso d'anno

Per quanto concerne questa fase, si rimanda a quanto esplicitato nel paragrafo 5.4.

Fase 6: Valutazione finale

L'OIV, in collaborazione con i Direttori, misura entro il 30/06 la performance organizzativa e riporta la relativa valutazione nelle schede Allegati 1 e 2.



a) per le strutture di livello dirigenziale:

Per ciascun Servizio o struttura di identico livello dirigenziale sono individuati gli elementi di misurazione della performance organizzativa e relativi indicatori nel rispetto di quanto indicato nei paragrafi 2 e 3. Il parametro relativo "all'effettivo grado di attuazione di obiettivi, piani, programmi fissati dagli organi di direzione politica e alla capacità di impatto dell'azione svolta sul quadro di riferimento e sui destinatari dell'azione pubblica" (art.6, comma 1, lett. a) è direttamente collegato alla valutazione dei risultati ed è obbligatoriamente presente per tutte le strutture con un peso percentuale pari al 70%.

Gli altri parametri non devono necessariamente essere tutti presenti, ma sono selezionati in relazione alla natura delle attribuzioni di ciascun Servizio e alla tipologia di attività connessa alla realizzazione degli obiettivi operativi. Per ciascuno di essi è individuato un indicatore di valutazione ed il relativo peso percentuale.

A tal fine, l'OIV predispone per ciascuna struttura un'apposita scheda di sintesi come da modello allegato (Allegato 1) d'intesa con il Direttore ed il Dirigente.

b) per le Direzioni:

Per ciascuna Direzione non sono individuati autonomi elementi di performance organizzativa, potendosi considerare come performance organizzativa di Direzione la sommatoria delle performance dei Servizi in cui la stessa è articolata.

c) per la tecnostruttura nel suo complesso:

La valutazione della tecnostruttura nel suo complesso è legata per il 70% alla valutazione media delle singole strutture dirigenziali e per il restante 30% alla valutazione degli outcome.

Anche a tal fine l'OIV predispone il modello di sintesi allegato (Allegato 2) d'intesa con la Conferenza dei Direttori e la Giunta Regionale.

5.4 MONITORAGGIO E VERIFICA INTERMEDIA DEGLI OBIETTIVI

I Direttori e i Dirigenti sono tenuti ad effettuare un monitoraggio costante dell'andamento della performance organizzativa di propria competenza al fine di attivare le eventuali azioni correttive. A tal fine è opportuno prevedere un report semestrale sulla performance di ogni Direzione/Servizio e Struttura regionale mediante il quale il Direttore/Dirigente verifica e comunica alle strutture competenti l'an-

damento degli obiettivi secondo la tempistica prevista.

Nella fase di valutazione intermedia, qualora situazioni eccezionali e impreviste al momento della definizione degli obiettivi dovessero evidenziare l'opportunità di modificare uno o alcuni di questi, potrà essere richiesta la loro sostituzione e/o modifica.

La sostituzione e/o modifica di uno o alcuni obiettivi e dei relativi indicatori, è sottoposta alla verifica da parte dell'OIV, il quale potrà chiedere chiarimenti in proposito.

6 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E RETRIBUZIONE

Il sistema incentivante del personale dirigente e non dirigente è collegato al riconoscimento della performance organizzativa non direttamente correlata alla misurazione della prestazione individuale.

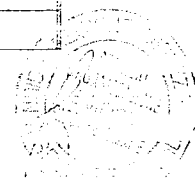
Detta scelta è finalizzata a:

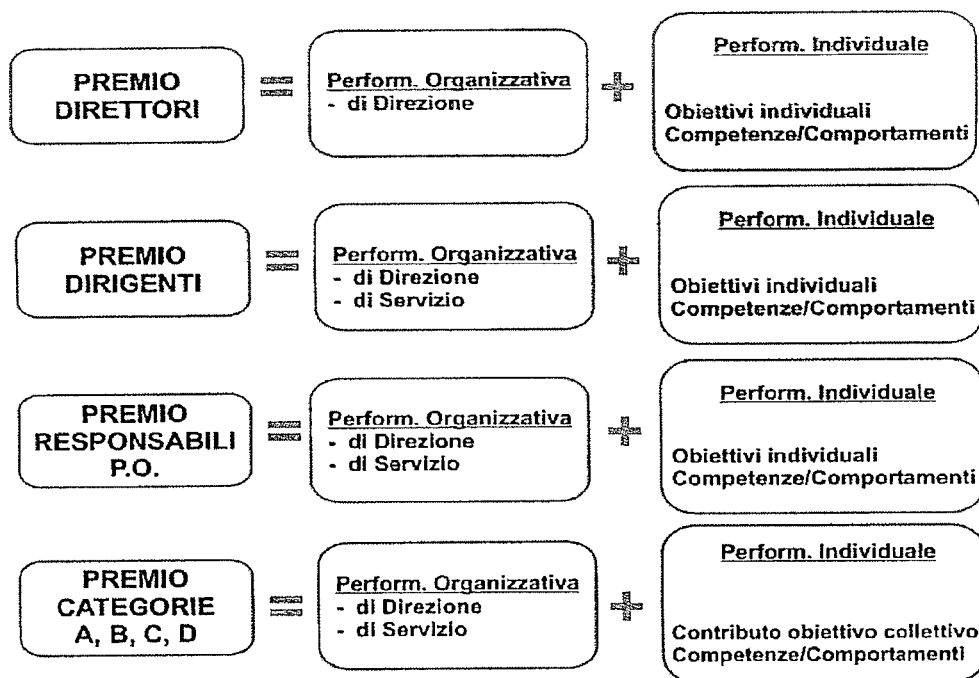
- rafforzare il senso di appartenenza all'organizzazione;
- valorizzare ed incoraggiare lo svolgimento di tutte quelle attività e compiti di natura prevalentemente collaborativa e relazionale a favore di altri soggetti e/o articolazioni organizzative e che spesso sono determinanti per il raggiungimento degli obiettivi assegnati agli stessi;
- garantire il giusto equilibrio tra la motivazione al raggiungimento degli obiettivi individuali e la necessaria attenzione a contribuire agli obiettivi generali dell'ente e dell'articolazione organizzativa di appartenenza.

	Perf. Organizzativa	Perf. Individuale
Direttori	40% di Direzione	60%
Dirigenti	45% (di cui 5% di Direzione e 40% di Servizi)	55%
Personale di cat. D con pos. Org.va	50% (di cui 5% di Direzione e 45% di Servizi)	50%
Personale di cat. A, B, C, e D	60% (di cui 5% di Direzione e 55% di Servizi)	40%

Per le Strutture Speciali di Supporto prive di Servizi, la performance organizzativa è interamente correlata a quella della Struttura.

RISULTATO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	QUOTA DI PREMIO INDIVIDUALE
Media obiettivi raggiunti in misura superiore all'80%	100%
Media obiettivi raggiunti tra il 61% e l'80%	80%
Media obiettivi raggiunti tra il 41% e l'60%	60%
Media obiettivi raggiunti tra il 21% e l'40%	40%
Media obiettivi raggiunti inferiore al 20%	0%





7 PUBBLICITÀ DEL SISTEMA E REVISIONE PERIODICA

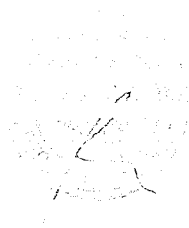
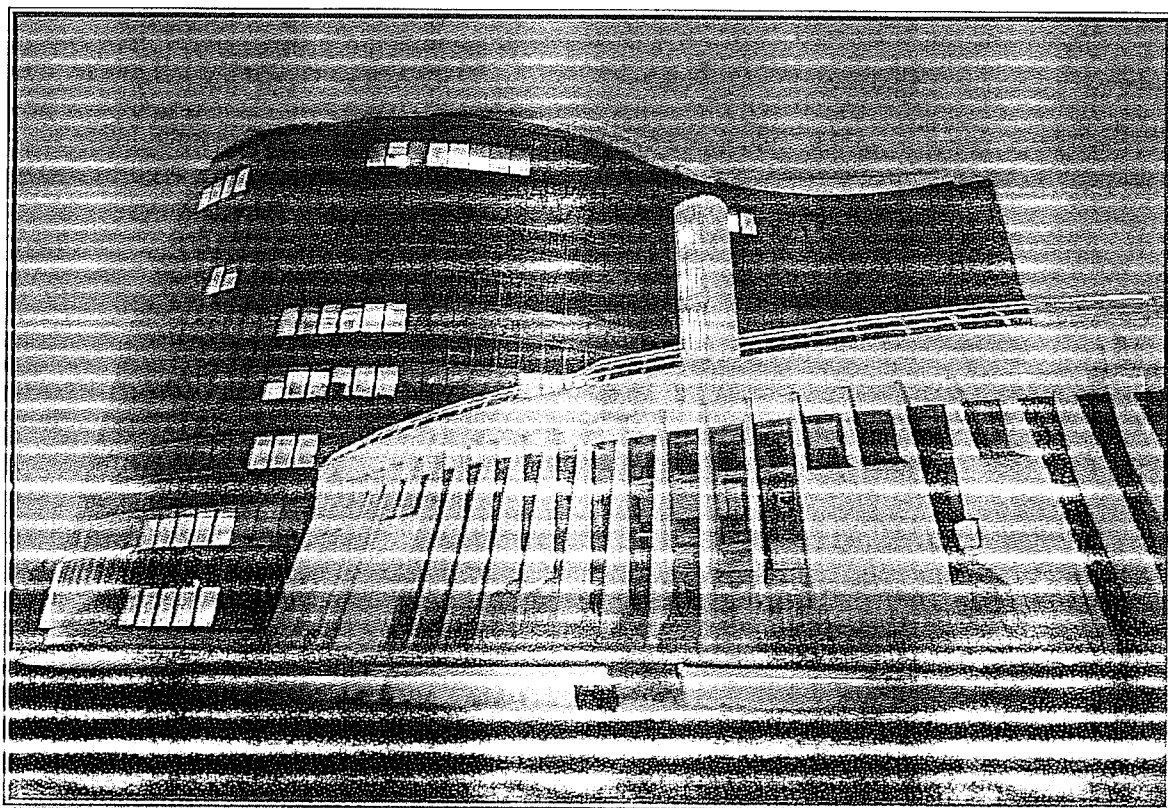
Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa è comunicato in modo trasparente a tutti gli interessati, secondo logiche di condivisione e partecipazione.

Almeno una volta l'anno sono realizzate apposite indagini sulle possibili modalità di miglioramento del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

Con cadenza periodica saranno altresì realizzate indagini sia sul livello di benessere organizzativo di tutto il personale dipendente, sia sulla valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, secondo gli Allegati al presente Sistema (Allegati 3, 4 e 5).

Ogni due anni, il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa sarà sottoposto a un giudizio valutativo critico, finalizzato ad un suo continuo miglioramento. Tale giudizio terrà conto sia del grado di maturazione dei sistemi informativi interni, sia dei cambiamenti organizzativi avvenuti nell'Ente, sia degli eventuali mutamenti dei bisogni e delle richieste espresse dagli interlocutori sociali. Il processo di continuo miglioramento del Sistema avverrà in modo trasparente e secondo i criteri di condivisione e partecipazione con tutti i soggetti interessati.

ALLEGATI
parte prima



Giunta Regionale d'Abruzzo - Organismo Indipendente di Valutazione

Performance Organizzativa struttura livello dirigenziale anno _____

SERVIZIO
DELLA DIREZIONE

PARAMETRO	valutabile nell'anno		PESO SPECIFICO	INDICATORE DA SCHEDA OBIETTIVI	VALUTAZIONE IN CENTESIMI
	SI	NO			
grado di attuazione di obiettivi, piani, programmi	X		P ₁		V ₁
grado di soddisfazione dei bisogni e degli interessi dei destinatari dell'azione amministrativa			P ₂		V ₂
confezionamento delle procedure			P ₃		V ₃
modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e competenze professionali			P ₄		V ₄
capacità di innovazione e sperimentazione			P ₅		V ₅
raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità			P ₆		V ₆
			100	VPO a)	

a) punteggio medio ponderato espresso in centesimi =
$$\frac{(V_1 \times P_1 + V_2 \times P_2 + \dots + V_n \times P_n)}{\sum P}$$

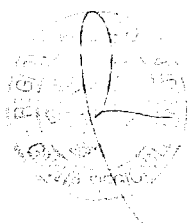
Eventuali note o osservazioni _____

Il Presidente OIV _____

I Componenti OIV _____

ALLEGATO 3– QUESTIONARIO da compilarsi a cura del Dirigente

A suo avviso il Direttore	No	Poco	Abbastanza	Molto
1 – Dimostra autonomia nell'attività di coordinamento dei dirigenti dei servizi dando indirizzi unitari finalizzati al risultato.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 – Agisce per promuovere un clima amichevole, per stimolare spirito di gruppo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 – Si attiva per ricercare/fornire soluzioni efficaci e congruenti con il contesto operativo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 – Assegna gli obiettivi specifici in modo idoneo al perseguimento delle finalità istituzionali.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 – Organizza i processi e le procedure di funzionamento per il raggiungimento degli obiettivi della direzione.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 – Attiva i rapporti interni con altre direzioni e servizi con valido supporto all'azione amministrativa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 – Definisce gli standard di riferimento dei servizi erogati.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 – Tiene incontri di direzione per la verifica dello stato di attuazione di piani, programmi e progetti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 – Prende decisioni, stabilisce priorità e sceglie obiettivi, valutandone i riflessi in termini di economicità.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 – Procedo alla verifica del grado di realizzazione dei programmi e della gestione economica del Servizio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 – Sviluppa, sulla base della conoscenza dei processi interni all'ente, proposte innovative, cogliendo i cambiamenti e anticipando le opportunità.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



ALLEGATO 4 - QUESTIONARIO da compilarsi a cura del Responsabile di Ufficio e personale di comparto

A suo avviso il Dirigente	No	Poco	Abbastanza	Molto
1 - Dimostra autonomia nell'indicazione degli indirizzi unitari finalizzati al risultato e sulla scelta e impieghi di risorse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 - Agisce per promuovere un clima amichevole, per stimolare spirito di gruppo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 - Si attiva per ricercare/fornire soluzioni efficaci e congruenti con il contesto operativo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 - Delega le funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 - Assegna gli obiettivi specifici in modo idoneo al perseguimento delle finalità del Servizio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 - Effettua la gestione delle risorse del Servizio con sensibilità economica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 - Individua i responsabili dei procedimenti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 - Attiva i rapporti interni con altre direzioni e servizi con valido supporto all'azione amministrativa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 - Tiene frequenti incontri con i funzionari per la verifica dello stato di attuazione di piani, programmi e progetti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 - Nell'attività gestionale anticipa i conflitti e risolve quelli in corso.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 - Attiva l'organizzazione ed il funzionamento del Servizio in modo ottimale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 - Attribuisce trattamenti economici accessori in modo equo in relazione ai livelli di produttività.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 - Sviluppa, sulla base della conoscenza dei processi interni all'ente, proposte innovative, cogliendo i cambiamenti e anticipando le opportunità.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



ALLEGATO 5 – QUESTIONARIO da compilarsi a cura del personale di comparto

A suo avviso il Responsabile dell'Ufficio	No	Poco	Abbastanza	Molto
1 – Dimostra autonomia nell'indicazione degli indirizzi unitari finalizzati al risultato e sulla scelta e impieghi di risorse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 – Agisce per promuovere un clima amichevole, per stimolare spirito di gruppo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 – Si attiva per ricercare/fornire soluzioni efficaci e congruenti con il contesto operativo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 – Delega le funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 – Effettua la gestione delle risorse del Servizio con sensibilità economica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 – Tiene frequenti incontri con i dipendenti per la verifica dello stato di attuazione di piani, programmi e progetti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 – Nell'attività gestionale anticipa i conflitti e risolve quelli in corso.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 – Attiva l'organizzazione ed il funzionamento dell'Ufficio in modo ottimale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 – Atribuisce trattamenti economici accessori in modo equo in relazione ai livelli di produttività.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 – Assegna gli obiettivi specifici in modo idoneo al perseguimento delle finalità dell'Ufficio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PARTE SECONDA LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

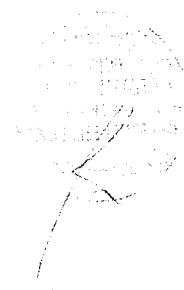
Il sistema di misurazione si sviluppa, dunque, su due dimensioni: la performance individuale e la performance organizzativa, laddove la prima si considera parte della seconda in quanto la performance individuale misura i contributi dei singoli dipendenti, la performance organizzativa misura i risultati complessivi dell'azione amministrativa rispetto alle esigenze espresse dai cittadini. I due sistemi di misurazione si integrano rispetto all'oggetto in quanto entrambi mettono al centro le persone: 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 (i portatori di interessi); la performance individuale mette al centro le persone in qualità di dipendenti.

La **performance individuale** non rappresenta una semplice risposta alle previsioni normative ma parte dall'esigenza dell'ente di trovare nuove modalità di gestione del personale tenendo conto del particolare momento che sta attraversando. Detto documento definisce i criteri e le metodologie per la misurazione e la valutazione della prestazione individuale dell'Amministrazione Regionale secondo i principi dettati:

- dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150 *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*;
- dalla Legge Regionale 8 aprile 2011, n.6 *"Misurazione e valutazione delle prestazioni delle strutture amministrative regionali"*;
- dalle deliberazioni della Commissione per la Valutazione, Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche istituita ai sensi dell'art.13 del citato decreto legislativo 150/2009.

Il Sistema di misurazione della performance individuale, la cui decorrenza è fissata al 1° gennaio 2012, trova applicazione:

- per il personale dirigenziale
- per i titolari di posizione organizzativa
- per i dipendenti.



La misurazione e valutazione della prestazione del personale dirigente riguarda due ambiti:

1. gli obiettivi conseguiti.
2. le competenze organizzative e gestionali dimostrate. Nella valutazione delle competenze si fa riferimento anche alla capacità di valutazione dei propri collaboratori in maniera differenziata.

La misurazione e valutazione della prestazione del personale titolare di posizione organizzativa riguarda due principali ambiti:

1. gli obiettivi conseguiti nel contesto del Servizio di appartenenza
2. i comportamenti professionali e organizzativi agiti nell'esercizio del ruolo attribuito con il conferimento dell'incarico, unitamente alla capacità di valutare i propri collaboratori in maniera differenziata.

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

1. I comportamenti professionali agiti nell'esercizio dei compiti assegnati.

Il periodo di valutazione va dal 1 gennaio al 31 dicembre di ciascun anno. In caso di avvicendamento del personale nel corso dell'anno, il valutatore finale provvederà alla compilazione della scheda di valutazione, avvalendosi, per il periodo di riferimento, del contributo del valutatore iniziale.

Le risultanze del Sistema di valutazione sono utilizzate:

- A) per l'attribuzione del trattamento economico accessorio collegato al risultato secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa e nel rispetto dei principi fissati dalla legge regionale 8 aprile 2011, n.6
- B) per l'applicazione di tutti quegli istituti giuridici che fanno riferimento al merito.

Per le finalità di cui alla lettera B), sono acquisite le valutazioni del personale comandato presso altri enti. La valutazione complessiva si considera negativa per punteggi inferiori a 40. In caso di valutazione negativa dei dirigenti, si applicano le disposizioni dei contratti collettivi.



1 - L'ARTICOLAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Tenuto conto di quanto sopra esposto, si definisce un sistema di valutazione delle prestazioni individuali basato su un meccanismo che permetta di effettuare una valutazione finale che sia l'esito di una comparazione tra una pluralità di elementi, provenienti da fonti diverse.

I soggetti coinvolti nel percorso di valutazione saranno perciò:

- 1 L'Organo Politico;
- 2 I dirigenti di Servizio/delle Strutture Speciali di Supporto ed i direttori regionali;
- 3 Il personale titolare di posizione organizzativa;
- 4 Il personale dipendente
- 5 L'Organismo indipendente di valutazione (O.I.V.) soggetto proponente "il Sistema di misurazione e valutazione dei risultati" ai sensi dell'art. 5 della L.R. 8 aprile 2011, n° 6.

Con riferimento alle valutazioni dei direttori e dei dirigenti delle Strutture Speciali di Supporto, per le quali la legge regionale ed il presente Sistema prevedono come soggetto proponente l'O.I.V. e come soggetto valutatore l'organo politico, le relative schede sono predisposte dall'O.I.V. ed approvate con deliberazione della Giunta Regionale. Prima della formale approvazione da parte della Giunta Regionale, le schede contenenti la proposta di valutazione sono notificate ai direttori ed ai dirigenti delle Strutture Speciali di Supporto per acquisire le eventuali osservazioni e consentire ai valutati di produrre eventuali richieste di riesame.

Con riferimento alle valutazioni dei dirigenti, per le quali la legge regionale prevede come soggetto proponente l'O.I.V. e come soggetto valutatore il direttore, le relative schede sono predisposte dall'O.I.V. e firmate congiuntamente con il direttore competente.

I giudizi che, a vario titolo, dovranno esprimersi avranno per oggetto ambiti di valutazione che fanno riferimento:

- Al grado di raggiungimento dei risultati (obiettivi)
- Alle competenze organizzative, gestionali e professionali.

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.

Gli strumenti per l'applicazione della metodologia sono i seguenti:

- documenti ufficiali di programmazione e controllo (P.R.S. - D.P.E.F.R. - Bilanci ecc);



- Piano delle Prestazioni;
- Relazione sulle Prestazioni;
- relazione dei dirigenti sulle prestazioni e sui risultati raggiunti;
- colloqui con i dirigenti;
- atti e documentazioni specifici ritenuti utili.

Fatte tali premesse il percorso di valutazione proposto è il seguente:

1.1 - FASI PROPEDEUTICHE ALLA VALUTAZIONE

Visionati i documenti ufficiali di programmazione strategica ed operativi dell'Ente, la valutazione si baserà:

a) Rapporto sui risultati dell'esercizio:

Relazione redatta dai direttori, dirigenti e titolari di posizione organizzativa, sulla base di un modello predisposto (Allegato 1.1 per i direttori, 1.2 per i dirigenti di servizio, 1.3 per i dirigenti delle strutture speciali di supporto, 1.4 per i titolari di posizione organizzativa), avente per oggetto le attività svolte per il raggiungimento degli obiettivi assegnati ed i risultati ottenuti nell'anno di riferimento. Questa fase non vedrà coinvolti i dipendenti.

Tale relazione dovrà tener conto di quanto previsto dal Piano delle Prestazioni, che dovrà individuare, su base triennale, gli obiettivi strategici e gestionali, finali e intermedi, assegnati alle unità organizzative, nonché le attività annuali.

Dette relazioni dovranno essere trasmesse con i tempi e le modalità previste nel disciplinare per l'organizzazione ed il funzionamento dell'O.I.V.

b) Colloqui e conoscenza diretta dell'attività del valutato

c) Elementi aggiuntivi di valutazione:

Ulteriore documentazione acquisita autonomamente dai valutatori

1.2 - VALUTAZIONE DEI DIRETTORI

Dalle informazioni raccolte nella fase propedeutica alla valutazione, tra cui assumono particolare rilievo le notizie assunte tramite l'Allegato 1.1 relativo ai direttori, l'organo politico, su proposta dell'O.I.V., formula la valutazione del direttore sul modello Allegato 2.1



1.3 - VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Dalle informazioni raccolte nella fase propedeutica alla valutazione, tra cui assumono particolare rilievo le notizie assunte tramite l' Allegato 1.2 relativo ai dirigenti di servizio e 1.3 relativo ai dirigenti delle strutture speciali di supporto, il direttore per i primi e l'organo politico per i secondi, su proposta dell'O.I.V., formulano la valutazione dei dirigenti sui modelli Allegati 2.2 e 2.3 e le rimettono con i tempi e le modalità previste nel disciplinare per l'organizzazione e il funzionamento dell'O.I.V.

Nel caso in cui si evidenziassero dubbi in ordine alle risultanze della valutazione derivanti dalle fonti di informazione come sopra individuate, i valutatori si riservano la possibilità di un supplemento di analisi, al solo fine di acquisire ulteriori elementi di giudizio utili alla definizione della valutazione.

1.4 - VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Dalle informazioni raccolte nella fase propedeutica alla valutazione, tra cui assumono particolare rilievo le notizie assunte tramite l' Allegato 1.4, il dirigente formula la valutazione dei titolari di posizione organizzativa sul modello Allegato 2.4.

Nel caso in cui si evidenziassero dubbi in ordine alle risultanze della valutazione derivanti dalle fonti di informazione come sopra individuate, i valutatori si riservano la possibilità di un supplemento di analisi, al solo fine di acquisire ulteriori elementi di giudizio utili alla definizione della valutazione.

1.5 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Il titolare di posizione organizzativa formula, sulla base delle attività svolte, la proposta di valutazione del personale dipendente sul modello Allegato 2.5 e la rimette al dirigente per l'approvazione.

2 - LA SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIRETTORI, DEI DIRIGENTI E DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

La valutazione delle prestazioni dei direttori, dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa viene sintetizzata in un indicatore percentuale ottenuto considerando i punteggi attribuiti a distinti fattori oggetto di valutazione. Tali punteggi sono riservati e visibili solo dal valutato.

In linea generale, l'insieme dei fattori di valutazione e dei relativi punteggi assegnabili comporta un livello di valutazione massimo raggiungibile pari a 100 punti, in modo che l'espressione in termini percentuali risulti direttamente dalla sommatoria dei punteggi analitici assegnati. L'articolazione dei fattori di valutazione e dei relativi punteggi è riportata nella seguente Tabella:

Fattori	Punteggio massimo attribuibile
1) Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati	60
2) Competenze organizzative, gestionali e professionali	40
TOTALE	100

2.1 - GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Il punteggio assegnabile per i direttori, dirigenti e titolari di posizione organizzativa per gli obiettivi rilevabili dal piano delle prestazioni va da 0 a 60 punti e riguarda il livello di conseguimento dei diversi progetti assegnati.

2.2 - COMPETENZE ORGANIZZATIVE, GESTIONALI E PROFESSIONALI

Il punteggio assegnabile va da 10 a 40 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 4 punti attribuiti con i criteri riportati nella scheda B) di ciascun allegato 2.

Per quanto concerne il personale dirigenziale, le funzioni risultano differenziate tra il direttore, il dirigente delle strutture speciali di supporto ed il dirigente di servizio.

Si ritiene, pertanto, di attuare per detta valutazione i seguenti criteri differenziati per i direttori, i dirigenti delle strutture speciali di supporto, i dirigenti di servizio e titolari di posizione organizzativa.

2.2.1 - DIRETTORE REGIONALE

Competenze organizzative e gestionali:

1. Autonomia:

- Capacità di esercitare il coordinamento delle attività dei dirigenti dei Servizi della Direzione con indirizzo unitario in relazione ai fini comuni, dimostrando orientamento al risultato finalizzato alla realizzazione dei programmi e conseguimento degli obiettivi con finalità omogenee.

2. Coordinamento delle risorse umane:

- Capacità di attuare la mobilità a livello di direzione, di formulare piani periodici di fabbisogno e di prevenire ed eliminare la conflittualità interna alla direzione.

- Capacità di differenziare la valutazione dei valutati.

3. Soluzione dei problemi:

- Capacità di affrontare e risolvere i problemi attivando le risorse umane e strumentali a sua disposizione.

- Capacità di emanare direttive tecniche in relazione a questioni di particolare complessità.

4. Programmazione:

- Capacità di proporre i programmi, gli obiettivi ed i budget di direzione, di assegnare obiettivi specifici ai dirigenti per assicurare la realizzazione delle finalità istituzionali e degli indirizzi contenuti nelle linee guida generali della Giunta Regionale.



5. Organizzazione della Direzione:

- Capacità di definire e portare all'approvazione le proposte organizzative relative alle strutture, ai processi ed alle procedure di funzionamento della Direzione.
- Capacità di assicurare il monitoraggio dei risultati e della qualità dei servizi e proporre interventi di miglioramento.
- Capacità innovativa finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati

6. Rapporti interni/esterni:

- Capacità di gestione dei rapporti interni con altre Direzioni e Servizi.
- Capacità di supporto all'azione amministrativa degli organi di Governo, anche mediante espressione di pareri.
- Capacità di curare i rapporti sindacali.
- Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza esterna.

7. Gestione:

- Capacità di definire con i dirigenti di servizio gli standard di riferimento dei servizi erogati e la responsabilità di specifici progetti e gestioni;
- Capacità di coordinare i dirigenti di Servizio per la piena e tempestiva attuazione dei piani, programmi e progetti secondo gli indirizzi politico - amministrativi;
- Capacità di anticipare l'insorgere dei conflitti esterni attraverso la negoziazione e di risolvere quelli in corso.

8. Sensibilità economica:

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

9. Controllo:

- Capacità di assicurare il controllo della realizzazione dei

programmi e della gestione economica della Direzione, verificando la coerenza con gli obiettivi, vigilando sull'attività dei dirigenti della Direzione con l'esercizio del potere sostitutivo ed accertamento delle responsabilità.

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.

2.2.2 - DIRIGENTE DELLA STRUTTURA SPECIALE DI SUPPORTO

Competenze organizzative e gestionali:

1. Autonomia:

- Capacità di esercitare il coordinamento delle attività della Struttura con indirizzo unitario in relazione ai fini comuni, dimostrando orientamento al risultato finalizzato alla realizzazione dei programmi e conseguimento degli obiettivi con finalità omogenee.

2. Valorizzazione delle risorse umane:

- Capacità di attuare la mobilità a livello di struttura, di formulare piani periodici di fabbisogno e di prevenire ed eliminare la conflittualità interna alla Struttura.

- Capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli, valutandoli in maniera differenziata, curando lo sviluppo della loro professionalità e promuovendo un clima disteso e amichevole favorendo il lavoro di gruppo.

3. Soluzione dei problemi.

Capacità di affrontare e risolvere i problemi attivando le risorse umane e strumentali a sua disposizione.

4. Programmazione:

- Capacità di definire attività, gli obiettivi ed i budget di spesa delle diverse attività degli Uffici e Servizi, proponendo piani e programmi.

5. Gestione:

- Capacità di gestire le risorse finanziarie e strumentali affidate alle Strutture di Supporto, adottando gli atti di gestione tecnica, finanziaria e amministrativa necessari.

6. Rapporti interni/esterni:

- Capacità di gestione dei rapporti interni con Direzioni e Servizi.
- Capacità di supporto all'azione amministrativa degli organi di Governo, anche mediante espressione di pareri.
- Capacità di curare i rapporti sindacali.
- Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza esterna.

7. Negoziazione e gestione dei conflitti:

- Capacità di anticipare l'insorgere dei conflitti esterni attraverso la negoziazione e di risolvere quelli in corso.

8. Organizzazione della Struttura:

- Capacità di migliorare l'organizzazione e il funzionamento della Struttura.
- Capacità di verifica dei carichi di lavoro e dei livelli di produttività dei dipendenti.
- Capacità innovativa finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati.

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 e riprogettazione degli stessi, con particolare riguardo alla semplificazione delle procedure amministrative.

2.2.3 - DIRIGENTE DI SERVIZIO E TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Competenze organizzative, gestionali e professionali:

1. Autonomia:

- Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo dimostrando orientamento al risultato finalizzato agli obiettivi e responsabilità sulla scelta e impiego delle risorse.

2. Valorizzazione delle risorse umane:

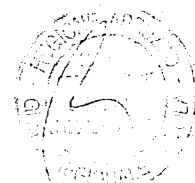
- Capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli, valutandoli in maniera differenziata, curando lo sviluppo della loro professionalità, promuovendo un clima disteso e amichevole favorendo il lavoro di gruppo.

3. Soluzione dei problemi:

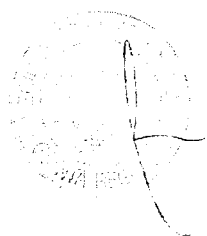
- Capacità di affrontare e risolvere i problemi attivando le risorse umane e strumentali a sua disposizione.

4. Programmazione:

- Capacità di definire le attività, gli obiettivi ed i budget di spesa delle diverse attività del Servizio o dell'Ufficio, proponendo piani e programmi.



ALLEGATI
parte seconda



ALLEGATO 1.1

TRACCIA PER LA COMPILAZIONE DA PARTE DEI DIRETTORI DEL RAPPORTO SUI RISULTATI DELL'ESERCIZIO

La relazione dei direttori 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 dalla Direzione, anche con riferimento alle risorse assegnate;
- 7) Indicazione sulle attribuzioni delle risorse ai dirigenti e delle risorse umane che permangono alle dirette dipendenze della Direzione;
- 8) Relazione sui punti di criticità rilevati sulle attività dei dirigenti della Direzione;
- 9) Indicazione sull'attività del Comitato di Direzione svolte nell'anno e sulle partecipazioni dei dirigenti;
- 10) Indicazione sulle attività della Conferenza dei Direttori svolte nell'anno e relative partecipazioni.



ALLEGATO 1.2

TRACCIA PER LA COMPILAZIONE DA PARTE DEI DIRIGENTI DI SERVIZIO DEL RAPPORTO SUI RISULTATI DELL'ESERCIZIO

La relazione dei dirigenti 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 Servizio, anche con riferimento alle risorse assegnate;
- 7) Indicazione sulle attribuzioni delle risorse ai responsabili degli Uffici del Servizio;
- 8) Indicazione sulle attività del Comitato di Direzione dell'anno e relative partecipazioni.

ALLEGATO 1.3

TRACCIA PER LA COMPILAZIONE DA PARTE DEI DIRIGENTI DELLE STRUTTURE SPECIALI DI SUPPORTO DEL RAPPORTO SUI RISULTATI DELL'ESERCIZIO

La relazione dei dirigenti 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 dalla Struttura, anche con riferimento alle risorse assegnate;
- 7) Indicazione sulle attribuzioni delle risorse ai dirigenti e ai responsabili degli Uffici della Struttura, nonché delle risorse umane che permangono alle dirette dipendenze della Struttura;
- 8) Indicazione sulle attività della Conferenza dei direttori dell'anno e relative partecipazioni.

ALLEGATO 1.4

TRACCIA PER LA COMPILAZIONE DA PARTE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA DEL RAPPORTO SUI RISULTATI DELL'ESERCIZIO

La relazione dei titolari di posizione organizzativa dovrà contenere i seguenti elementi minimi da esplicitare in forma completa e sintetica:

- 1) Indicazione degli obiettivi mutuati dagli obiettivi assegnati al Servizio, ovvero di quelli assegnati alla Direzione per le posizioni organizzative poste alle dirette dipendenze della Direzione;
- 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) Indicazione di ogni altro elemento utile ad esprimere le criticità rilevate;
- 6) Indicazione delle attività svolte dall'Ufficio, anche con riferimento alle risorse assegnate dai propri dirigenti;
- 7) Indicazione sulle attribuzioni delle risorse al personale assegnato.



ALLEGATO 2.1

VALUTAZIONE DEL DIRETTORE REGIONALE

ANNO _____

DATI GENERALI

Anagrafici

Cognome e nome	
Titolo di studio	

Professionali

Posizioni ricoperte nell'anno di riferimento	
--	--



A) OBIETTIVI DELLA DIREZIONE

Direzione _____

Direttore _____

N°	Obiettivo Strategico	Obiettivo Gestionale	Peso % (a)	Durata (Annuale Pluriennale)	Indicatore	Target Annuale Atteso	Risultato Annuale Raggiunto	Grado Raggiung. Obiettivo % (b)	Punteggio Effettivo = 60 x (a) X (b)
1									
2									
3									
4									
5									
Eventuali criticità e Osservazioni			TOTALE	100%				TOTALE (MAX 60)	

- equo: a calcolo di Raggiungimento dagli obiettivi

Obiettivo	PUNTEGGIO
Non raggiunto	0
Parzialmente raggiunto	d. 1 a 25
Parzialmente raggiunto	da 26 a 65
Parzialmente raggiunto	da 66 a 99
Raggiunto	100

Data assegnazione Obiettivi _____ Il Direttore _____ Per l'O.I.V. _____

Data verifica Obiettivi _____ Il Direttore _____ Per l'O.I.V. _____

B) COMPETENZE ORGANIZZATIVE E GESTIONALI

Fattori di valutazione	Valutazione				Punteggio
	1	2	3	4	
1 - <u>Autonomia</u> : Capacità di esercitare il coordinamento delle attività dei dirigenti dei servizi della Direzione con indirizzo unitario in relazione ai fini comuni, dimostrando orientamento al risultato finalizzato alla realizzazione dei programmi e conseguimento degli obiettivi con finalità omogenee.	1	2	3	4	
2 - <u>Coordinamento delle risorse umane</u> : Capacità di attuare la mobilità a livello di direzione, di formulare piani periodici di fabbisogno e di prevenire ed eliminare la conflittualità interna alla Direzione. Capacità di differenziare la valutazione dei valutati.	1	2	3	4	
3 - <u>Soluzione dei problemi</u> : Capacità di affrontare e risolvere problemi attivando le risorse umane e strumentali a sua disposizione. Capacità di emanare direttive tecniche in relazione a questioni di particolare complessità.	1	2	3	4	
4 - <u>Programmazione</u> : Capacità di proporre i programmi, gli obiettivi ed i budget di direzione, di assegnare obiettivi specifici ai dirigenti per assicurare la realizzazione delle finalità istituzionali e degli indirizzi contenuti nelle linee guida generali della Giunta Regionale.	1	2	3	4	
5 - <u>Organizzazione della Direzione</u> : Capacità di definire e portare all'approvazione le proposte organizzative relative alle strutture, ai processi ed alle procedure di funzionamento della Direzione. Capacità di assicurare il monitoraggio dei risultati e della qualità dei servizi e proporre interventi di miglioramento. Capacità innovativa finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati.	1	2	3	4	
6 - <u>Rapporti interni/esterni</u> : Capacità di gestione dei rapporti interni con altre Direzioni e Servizi. Capacità di supporto all'azione amministrativa degli organi di Governo, anche mediante espressione di pareri. Capacità di curare i rapporti sindacali. Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza esterna.	1	2	3	4	
7 - <u>Gestione</u> : Capacità di definire con i dirigenti di Servizio gli standard di riferimento dei servizi erogati e la responsabilità di specifici progetti e gestioni. Capacità di coordinare i dirigenti di Servizi per la piena e tempestiva attuazione dei piani, programmi e progetti secondo gli indirizzi politico-amministrativi; Capacità di anticipare l'insorgere dei conflitti esterni attraverso la negoziazione e di risolvere quelli in corso.	1	2	3	4	
8 - <u>Sensibilità economica</u> : Attenzione agli aspetti economici connessi all'attività della Direzione, valutandone i riflessi immediati e prospettici in termini di costi/benefici; efficienza/qualità; risorse/risultati.	1	2	3	4	
9 - <u>Controllo</u> : Capacità di assicurare il controllo della realizzazione dei programmi e della gestione economica della Direzione, verificando la coerenza con gli obiettivi, vigilando sull'attività dei dirigenti della Direzione con l'esercizio del potere sostitutivo ed accertamento delle responsabilità.	1	2	3	4	
10 - <u>Conoscenza dei processi</u> : 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	2	3	4	

C) VALUTAZIONE COMPLESSIVA

Elementi	Punteggio Assegnato
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 60)	
Competenze organizzative e gestionali (max 40)	
Totale valutazione conseguita	

Giudizio complessivo _____

Data _____

Il Presidente O.I.V.

I Componenti O.I.V.

L'organo politico

Delibera di G.R. n. ___ del _____



**D) OSSERVAZIONI DEL VALUTATO ALLA VALUTAZIONE
COMPLESSIVA**

Data _____

Firma del valutato _____

E) GIUDIZIO COMPLESSIVO FINALE

Il _____

Il Presidente O.I.V.

I Componenti O.I.V.

L'organo politico

Delibera il C.R. n. _____ del _____

A handwritten signature in blue ink is written over a circular official stamp. The stamp contains some illegible text and a central emblem. The signature appears to be a name followed by a surname.

ALLEGATO 2.2

VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE DI SERVIZIO

ANNO _____

DATI GENERALI

Anagrafici

Cognome e nome	
Titolo di studio	

Professionali

Posizioni ricoperte nell'anno di riferimento	
--	--



A) OBIETTIVI DEL SERVIZIO

Direzione/Struttura speciale di Supporto _____

Servizio _____

Dirigente _____

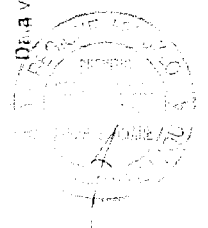
N°	Obiettivo	Peso % (a)	Durata (Annuale Pluriennale)	Indicatore	Target Annuale Atteso	Risultato Annuale Raggiunto	Grado Raggiung. Obiettivo % (b)	Punteggio Effettivo = 60 x (a) X (b)	Eventuali criticità ed osservazioni
1									
2									
3									
4									
5									
TOTALE							100%	TOTALE (MAX 60)	

Le punte del Grado di Raggiungimento degli obiettivi

Grado di Raggiungimento	Punteggio
0	0
da 1 a 25	10
da 26 a 65	20
da 66 a 99	30
100	40

Data assegnazione Obiettivi _____ Il Direttore _____ Per l'O.I.V. _____ Il Dirigente _____

Data verifica Obiettivi _____ Il Direttore _____ Per l'O.I.V. _____ Il Dirigente _____



SCHEDA DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PER OBIETTIVI
(Allegato Scheda A)

Direzione/Struttura Speciale di Supporto _____

Servizio _____

Riferente _____

Risorse Umane assegnate al Servizio

Dipendenti di P.O.	Dipendenti di P.O.	C	B	A

Risorse Finanziarie assegnate dal Programma Operativo al Servizio

Tipologia Risorsa (Regionale, Statale, Comunitaria)	Entrata/Spesa	Capitolo	Stanziamiento

Prospetto di ripartizione delle Risorse Umane e Finanziarie per Obiettivi

N°	Obiettivo	Risorse Umane					Risorse Finanziarie	
		PO	D	C	B	A	Capitoli	Importi (espressi in valore assoluto o percentuale rispetto allo stanziamento)
1								
2								
3								
4								
5								

B) COMPETENZE ORGANIZZATIVE E GESTIONALI

Fattori di valutazione	Valutazione				Punteggio
	1	2	3	4	
1 - <u>Autonomia</u> : Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo, dimostrando orientamento al risultato finalizzato agli obiettivi e responsabilità sulla scelta e impiego delle risorse.	1	2	3	4	
2 - <u>Valorizzazione delle risorse umane</u> : Capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli, valutandoli in maniera differenziata, curando lo sviluppo della loro professionalità, promuovendo un clima disteso e amichevole favorendo il lavoro di gruppo.	1	2	3	4	
3 - <u>Soluzione dei problemi</u> : Capacità di affrontare e risolvere i problemi attivando le risorse umane e strumentali a sua disposizione.	1	2	3	4	
4 - <u>Programmazione</u> : Capacità di definire le attività, gli obiettivi ed i budget di spesa delle diverse attività del Servizio, proponendo piani e programmi.	1	2	3	4	
5 - <u>Gestione</u> : Capacità di gestire le risorse finanziarie e strumentali affidate al Servizio, adottando gli atti di gestione tecnica, finanziaria ed amministrativa necessari.	1	2	3	4	
6 - <u>Rapporti interni/esterni</u> : Capacità di gestione dei rapporti interni e di supporto all'azione amministrativa degli organi di Governo, anche mediante espressione di pareri. Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza esterna.	1	2	3	4	
7 - <u>Negoziazione e gestione dei conflitti</u> : Capacità di anticipare l'insorgere dei conflitti attraverso la negoziazione e di risolvere quelli in corso.	1	2	3	4	
8 - <u>Organizzazione del servizio</u> : Capacità di migliorare l'organizzazione ed il funzionamento del Servizio. Capacità di verifica dei carichi di lavoro e dei livelli di produttività dei dipendenti. Capacità innovativa finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati.	1	2	3	4	
9 - <u>Controllo</u> : Capacità di effettuare il controllo delle attività e dei costi ed impostare iniziative di monitoraggio e valutazione della gestione del Servizio.	1	2	3	4	
10 - <u>Conoscenza dei processi</u> : 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	2	3	4	

Il Presidente O.I.V.

I Componenti O.I.V.

C) VALUTAZIONE COMPLESSIVA

Elementi	Punteggio Assegnato
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 60)	
Competenze organizzative e gestionali (max 40)	
Totale valutazione conseguita	

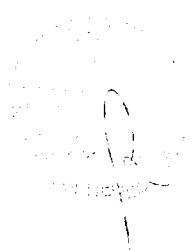
Giudizio complessivo _____

Data _____

Il Presidente O.I.V.

I Componenti O.I.V.

Il Direttore



**D) OSSERVAZIONI DEL VALUTATO ALLA VALUTAZIONE
COMPLESSIVA**

Data _____

Firma del valutato _____

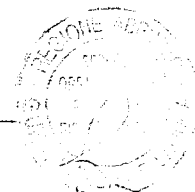
E) GIUDIZIO COMPLESSIVO FINALE

Li _____

Il Presidente O.I.V.

I Componenti O.I.V.

Il Direttore



ALLEGATO 2.3

VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE DELLE STRUTTURE SPECIALI DI SUPPORTO

ANNO _____

DATI GENERALI

Anagrafici

Cognome e nome	
Titolo di studio	

Professionali

Posizioni ricoperte nell'anno di riferimento	
--	--



A) OBIETTIVI DELLA STRUTTURA SPECIALE DI SUPPORTO

Struttura Speciale di Supporto _____

Dirigente Responsabile _____

Numero	Obiettivo Strategico	Obiettivo Gestionale	Peso % (a)	Durata (Annuale Pluriennale)	Indicatore	Target Annuale Atteso	Risultato Annuale Raggiunto	Grado Raggiung. Obiettivo % (b)	Punteggio Effettivo = 60 x (a) X (b)
1									
2									
3									
4									
5									
		TOTALE	100%					TOTALE (MAX 60)	

Esistono criticità o Osservazioni _____

La presente Circolare è Raggiunta al fine dei obiettivi _____

Non oltre il	PUNTEGGIO
Avvello	0
Parziale e parziale	da 1 a 25
Raggiunto	da 26 a 65
Raggiunto	da 66 a 99
Raggiunto	100

Data assegnazione Obiettivi _____

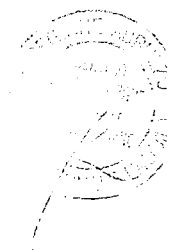
Il Dirigente Responsabile _____

Per l'O.I.V. _____

Data varifica Obiettivi _____

Il Dirigente Responsabile _____

Per l'O.I.V. _____



B) COMPETENZE ORGANIZZATIVE E GESTIONALI

Fattori di valutazione	Valutazione				Punteggio
	1	2	3	4	
1 - <u>Autonomia</u> : Capacità di esercitare il coordinamento delle attività della Struttura con indirizzo unitario in relazione ai fini comuni, dimostrando orientamento al risultato finalizzato alla realizzazione dei programmi e conseguimento degli obiettivi con finalità omogenee.					
2 - <u>Valorizzazione delle risorse umane</u> : Capacità di attuare la mobilità a livello di Struttura, di formulare piani periodici di fabbisogno e di prevenire ed eliminare la conflittualità interna alla Struttura. Capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli, valutandoli in maniera differenziata, curando lo sviluppo della loro professionalità e promuovendo un clima disteso e amichevole favorendo il lavoro di gruppo.					
3 - <u>Soluzione dei problemi</u> : Capacità di affrontare e risolvere i problemi attivando le risorse umane e strumentali a sua disposizione.					
4 - <u>Programmazione</u> : Capacità di definire le attività, gli obiettivi ed i budget di spesa delle diverse attività degli Uffici e Servizi, proponendo piani e programmi.					
5 - <u>Gestione</u> : Capacità di gestire le risorse, finanziarie e strumentali affidate alla Struttura di supporto, adottando gli atti di gestione tecnica, finanziaria ed amministrativa necessari.					
6 - <u>Rapporti interni/esterni</u> : Capacità di gestione dei rapporti interni con Direzioni e Servizi. Capacità di supporto all'azione amministrativa degli organi di Governo, anche mediante espressione di pareri. Capacità di curare i rapporti sindacali. Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza esterna.					
7 - <u>Negoziazione e gestione dei conflitti</u> : Capacità di anticipare l'insorgere dei conflitti attraverso la negoziazione e di risolvere quelli in corso.					
8 - <u>Organizzazione della Struttura</u> : Capacità di migliorare l'organizzazione ed il funzionamento della Struttura. Capacità di verifica dei carichi di lavoro e dei livelli di produttività dei dipendenti. Capacità innovativa finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati.					
9 - <u>Controllo</u> : Capacità di effettuare il controllo delle attività e dei costi ed impostare iniziative di monitoraggio e valutazione della gestione della Struttura.					
10 - <u>Conoscenza dei processi</u> : 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.					

Il Presidente O.I.V.

I Componenti O.I.V.

C) VALUTAZIONE COMPLESSIVA

Elementi	Punteggio Assegnato
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 60)	
Competenze organizzative e gestionali (max 40)	
Totale valutazione conseguita	

Giudizio complessivo _____

Data _____

Il Presidente O.I.V.

I Componenti O.I.V

L'Organo Politico
Delibera di G.R. n. ____ del _____

**D) OSSERVAZIONI DEL VALUTATO ALLA VALUTAZIONE
COMPLESSIVA**

Data _____

Firma del valutato _____

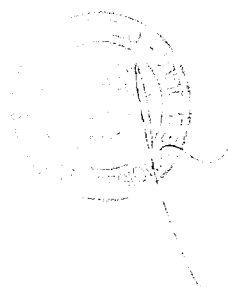
E) GIUDIZIO COMPLESSIVO FINALE

Li _____

Il Presidente O.I.V.

I Componenti O.I.V.

L'Organo Politico
Delibera di C.P. n. _____ del _____



ALLEGATO 2.4

VALUTAZIONE DEL TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO _____

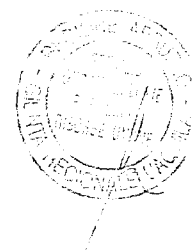
DATI GENERALI

Anagrafici

Cognome e nome	
Titolo di studio	

Professionali

Posizioni ricoperte nell'anno di riferimento	
--	--



A) OBIETTIVI DELL'UFFICIO

Direzione/Struttura speciale di Supporto _____

Servizio _____

Ufficio _____

Titolare Posizione Organizzativa _____

N°	Obiettivo	Peso % (a)	Durata (Annuale Pluriennale)	Indicatore	Target Annuale Atteso	Risultato Annuale Raggiunto	Grado Raggiung. Obiettivo % (b)	Punteggio Effettivo = 60 x (a) X (b)	Eventuali criticità ed osservazioni
1									
2									
3									
4									
5									
TOTALE							100%	TOTALE (MAX 60)	

Legenda del Grado di Raggiungimento degli obiettivi

Grado di Raggiungimento	PUNTEGGIO
Non raggiunto	0
Parzialmente raggiunto	da 1 a 25
Raggiunto in gran parte ma non completamente	da 26 a 65
Raggiunto con piena soddisfazione	da 66 a 99
Raggiunto con piena soddisfazione	100

Data assegnazione Obiettivi _____ Il Dirigente _____ Il Titolare della P.O. _____

Data var. (o) Obiettivi _____ Il Dirigente _____ Il Titolare della P.O. _____

SCHEDA DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PER OBIETTIVI
(Allegato Scheda A)

Direzione/Struttura Speciale di Supporto _____

Servizio _____

Ufficio _____

Titolare Posizione Organizzativa _____

Risorse Umane assegnate all'Ufficio

E non titolari di P.O.	C	B	A

02

Proprietà di ripartizione delle Risorse Umane per Obiettivi

N°	Obiettivo	Risorse Umane				
		D	C	B	A	
1						
2						
3						
4						
5						

B) COMPETENZE ORGANIZZATIVE E PROFESSIONALI

Fattori di valutazione	Valutazione				Punteggio
	1	2	3	4	
1 - <u>Autonomia</u> : Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo, dimostrando orientamento al risultato finalizzato agli obiettivi e responsabilità sulla scelta e l'impiego delle risorse.	1	2	3	4	
2 - <u>Valorizzazione delle risorse umane</u> : Capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli, valutandoli in maniera differenziata, curando lo sviluppo della loro professionalità, promuovendo un clima disteso e amichevole favorendo il lavoro di gruppo.	1	2	3	4	
3 - <u>Soluzione dei problemi</u> : Capacità di affrontare e risolvere i problemi attivando le risorse umane e strumentali a sua disposizione.	1	2	3	4	
4 - <u>Programmazione</u> : Capacità di proporre attività funzionali al miglior conseguimento degli obiettivi assegnati. Affidabilità nel rispetto delle scadenze proprie del Servizio di appartenenza.	1	2	3	4	
5 - <u>Gestione</u> : Capacità di gestire le risorse finanziarie e strumentali affidate all'Ufficio.	1	2	3	4	
6 - <u>Rapporti interni/esterni</u> : Capacità di gestione dei rapporti interni. Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza esterna.	1	2	3	4	
7 - <u>Negoziazione e gestione dei conflitti</u> : Capacità di anticipare l'insorgere dei conflitti attraverso la negoziazione e di risolvere quelli in corso.	1	2	3	4	
8 - <u>Organizzazione dell'Ufficio</u> : Capacità di migliorare l'organizzazione ed il funzionamento dell'Ufficio. Capacità di verifica dei carichi di lavoro e dei livelli di produttività dei dipendenti. Capacità innovativa finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati.	1	2	3	4	
9 - <u>Controllo</u> : Capacità di effettuare il controllo delle attività e dei costi e di impostare iniziative di monitoraggio e valutazione della gestione dell'Ufficio.	1	2	3	4	
10 - <u>Conoscenza dei processi</u> : 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	2	3	4	

Il Dirigente



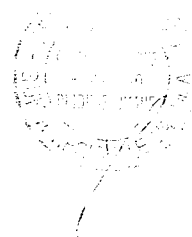
C) VALUTAZIONE COMPLESSIVA

Elementi	Punteggio Assegnato
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 60)	
Competenze organizzative e professionali (max 40)	
Totale valutazione conseguita	

Giudizio complessivo _____

Data _____

Il Dirigente



**D) OSSERVAZIONI DEL VALUTATO ALLA VALUTAZIONE
COMPLESSIVA**

Data _____

Firma del valutato _____

E) GIUDIZIO COMPLESSIVO FINALE

Li _____

Il Dirigente



**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI
ALLEGATO 2.5**

**DIREZIONE/STRUTTURA
SERVIZIO
UFFICIO**

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE ANNO _____

PERIODO DAL _____ AL _____

PRESTAZIONE LAVORATIVA PARI A N° ORE _____ SETTIMANALI

DIPENDENTE _____ CAT _____ MATR. _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE

A - PRESTAZIONI INDIVIDUALI – punti a disposizione 40

- | | | | |
|----|--|-------------|-----------|
| a) | Apporto professionale e livello di autonomia anche propositiva | Punti _____ | (da 2 a 8 |
| b) | Grado di responsabilità | Punti _____ | “ |
| c) | Capacità di relazione | Punti _____ | “ |
| d) | Qualità, precisione e quantità del lavoro | Punti _____ | “ |
| e) | Capacità di rispondere al cambiamento | Punti _____ | “ |

* Totale punti _____

B - RISULTATI DI ATTIVITA' – punti a disposizione 60

Livello di realizzazione dei risultati rispetto ai programmi ed alle attività assegnate tenendo anche conto della assiduità in servizio:

- | | |
|---|----------|
| -attività non realizzata da 0 a 30% | Punti 18 |
| -attività realizzata in parte da 31 a 70% | Punti 42 |
| -attività interamente realizzata da 71 a 100% | Punti 60 |

* Totale punti _____

* Totale punti (A + B) _____ G.d.R. _____

*MOTIVAZIONI (Obbligatorie) _____

OSSERVAZIONI DEL VAI UTATO _____

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO _____

IL DIRIGENTE / DIRETTORE _____

Data notifica _____

Firma del dipendente _____

Legende

A) PRESTAZIONI INDIVIDUALI

a) APPORTO PROFESSIONALE E LIVELLO DI AUTONOMIA ANCHE PROPOSITIVA Punti max 8

- Si trova spesso in difficoltà di fronte agli imprevisti 2
- Se la cava discretamente 4
- Riesce quasi sempre ad affrontare e risolvere autonomamente le difficoltà 6
- Affronta e risolve autonomamente i problemi 8

b) GRADO DI RESPONSABILITA' Punti max 8

- Evita le responsabilità. Necessita di molto controllo 2
- Accetta normalmente le responsabilità e ne affronta le conseguenze 4
- Assume volentieri nuove responsabilità applicandosi ai problemi fino alla conclusione 6
- Cerca nuove responsabilità dando ottimi risultati 8

c) CAPACITÀ DI RELAZIONE Punti max 8

- Tende alla suscettibilità 2
- Va generalmente d'accordo con tutti 4
- E' cordiale ed affiatato 6
- Mantiene un atteggiamento collaborativo e disponibile nei confronti di tutti: offre supporto ed aiuto ai colleghi 8

d) QUALITÀ, PRECISIONE E QUANTITÀ DEL LAVORO Punti max 8

- Livello scarso. E' lento e discontinuo nella esecuzione del lavoro 2
- Livello normale di rendimento nei tempi previsti 4
- Livello buono. Si nota il suo impegno a realizzare anche di più di quanto gli viene richiesto 6
- Livello ottimo. La sua esperienza e il suo impegno gli permettono di raggiungere ottimi risultati 8

e) CAPACITÀ DI RISPONDERE AL CAMBIAMENTO Punti max 8

- Si mostra disorientato da qualsiasi cambiamento 2
- Pone qualche resistenza a svolgere compiti 4
- Accetta situazioni nuove 6
- Accetta molto positivamente situazioni nuove 8



B) GRADO DI RENDIMENTO

	* Totale punti	% di erogazione
I) inadeguato	(fino a 10)	negativo
II) appena adeguato	(da 11 a 40)	negativo
III) sufficiente	(da 41 a 60)	*
IV) buono	(da 61 a 80)	*
V) ottimo	(da 81 a 100)	*

* Per punteggi da 41 a 100, gli incentivi economici verranno corrisposti in termini percentuali al punteggio conseguito.

Con riferimento al personale, saranno oggetto di valutazione i dipendenti che siano stati presenti in servizio effettivo, nell'arco dell'anno di riferimento, per un periodo pari almeno a 60 giorni lavorativi consecutivi. Costituisce **servizio effettivo** quello prestato anche cumulativamente: nella propria sede, il servizio esterno, la trasferta, i permessi sindacali retribuiti dalla amministrazione regionale, quelli per assemblea, i periodi di congedo per maternità obbligatoria, le ferie e le assenze per infortunio per motivi di servizio.

Il Dirigente di riferimento, con la sottoscrizione della scheda di valutazione proposta dal titolare di posizione organizzativa per i dipendenti, conferma il giudizio espresso.

Nel caso in cui ritenesse di non dover confermare il giudizio, predispone una nuova scheda di valutazione, sentito il titolare di posizione organizzativa.

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Le procedure di conciliazione previste dall'art.7, comma 3, del D.Lgs. n.150/2009 sono relative all'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione dei risultati. Si tratta di iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della prestazione individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale. Le predette procedure costituiscono dunque una fase eventuale ed esterna al procedimento di valutazione, volta a conseguire il raggiungimento dell'accordo tra le parti.

Entro 15 giorni dalla notifica della scheda di valutazione, il valutato può produrre osservazioni ed opposizioni alla stessa al fine di ottenere la revisione in senso più favorevole.

La procedura da seguire è diversa tra Dirigenti, Direttori e personale non dirigenziale.

Personale non dirigenziale

Per il personale del comparto e Titolari di Posizione Organizzativa, il dipendente può chiedere la revisione della stessa fornendo le proprie osservazioni per iscritto al Direttore della Direzione/Struttura di appartenenza e alla Direzione Risorse Umane. Entro e non oltre i successivi dieci giorni il Direttore della Struttura di appartenenza del ricorrente è tenuto ad attivare la procedura per la costituzione di apposito Collegio di Conciliazione esterno alla stessa Direzione costituita da tre componenti, e cioè:

- deve nominare tre Dirigenti, esterni alla Struttura di appartenenza del valutato, di cui uno con funzioni di Presidente.
- L'ufficio è obbligatorio, salve motivate ragioni;
- entro i successivi dieci giorni deve procedere alla convocazione del Collegio per l'esame dell'opposizione.

Il dipendente può farsi assistere da persona di fiducia o da un rappresentante sindacale.

Il Collegio di Conciliazione provvede a:

1. esaminare le motivazioni oggetto del ricorso e le eventuali controdeduzioni del valutatore;
2. verificare la correttezza della procedura posta in essere;
3. verificare la corretta applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione dei risultati. Le decisioni del Collegio di Conciliazione sono assunte con la presenza di tutti i componenti e a maggio-

ranza. Della seduta viene redatto apposito verbale, che viene trasmesso entro i successivi tre giorni al valutatore, il quale ne dovrà tenere conto ai fini della valutazione definitiva, da adottare entro dieci giorni. In caso di inadempimento o impedimento del Dirigente del Servizio, trascorso il termine, provvede, in via sostitutiva, il competente Direttore. La valutazione definitiva viene notificata al dipendente e contestualmente trasmessa al competente Servizio della Direzione Risorse Umane, per i successivi atti di competenza.

Dirigenti

La richiesta di riesame della valutazione deve essere presentata alla Conferenza dei Direttori per il tramite della Direzione Risorse Umane. La richiesta deve essere motivata e supportata da elementi concreti a sostegno delle motivazioni. La Conferenza dei Direttori, nei successivi dieci giorni, esamina la richiesta e, se la considera ammissibile, acquisisce le controdeduzioni del valutatore e convoca il valutato nei successivi dieci giorni per un colloquio finalizzato ad un esame collegiale delle osservazioni ed opposizioni e all'eventuale componimento del dissidio.

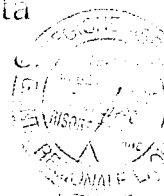
Al colloquio il dirigente può farsi assistere da persona di sua fiducia. Gli elementi essenziali del colloquio sono riportati nel verbale di riunione.

Il giudizio della Conferenza non può riguardare aspetti di opportunità ma deve limitarsi a verificare il procedimento di valutazione in termini di logicità, coerenza e correttezza. Si astiene dal giudizio finale il Direttore valutatore.

Al termine dell'esame la Conferenza può confermare la valutazione espressa dal Direttore o invitare il medesimo Direttore a rivedere la valutazione. In quest'ultimo caso, la nuova valutazione deve essere formulata entro i successivi dieci giorni. La valutazione definitiva viene notificata al Dirigente e contestualmente trasmessa al competente Servizio della Direzione Risorse Umane, per i successivi atti di competenza.

Dirigenti e Dirigenti delle Strutture Speciali di Supporto

La richiesta di riesame della valutazione deve essere presentata alla Direzione Risorse Umane. La richiesta deve essere motivata e supportata da elementi concreti a sostegno delle motivazioni.



La Direzione Risorse Umane, nei successivi dieci giorni, attiva la procedura per la convocazione dell'OIV incardinato presso altra pubblica amministrazione con la quale la Giunta Regionale stipula apposita convenzione. L'OIV, esamina la richiesta e, se la considera ammissibile, convoca il Direttore/Dirigente per un colloquio finalizzato ad un esame collegiale delle osservazioni ed opposizioni e all'eventuale componimento del dissidio. Al colloquio il Direttore/Dirigente può farsi assistere da persona di sua fiducia. Gli elementi essenziali del colloquio sono riportati nel verbale di riunione. L'OIV si esprime definitivamente nei successivi dieci giorni proponendo una nuova scheda, anche nel caso di conferma della precedente valutazione, e riportando nello spazio relativo alle osservazioni l'esito del riesame e le relative motivazioni.

Il giudizio dell'OIV non può riguardare aspetti di opportunità ma deve limitarsi a verificare il procedimento di valutazione in termini di logicità, coerenza e correttezza.

La valutazione definitiva viene notificata al Direttore/Dirigente e contestualmente trasmessa al competente Servizio della Direzione Risorse Umane, per i successivi atti di competenza.



**GUIDA ALLA COMPILAZIONE DELLA SCHEDA
DEI DIRETTORI, DIRIGENTI E TITOLARI
DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

DATI GENERALI

In questa sezione vengono indicati i dati anagrafici e professionali relativi al valutato, con riferimento al periodo preso in esame.

A - RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ASSEGNATI

In questa sezione devono essere indicati gli obiettivi assegnati al valutato rilevabili dal Piano delle Prestazioni ed i punti attribuiti, distinti secondo le categorie riportate nella sezione stessa.

B - COMPETENZE ORGANIZZATIVE, GESTIONALI E PROFESSIONALI

Tali categorie sono articolate in fattori analitici che esprimono potenziali attitudini coerenti con il significato delle stesse e facilitano l'espressione del giudizio valutativo. Il valutatore formulerà un giudizio graduandolo su ogni fattore analitico di valutazione secondo una scala che va da 1 a 4. La scala deve essere interpretata ed applicata secondo i seguenti criteri:

valore 4 - prestazione ottima - la prestazione ha superato significativamente le attese del ruolo assegnato al soggetto, ed è caratterizzata da costanti comportamenti molto positivi;

valore 3 - prestazione buona - la prestazione ha superato le attese del ruolo assegnato al soggetto, ed è inoltre caratterizzata da alcuni profili di comportamento significativamente positivi;

valore 2 - prestazione sufficiente - la prestazione ha corrisposto alle attese del ruolo assegnato al soggetto e i comportamenti risultano in linea con quanto richiesto;

valore 1 - prestazione insufficiente - la prestazione non ha raggiunto le attese del ruolo assegnato ed i comportamenti sono difformi da quanto richiesto.

C - VALUTAZIONE COMPLESSIVA

Assegnati i punteggi a ciascun fattore di valutazione, si giun-

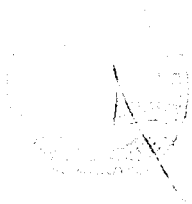
gerà al punteggio totale attribuito al valutato e al giudizio complessivo.

D - OSSERVAZIONI DEL VALUTATO ALLA VALUTAZIONE COMPLESSIVA

In questa sede il valutato può riportare eventuali osservazioni acquisite in sede di partecipazione della valutazione.

E - GIUDIZIO COMPLESSIVO FINALE

In questa sede, oltre al giudizio complessivo finale, è possibile evidenziare elementi di analisi e di motivazione delle valutazioni espresse con riferimento a obiettivi e competenze, nonché fornire suggerimenti per migliorare il risultato e/o le competenze e i comportamenti collegandoli anche ad eventuali percorsi formativi.



GUIDA ALLA COMPILAZIONE DELLA SCHEDA DEI DIPENDENTI

DATI GENERALI

In questa sezione vengono indicati i dati anagrafici e professionali relativi al valutato, con riferimento al periodo preso in esame.

PRESTAZIONI INDIVIDUALI

In questa sezione deve essere riportato il punteggio relativo alla qualità della prestazione.

RISULTATI DI ATTIVITA'

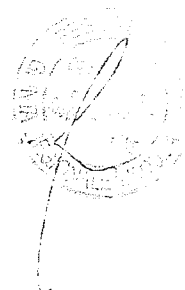
In questa sezione deve essere riportato il punteggio relativo al livello di realizzazione dei risultati rispetto ai programmi e alle attività.

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO ALLA VALUTAZIONE COMPLESSIVA

In questa sezione il valutato può riportare eventuali osservazioni acquisite in sede di partecipazione della valutazione.

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

La valutazione complessiva è data dalla somma del punteggio ottenuto per la prestazione individuale ed il risultato di attività.



INDICE

PREMESSA

IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.....	1
I SOGGETTI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	1
LE FASI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.....	2

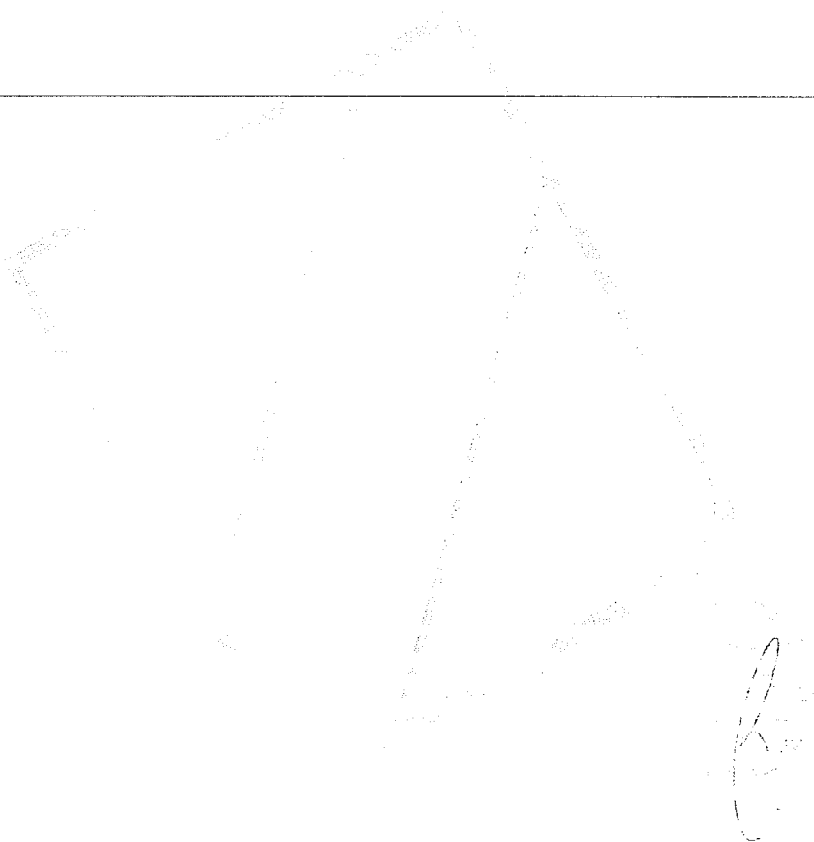
PARTE PRIMA - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

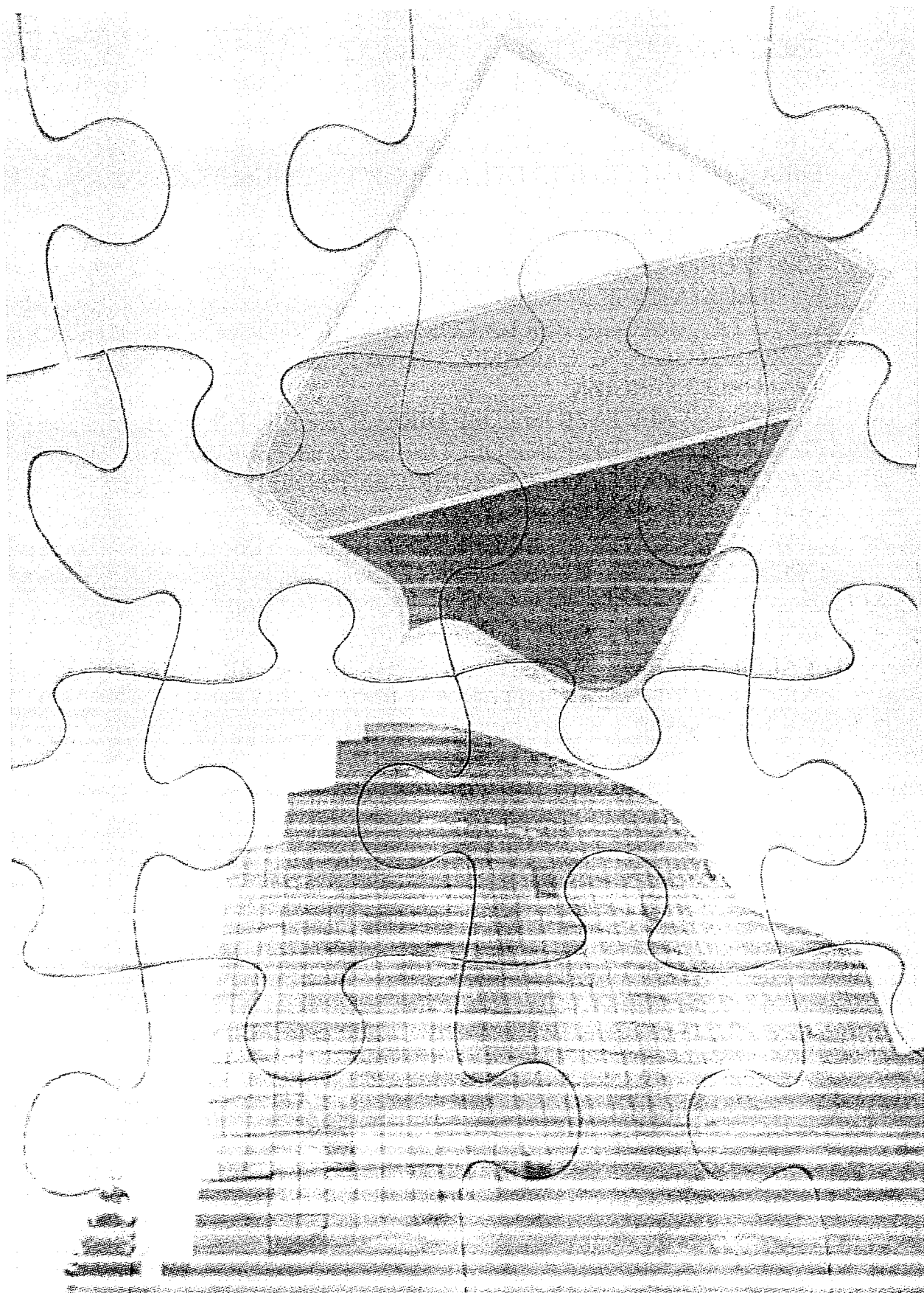
1	LA FUNZIONE DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE - L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE.....	5
2	LE FINALITÀ DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	6
3	MAPPATURA DEGLI STAKEHOLDERS E INDAGINI SUL LORO GRADO DI SODDISFAZIONE.....	7
4	IMPIANTO METODOLOGICO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	9
5	MODALITÀ DI DEFINIZIONE E REVISIONE DI OBIETTIVI E INDICATORI.....	10
5.1	CARATTERISTICHE DEGLI OBIETTIVI.....	13
5.2	DEFINIZIONE DEGLI INDICATORI DI PERFORMANCE E TARGET.....	14
5.3	DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI E COLLEGAMENTO CON LE RISORSE.....	15
5.4	MONITORAGGIO E VERIFICA INTERMEDIA DEGLI OBIETTIVI.....	16
6	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E RETRIBUZIONE.....	17
7	PUBBLICITÀ DEL SISTEMA E REVISIONE PERIODICA.....	18
	ALLEGATO 1	20
	ALLEGATO 2	21
	ALLEGATO 3	22
	ALLEGATO 4	23
	ALLEGATO 5	24

PARTE SECONDA - LA PERFORMANCE INDIVIDUALE.....

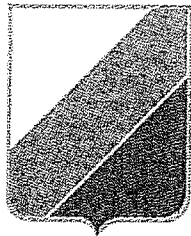
1	L'ARTICOLAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE.....	27
1.1	FASI PROPEDEUTICHE ALLA VALUTAZIONE.....	28
1.2	VALUTAZIONE DEI DIRETTORI.....	28
1.3	VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI.....	29
1.4	VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.....	29
1.5	VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE.....	29
2	LA SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIRETTORI, DEI DIRIGENTI E DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	30
2.1	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI.....	30
2.2	COMPETENZE ORGANIZZATIVE, GESTIONALI E PROFESSIONALI.....	30
2.2.1	DIRETTORE REGIONALE.....	31

2.2.2 DIRIGENTE DELLE STRUTTURE SPECIALI DI SUPPORTO.....	33
2.2.3 DIRIGENTE DI SERVIZIO E TITOLARE DI P. O.	35
3 FASCE DI VALUTAZIONE.....	37
ALLEGATO 1.1 - TRACCIA PER LA COMPILAZIONE DA PARTE DEI DIRETTORI DEL RAPPORTO SUI RISULTATI DELL'ESERCIZIO	39
ALLEGATO 1.2 - TRACCIA PER LA COMPILAZIONE DA PARTE DEI DIRIGENTI DI SERVIZIO DEL RAPPORTO SUI RISULTATI DELL'ESERCIZIO.....	40
ALLEGATO 1.3 - TRACCIA PER LA COMPILAZIONE DA PARTE DEI DIRIGENTI DELLE STRUTTURE SPECIALI DI SUPPORTO DEL RAPPORTO SUI RISULTATI DELL' ESERCIZIO.....	41
ALLEGATO 1.4 - TRACCIA PER LA COMPILAZIONE DA PARTE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA DEL RAPPORTO SUI RISULTATI DELL'ESERCIZIO.....	42
ALLEGATO 2.1 - VALUTAZIONE DEL DIRETTORE REGIONALE.....	43
ALLEGATO 2.2 - VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE DI SERVIZIO.....	48
ALLEGATO 2.3 VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE DELLE STRUTTURE SPECIALI DI SUPPORTO	54
ALLEGATO 2.4 - VALUTAZIONE DEL TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.....	59
ALLEGATO 2.5 - SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI.....	65
PROCEDURE DI CONCILIAZIONE.....	69
GUIDA ALLA COMPILAZIONE DELLA SCHEDA DEI DIRETTORI, DIRIGENTI E TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	71
GUIDA ALLA COMPILAZIONE DELLA SCHEDA DEI DIPENDENTI	73



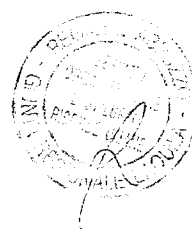


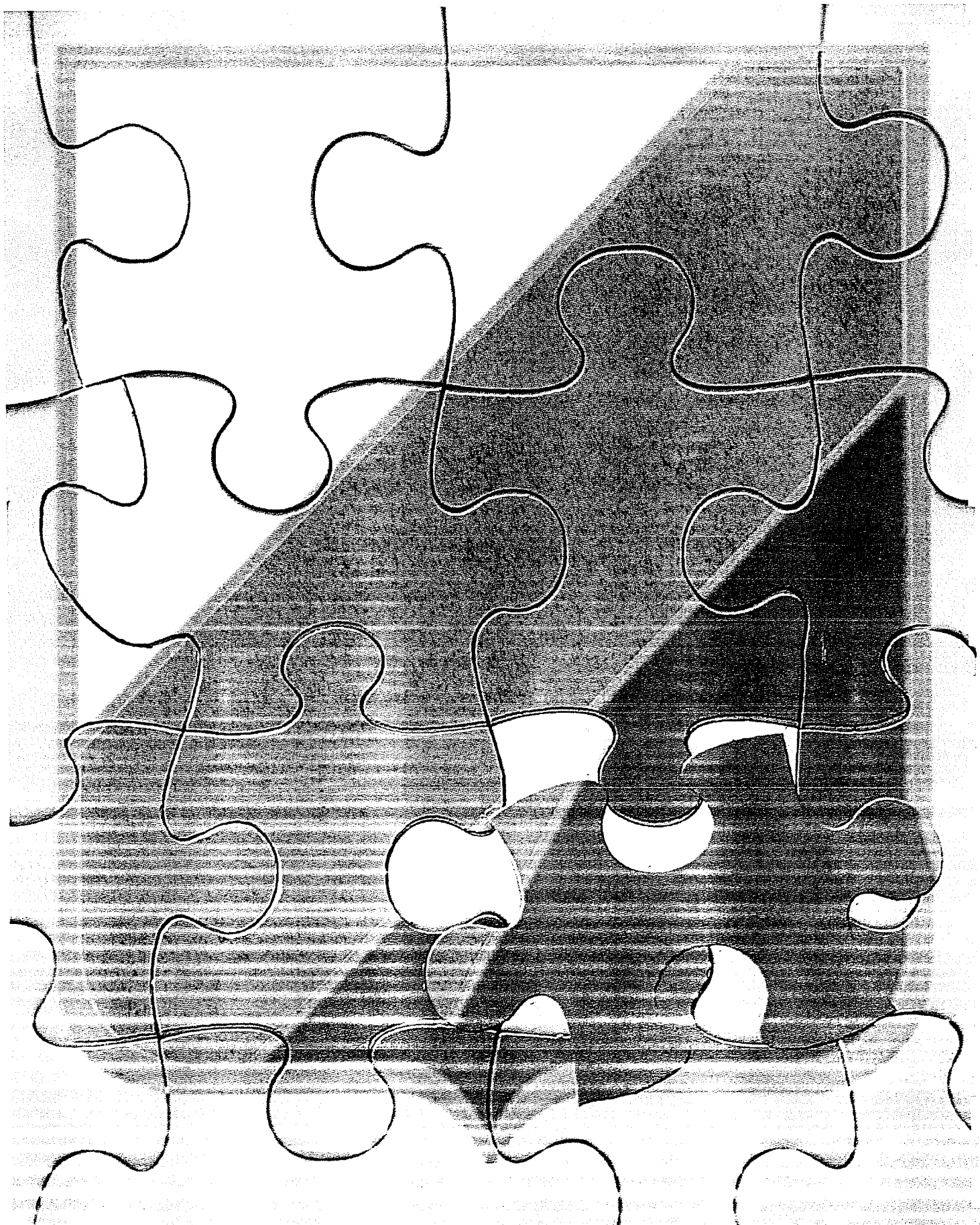
Handwritten signature or mark in the bottom left corner.



REGIONE ABRUZZO

Direzione Risorse Umane e Strumentali, Politiche Culturali
Servizio Gestione delle Risorse Umane:
Selezione, Formazione, Valutazione





REGIONE ABBIGLIATO