

PROVINCIA DI SALERNO

SEGRETERIA GENERALE

Servizio Organizzazione del lavoro e relazioni sindacali
organizzazionelavoro@provincia.salerno.it



Regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance.

Approvato con la deliberazione della Giunta provinciale n. 471 del 20 dicembre 2010 e modificato con le deliberazioni della Giunta provinciale n. 296 del 10 ottobre 2011, n. 164 dell'8 giugno 2012 e n. 67 del 12 aprile 2013.

Indice

TITOLO I Principi generali

- Art. 1 - Finalità
- Art. 2 - Ambito applicativo
- Art. 3 - Ciclo di gestione della performance
- Art. 4 - Sistema e ambiti di misurazione e valutazione della performance
- Art. 5 - Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance
- Art. 6 - Oggetto del sistema di misurazione di valutazione della performance

TITOLO II L'Organismo indipendente di valutazione della performance

CAPO I Istituzione e disciplina delle funzioni dell'OIV

- Art. 7 - Istituzione e nomina
- Art. 8 - Cessazione dall'incarico
- Art. 9 - Funzioni
- Art. 10 - Funzionamento

TITOLO III Sistema di valutazione delle prestazioni

CAPO I Disposizioni comuni sul sistema di valutazione delle prestazioni

- Art. 11 - Definizione degli obiettivi e degli indicatori
- Art. 12 - Fasce di merito aperte

CAPO II Sistema di valutazione della prestazione dei dirigenti

- Art. 13 - Criteri di valutazione
- Art. 14 - Valutazione dei risultati
- Art. 15 - Valutazione delle capacità manageriali dimostrate
- Art. 16 - Valutazione delle competenze professionali dimostrate
- Art. 17 - Valutazione dell'indagine di customer satisfaction
- Art. 18 - La capacità di valutazione dei collaboratori
- Art. 19 - Metodologia, tempistica e soggetto valutatore
- Art. 20 - Attribuzione della retribuzione di risultato

CAPO III Sistema di valutazione della prestazione dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità

- Art. 21 - Criteri di valutazione
- Art. 22 - Attribuzione della retribuzione di risultato

CAPO IV Sistema di valutazione della prestazione del personale

- Art. 23 - Criteri di valutazione
- Art. 24 - Valutazione dei risultati
- Art. 25 - Valutazione dei comportamenti organizzativi
- Art. 26 - Valutazione delle competenze professionali dimostrate
- Art. 27 - Valutazione correlata al punteggio assegnato al titolare di posizione organizzativa o, in mancanza, al responsabile del servizio

Regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance.

Art. 28 – Attribuzione della produttività collegata alle performance individuali

Art. 29 – Individuazione delle risorse

TITOLO IV

Capo I

Sistema premiante e procedure di conciliazione

CAPO I

Sistema premiante

Art. 30 – Gli strumenti di valorizzazione del merito e della professionalità

Art. 31 – Il bonus annuale delle eccellenze

Art. 32 – Il premio annuale per l'innovazione

Art. 33 – Le progressioni economiche

Art. 34 – le progressioni di carriera

Art. 35 - L'attribuzione di incarichi e responsabilità

Art. 36 - Accesso ai percorsi di alta formazione e di crescita professionale

Capo II

Procedure di conciliazione

Art. 37 – Finalità della procedura di conciliazione

Art. 38 – Procedura di conciliazione

Art. 39 – Il collegio di conciliazione

TITOLO V

Trasparenza e rendicontazione della performance

Art. 40 – Trasparenza

TITOLO VI

Norme transitorie e finali

Art. 41 – Norme transitorie

Art. 42 – Norme abrogate

Art. 43 – Norme finali

Allegato A – Sistema delle fasce aperte e metodologia di calcolo della produttività e della retribuzione di risultato

Allegato B – Criteri di valutazione delle prestazioni dei dirigenti (indennità di risultato)

Allegato B1 – Scheda di valutazione della prestazione dei dirigenti

Allegato C - Valutazione dei risultati del personale dipendente

Allegato C1 – Valutazione comportamenti organizzativi del personale dipendente

Allegato C2 – Valutazione delle competenze professionali del personale dipendente

Allegato C3 – Valutazione correlata agli obiettivi assegnati alla P.O. /Dirigente

Allegato C4 – Scheda di valutazione della prestazione dei dipendenti

TITOLO I PRINCIPI GENERALI

Art.1 Finalità

1. La misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti della Provincia di Salerno (successivamente richiamata come "ente") è finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Art. 2 Ambito applicativo

1. Il presente regolamento disciplina:
 - a) Il sistema di misurazione, valutazione e monitoraggio della performance delle strutture amministrative dell'ente complessivamente considerate, dei singoli settori in cui si articola la Provincia di Salerno, del personale dirigenziale e del personale non dirigenziale.
 - b) gli strumenti di valorizzazione del merito e i metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa;
 - c) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - d) le misure finalizzate a garantire la trasparenza e la rendicontazione del ciclo di gestione della performance.

Art. 3 Ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa in coerenza con la programmazione generale e con il bilancio e gli strumenti della programmazione finanziaria dell'ente.
2. Il ciclo di gestione della performance si articola e tiene conto necessariamente delle seguenti fasi:
 - a. programma amministrativo e linee programmatiche;
 - b. piano generale di sviluppo;
 - c. bilancio di previsione e l'allegata relazione previsionale e programmatica;
 - d. piano esecutivo di gestione (PEG);
 - e. piano dettagliato degli obiettivi (PDO);
 - f. piano settoriale di lavoro (PSL);
 - g. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - h. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, secondo le procedure e i criteri di cui al presente regolamento;
 - i. adozione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito, all'esito del processo di cui alla lettera h);
 - j. rendicontazione dei risultati al Presidente della Provincia, ai cittadini ed alla CIVIT;
 - k. pubblicazione dei risultati sul sito istituzionale dell'ente.
3. Il PEG e il PDO sono approvati entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio.

Art. 4

Il sistema e gli ambiti di misurazione e valutazione della performance

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance disciplinato dal presente regolamento concerne la performance organizzativa, nella duplice accezione di singolo settore e dell'ente nel suo complesso, e la performance individuale, ovvero quella del personale, dirigenziale e non dirigenziale, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.
2. Gli ambiti di misurazione e valutazione sono disciplinati dagli articoli 8 e 9 del decreto legislativo n. 150/2009.

Art. 5

Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance

1. I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:
 - a) il Presidente della Provincia;
 - b) la Giunta provinciale;
 - c) l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV);
 - d) il direttore generale;
 - e) i dirigenti.
 - f) i cittadini/utenti e il personale dipendente dell'ente.
2. Il sistema di valutazione della performance dei dirigenti, dei funzionari titolari di posizione organizzativa, delle alte professionalità e degli altri dipendenti dell'ente è integrato dal sistema dei controlli interni disciplinato dal decreto legislativo n. 286/1999 e dagli articoli 147, 196 e seguenti del decreto legislativo n. 267/2000.
3. L'ente si adegua, altresì, ai protocolli di collaborazione definiti tra l'UPI e la Commissione di cui all'art. 13 del decreto legislativo n. 150/2009 per la realizzazione delle attività di cui ai commi 5,6 e 8 del precitato articolo.

Art. 6

Oggetto del sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il sistema di valutazione del personale, dei titolari di posizione organizzativa, delle alte professionalità, dei dirigenti, del direttore generale e del segretario generale ha ad oggetto:
 - a. la prestazione (performance organizzativa e individuale);
 - b. le potenzialità .
2. La valutazione delle prestazioni prende in considerazione i risultati concretamente raggiunti dal personale, dai titolari di posizione organizzativa, dalle alte professionalità e dai dirigenti, sia individualmente che collettivamente, le competenze organizzative dimostrate, le capacità professionali nonché il livello di soddisfazione dell'utenza e dei dipendenti rispetto ai servizi erogati. A tale valutazione è correlata la razionale attribuzione delle indennità collegate alle prestazioni offerte dal personale dai titolari di posizione organizzativa, dalle alte professionalità e dai dirigenti.
3. La valutazione del potenziale è funzionale all'attivazione di processi di pianificazione di modifiche dell'assetto organizzativo dell'ente nonché allo sviluppo e ad una maggiore valorizzazione delle risorse umane interne. La valutazione del potenziale consiste nell'analisi delle attitudini e delle capacità dei singoli dipendenti e nella loro valutazione in relazione ai requisiti richiesti per ricoprire ruoli diversi all'interno dell'organizzazione dell'ente.
4. La valutazione della prestazioni del direttore generale e del segretario generale è effettuata dal presidente della Provincia, su proposta dell'OIV. Può essere adottata la

medesima metodologia di valutazione prevista per i dirigenti ovvero quella proposta dall'OIV.

TITOLO II

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Capo I

Istituzione e disciplina delle funzioni dell'OIV

Art. 7

Istituzione e nomina

1. Il presente capo disciplina l'istituzione e le funzioni dell'Organismo indipendente di valutazione della performance (di seguito richiamato come OIV) della Provincia di Salerno in conformità ai principi e ai criteri dettati:
 - dagli articoli 7 e 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
 - dal decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, e successive modifiche e integrazioni;
 - dall'art. 147 del decreto legislativo n. 267 del 2000.
2. L'OIV sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, previsti dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, ad eccezione del controllo di gestione, ed esercita, in piena autonomia, le funzioni e le attività di cui al successivo art. 9.
3. L'OIV è nominato, in deroga alle disposizioni del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in materia di conferimento degli incarichi di collaborazione, con decreto del Presidente della Provincia per un periodo massimo di tre anni. L'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta e non può, comunque, eccedere la durata del mandato del Presidente della Provincia. In ogni caso, l'OIV svolge le funzioni ad esso attribuite sino alla nomina dei nuovi componenti.
4. L'OIV è composto da un numero di tre membri. I componenti dell'OIV devono essere in possesso dei seguenti requisiti: a) diploma di laurea, preferibilmente in Economia e Commercio o in Giurisprudenza o titolo equipollente (vecchio ordinamento) ovvero lauree specialistiche /magistrali equiparate ai sensi e per gli effetti dal decreto interministeriale 05.05.2004 (pubblicato nel G.U. 21.08.2004 n. 196) e s.m.i.; b) comprovata preparazione nelle materie organizzative inerenti alla pubblica amministrazione locale e nella gestione del personale dipendente ovvero con specifica preparazione in materia economico-finanziaria ed, in particolare, nel controllo economico della gestione. Sono considerati in possesso dei requisiti richiesti per la nomina i dirigenti della Pubblica Amministrazione o di aziende private che si occupano o si sono occupati di controlli interni e di valutazione del personale, i professionisti del settore, i professori universitari di materie giuridiche ed economiche, gli avvocati e i commercialisti abilitati all'esercizio della professione.

5. Il Presidente dell'OIV:
 - a) rappresenta l'OIV nei rapporti con l'amministrazione e con altri soggetti istituzionali della Provincia;
 - b) assume la responsabilità delle relazioni e dei documenti prodotti dall'OIV, nonché degli atti amministrativi connessi all'attività del dell'OIV;
 - c) convoca e presiede le riunioni dell'OIV fissandone l'ordine del giorno;
 - d) nomina il segretario dell'organismo;
6. Ai componenti l'OIV, compreso il Presidente, è riconosciuto un compenso ragguagliato al corrispettivo economico annualmente erogato ai Revisori dei conti, ridotto del 30 per cento.
7. Al provvedimento di nomina segue la stipulazione del contratto di collaborazione in cui è determinata la misura del compenso, le modalità di pagamento e ogni altro aspetto concernente il rapporto tra le parti. La liquidazione dei compensi viene effettuata previa acquisizione di attestazione del Presidente della Provincia comprovante il regolare svolgimento delle attività poste in capo all'OIV. Il contratto è stipulato con il dirigente del settore Gestione risorse umane.
8. Sono incompatibili con l'incarico di componente dell'OIV il direttore generale, il segretario generale, i dirigenti e i dipendenti dell'ente. Per i componenti l'OIV si applicano, inoltre, le cause di incompatibilità previste per i Revisori dei Conti nonché le altre previste dall'art. 14, comma 8, del decreto legislativo n. 150 del 2009.

Art. 8 Cessazione dall'incarico

1. I componenti l'OIV cessano dall'incarico nei seguenti casi:
 - a) dimissioni;
 - b) rimozione;
 - c) revoca.
2. Le dimissioni dalla carica di Presidente o membro dell'OIV, indirizzate al Presidente della Provincia, devono essere presentate, immediatamente, all'ufficio archivio e protocollo generale. Esse sono irrevocabili, non necessitano di presa d'atto e sono efficaci dal giorno in cui è nominato il nuovo componente.
3. La rimozione dalla carica dei componenti dell'OIV avviene con decreto del Presidente della Provincia quando si verifica una delle seguenti ipotesi:
 - a) violazione delle norme regolamentari e legislative inerenti all'attività dell'OIV;
 - b) condanna con sentenza divenuta irrevocabile per delitto commesso nella qualità di pubblico ufficiale o con abuso di poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione, ad una pena detentiva della durata superiore a 6 mesi o, per qualsiasi altro delitto, alla pena della reclusione di durata superiore ad un anno.
4. La revoca dell'incarico è disposta con decreto del Presidente della Provincia qualora ricorra uno dei seguenti casi:
 - a) assenza ingiustificata per due sedute anche non consecutive;
 - b) sopraggiunto venir meno dei requisiti richiesti per la nomina.
5. Il Presidente della Provincia provvede alla sostituzione dei componenti dell'OIV dimissionari, rimossi o revocati dall'incarico entro 10 (dieci) giorni dall'acquisizione delle dimissioni ovvero dal provvedimento di rimozione o revoca dell'incarico.
6. Al componente cessato dall'incarico è corrisposta la quota di compenso maturata all'atto della cessazione.

Art. 9 Funzioni

1. L'OIV svolge le seguenti funzioni:
 - a. monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
 - b. indirizza l'attività del controllo di gestione per la parte relativa alla misurazione della performance individuale e organizzativa e utilizza i risultati dello stesso;
 - c. riferisce alla Giunta, con cadenza almeno semestrale, sull'andamento delle performance e comunica tempestivamente le criticità riscontrate;
 - d. garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.lgs. 150/2009, secondo quanto previsto dai regolamenti dell'ente, dai contratti collettivi nazionali e dai contratti integrativi, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - e. sulla base del sistema di misurazione e valutazione, propone al Presidente la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi collegati alla performance;
 - f. è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti di misurazione e di valutazione;
 - g. promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui all'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 e all'art. 40 del presente regolamento;
 - h. verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - i. cura periodicamente, di concerto con il direttore generale, la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione;
 - j. valuta in modo comparativo le candidature presentate al fine dell'assegnazione del premio annuale per l'innovazione, di cui all'art. 32 del presente regolamento;
 - k. valuta e seleziona i dirigenti al fine dell'accesso ai percorsi di alta formazione e di crescita professionale di cui all'art. 36 del presente regolamento;
 - l. supporta i dirigenti nella valutazione e selezione dei dipendenti al fine dell'accesso ai percorsi di alta formazione e di crescita professionale di cui all'art.36 del presente regolamento;
 - m. certifica, nella relazione di cui alla lett. a), i risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente al fine di destinare una quota degli stessi al premio di efficienza di cui all'art. 27 del decreto legislativo n. 150 del 2009, secondo le modalità previste dalla contrattazione decentrata integrativa.
2. L'OIV svolge, inoltre, le altre funzioni disciplinate dal presente regolamento, nonché quelle previste dallo statuto e dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Art. 10 Funzionamento

1. La Provincia di Salerno assicura e garantisce il buon funzionamento dell'OIV riconoscendo allo stesso, nell'espletamento delle funzioni e dei compiti assegnati, l'autonomia operativa, il diritto di accesso ai dati e alle informazioni necessarie, nonché la pubblicità e la diffusione degli atti, anche per via telematica, nel rispetto della normativa a tutela della riservatezza.
2. Tutti i servizi e gli uffici dell'amministrazione provinciale sono tenuti a collaborare con l'OIV e a rendere disponibili i dati e le informazioni necessarie per assicurarne il proficuo espletamento delle attività.

3. L'OIV si riunisce, di norma, almeno una volta al mese. Alle riunioni dell'OIV possono presenziare, previamente invitati e se necessario ai fini dello svolgimento dell'ordine del giorno, il Presidente della Provincia, gli assessori e i dirigenti dell'ente.
4. La convocazione deve aver luogo con avviso, anche per via telematica, fatto recapitare ai singoli componenti, almeno tre giorni prima del giorno fissato per la seduta, fatti salvi i casi di urgenza. La convocazione deve contenere, oltre all'ordine del giorno, la sede e l'ora della riunione nonché la documentazione necessaria per la trattazione degli argomenti in discussione.
5. Su istanza di uno dei suoi componenti, il Presidente convoca l'OIV entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta, ponendo all'ordine del giorno gli argomenti indicati dal richiedente. L'OIV si può anche autoconvocare senza particolari formalità.
6. L'OIV è validamente costituito quando:
 - a. tutti i componenti siano stati regolarmente convocati;
 - b. risultino presenti almeno due componenti;
7. Le deliberazioni sono adottate a maggioranza assoluta dei presenti. In caso di parità prevale il voto del Presidente.
8. Il segretario dell'OIV, oltre a svolgere attività istruttoria finalizzata ai lavori dell'OIV, redige il verbale della seduta. In caso di assenza o di impossibilità del segretario verbalizzante, il verbale è redatto dal membro più giovane dell'OIV.
9. Le adunanze dell'OIV non sono pubbliche. Il verbale è approvato seduta stante o nella seduta successiva; è sottoscritto dal Presidente e dal Segretario.
10. I verbali delle sedute dell'OIV sono pubblici. Sono inoltre comunicati alle strutture che siano state oggetto di specifica considerazione.
11. Di norma le sedute dell'OIV devono tenersi fuori dall'orario ordinario di lavoro.
12. Ulteriori aspetti organizzativi e gestionali afferenti al funzionamento ed all'organizzazione dell'OIV non previsti dal presente regolamento, possono essere disciplinati con provvedimento adottato dal Presidente della Provincia o, per quanto attiene a questioni interne all'organismo, dal Presidente dell'OIV stesso.

TITOLO III SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Capo I Disposizioni comuni sul sistema di valutazione delle prestazioni

Art. 11 Definizione degli obiettivi e degli indicatori

1. Gli obiettivi della gestione sono definiti annualmente nel PEG e nel PDO sulla base del bilancio di previsione e dell'allegata relazione previsionale e programmatica.
2. Gli obiettivi devono rispettare i principi fissati dall'articolo 5 del D.Lgs n. 150/2009.
3. Gli obiettivi sono proposti dai dirigenti, sentiti gli assessori di riferimento, entro il 31 ottobre dell'anno precedente a quello di esercizio e contengono la articolazione delle fasi necessarie al loro raggiungimento. Del rispetto dei tempi e del contenuto delle proposte si tiene conto nell'ambito della valutazione delle capacità manageriali dei dirigenti, fattore capacità di proposta. Gli obiettivi sono negoziati con il direttore generale, e sono coordinati e raccolti in un unico documento entro il 30 novembre dell'anno precedente. Il direttore generale li correda con uno o più indicatori ed un peso ponderale che saranno illustrati preventivamente ai dirigenti. Il direttore generale può farsi assistere dall'OIV. Gli obiettivi sono contenuti nel PDO e sono approvati dalla Giunta provinciale nell'ambito del PEG.
4. Entro il 30 settembre dell'anno di esercizio gli obiettivi assegnati possono essere rinegoziati. Ai dirigenti possono, altresì, essere assegnati ulteriori obiettivi che

emergano durante l'anno, previa comunicazione da parte del direttore generale. Analoga operazione dovrà essere effettuata anche per gli obiettivi eliminati in corso di esercizio. Le modifiche al PDO sono approvate dalla Giunta.

5. Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabili al dirigente, lo stesso non sarà considerato valutabile e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulandone in proporzione il peso.
6. Il grado di raggiungimento degli obiettivi si valuta nel seguente modo:
 - a) fino al 30 % quando l'obiettivo non è stato raggiunto;
 - b) dal 31 % al 50 % quando l'obiettivo è stato scarsamente raggiunto;
 - c) dal 51 % all'80 % quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
 - d) dall'81 % al 90 % quando l'obiettivo è stato quasi del tutto raggiunto;
 - e) dal 91 % al 100 % quando l'obiettivo è stato raggiunto.
7. Ai fini della valutazione, il peso ponderale degli obiettivi assegnati, in ogni caso, deve consentire il raggiungimento teorico del punteggio massimo attribuito.

Art. 12

Le fasce di merito aperte

1. A seguito degli esiti delle valutazioni delle prestazioni, i dirigenti, i responsabili di posizioni organizzative e le alte professionalità ed il personale sono inseriti in sei fasce di merito. Le fasce sono formate per singolo settore per il personale del comparto, mentre per i dirigenti, le alte professionalità e le posizioni organizzative sono unitarie nell'intero ente.
2. Il trattamento economico accessorio collegato alle performance (individuale ed organizzativa), ovvero l'indennità di risultato per i dirigenti, i titolari di posizione organizzativa e le alte professionalità e la produttività per il personale del comparto, avviene secondo la tipologia delle c.d. fasce aperte di cui all'allegato A, fermo restando le risorse che saranno destinate, ai sensi delle disposizioni del Titolo IV del presente regolamento, agli istituti meritocratici (bonus delle eccellenze e premio annuale per l'innovazione).
3. Per i dirigenti, i responsabili di posizione organizzativa e le alte professionalità, in ogni caso, non si potrà superare il tetto massimo della indennità di risultato né scendere al di sotto di quello minimo previsti dalla contrattazione collettiva.

CAPO II

Sistema di valutazione della prestazione dei dirigenti

Art. 13

Criteri di valutazione

1. Il direttore generale, sentito l'OIV, individua e specifica, unitamente all'assegnazione ai singoli dirigenti del PDO, i fattori e i criteri di valutazione previsti nell'Allegato B del presente regolamento, completandoli con gli indicatori e i pesi ponderali.
2. La valutazione dei dirigenti ai fini dell'inserimento nelle fasce di merito di cui al precedente art. 12 e della conseguente erogazione dell'indennità di risultato è effettuata secondo le modalità di cui al comma precedente e sulla base delle seguenti griglie di punteggio:
 - a. fino a 50 punti per i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati (Parte I);
 - b. fino a 20 punti per le capacità manageriali espresse (Parte II);
 - c. fino a 5 punti per le competenze professionali dimostrate (Parte III);
 - d. fino a 10 punti per la soddisfazione dell'utente e del personale ricavata tramite indagini di rilevazione della customer satisfaction, interna ed esterna, attivate dalla direzione generale (Parte IV);
 - e. fino a 15 punti per la capacità di valutazione dei propri collaboratori (Parte V).

3. Il dirigente che, come valore medio della performance individuale, non supera il grado del 30% di raggiungimento degli obiettivi assegnati, sarà giudicato "NON VALUTABILE" ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato. Nel caso di eventuali incarichi multipli di responsabilità e di direzione, il valore medio sarà calcolato su tutti gli obiettivi assegnati.

Art. 14

Valutazione dei risultati

1. La valutazione dei risultati ha ad oggetto il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al dirigente con il PEG e il PDO.
2. I risultati da valutare sino a 50 punti si riferiscono sia agli obiettivi di carattere individuale (performance individuale), che a quelli riferiti all'intero settore ovvero a gruppi di lavoro coinvolti in uno specifico progetto o piano di lavoro (performance organizzativa). In particolare, agli obiettivi individuali viene assegnato un punteggio fino a 30 punti. Alla performance organizzativa, di conseguenza, è assegnato un punteggio fino a 20 punti. Tale punteggio tiene conto sia del peso degli obiettivi che del giudizio. Per gli obiettivi connessi all'ordinaria amministrazione viene fissato un livello minimo di risultato atteso.
3. Nella valutazione dei risultati si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate al singolo dirigente per il conseguimento degli obiettivi di gestione che degli eventuali scostamenti dall'obiettivo a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente.
4. La valutazione dei risultati deve, altresì, prendere in considerazione gli eventuali incarichi multipli di responsabilità e di direzione attribuiti al dirigente.

Art. 15

Valutazione delle capacità manageriali dimostrate

1. La valutazione delle capacità manageriali prende in considerazione l'insieme delle capacità e delle competenze tecniche, organizzative e relazionali possedute dal dirigente.
2. Le capacità manageriali sono valutate fino a 20 punti sulla base della seguente metodologia:
 - a) fino al 20 % le capacità manageriali sono state espresse in modo insufficiente;
 - b) dal 21 % al 40 % le capacità manageriali sono state espresse in modo poco apprezzabile;
 - c) dal 41 % al 60 % le capacità manageriali sono state sufficientemente espresse;
 - d) dal 61 % all'80 % le capacità manageriali sono state ampiamente espresse;
 - e) dall'81 % al 100 % le capacità manageriali sono state espresse in maniera ottimale.
3. Nell'ambito dei fattori di valutazione delle capacità manageriali deve essere adeguatamente considerata la capacità di interazione con gli organi di indirizzo politico nonché il livello di valutazione delle competenze manageriali da parte dei diretti collaboratori.
4. La rilevazione della valutazione del proprio dirigente da parte del personale viene effettuata attraverso indagini annuali, curate dalla direzione generale e dall'OIV, tramite la somministrazione di questionario volto a rilevare il clima aziendale, il livello di benessere organizzativo e la capacità di gestione delle risorse umane.

Art. 16

Valutazione delle competenze professionali dimostrate

1. La valutazione delle competenze professionali dei dirigenti tiene conto delle conoscenze, delle esperienze, dei titoli professionali e del livello di aggiornamento.
2. Le competenze professionali sono valutate fino a 5 punti sulla base dei seguenti criteri:
 - a) fino al 20 % le competenze professionali sono state espresse in modo insufficiente;
 - b) dal 21 % al 40 % le competenze professionali sono state espresse in modo poco apprezzabile;
 - c) dal 41 % al 60 % le competenze professionali sono state sufficientemente espresse;
 - d) dal 61 % all'80 % le competenze professionali sono state ampiamente espresse;
 - e) dall'81 % al 100 % le capacità manageriali sono state espresse in maniera ottimale.

Art. 17

Valutazione dell'indagine di customer satisfaction

1. La valutazione dell'indagine di customer satisfaction concerne la rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti/cittadini (customer esterna) e dei dipendenti dell'ente (customer interna) rispetto alla qualità dei servizi forniti dal settore o dagli uffici/servizi in esso incardinati.
2. Ai fini della rispettiva valutazione, fino a 10 punti, ogni dirigente dovrà documentare di avere svolto almeno una indagine di customer satisfaction nel primo anno ed almeno due indagini a regime. Il contenuto e le modalità di tali indagini sono definiti dalla direzione generale, in collaborazione con l'OIV, sentiti i dirigenti dell'ente. L'indagine dovrà essere svolta di norma in forma anonima, la quantità delle risposte dovrà essere statisticamente significativa e non saranno prese in considerazione le risposte non coerenti.
3. I risultati dell'indagine sono riportati in appositi *report* elaborati dalla direzione generale.
4. In caso di mancato o insufficiente svolgimento delle attività di indagine il punteggio finale sarà pari a 0 punti.

Art. 18

La capacità di valutazione dei collaboratori

1. Nella valutazione, fino a 15 punti, dei dirigenti rispetto alle capacità valutative, l'OIV si attiene a quanto indicato nell'Allegato B1, lettera E, del presente regolamento.

Art. 19

Metodologia, tempistica e soggetto valutatore

1. Entro il 31 maggio ed il 30 settembre di ogni anno, l'OIV effettua la valutazione intermedia del grado di raggiungimento degli obiettivi e degli altri fattori di valutazione. Si procede ad una sola valutazione intermedia, entro il 30 settembre, nel caso in cui il bilancio, il PEG ed il PDO non siano stati adottati entro il mese di febbraio.
2. L'OIV effettua la valutazione finale dei dirigenti entro il 31 maggio dell'anno successivo a quello di esercizio utilizzando lo schema di cui all'allegato B1 del presente regolamento. A tal fine, acquisisce la relazione al consuntivo approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, il report del controllo di gestione contenente la

misurazione delle performance individuali e collettive e le relazioni dei dirigenti. Su richiesta o di propria iniziativa, l'OIV può procedere ad audizioni dei singoli dirigenti.

3. La proposta di valutazione individuale, prima di essere consegnata al Presidente della Provincia per le decisioni finali, viene trasmessa ai singoli dirigenti. L'OIV, in merito alla proposta di valutazione, è tenuto ad ascoltare i dirigenti che ne facciano richiesta e/o ad esaminare eventuali memorie/relazioni prodotte.
4. L'OIV elabora la proposta di valutazione individuale definitiva tenendo anche conto delle osservazioni formulate dal dirigente interessato. Nel caso decida di discostarsene è tenuto a fornire adeguata motivazione.

Art. 20

Attribuzione della retribuzione di risultato

1. Nella attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato si deve tenere conto, nell'ambito delle fasce di merito, del peso differenziato della retribuzione di posizione in godimento.
2. La metodologia di calcolo della retribuzione di risultato è disciplinata nell'allegato A del presente regolamento. Qualora in sede di contrattazione collettiva nazionale o decentrata venissero fissate diverse percentuali di calcolo dell'indennità massima e minima di risultato, con deliberazione della giunta provinciale si provvede alla consequenziale rideterminazione delle percentuali riportate nel citato allegato A.
3. Le indennità di risultato, con deliberazione di Giunta provinciale, sono ridotte proporzionalmente nel caso in cui l'ammontare complessivo delle stesse sia superiore al fondo stabilito in sede di contrattazione decentrata.¹

CAPO III

Sistema di valutazione della prestazione dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità

Art. 21

Criteri di valutazione

1. Il dirigente, subito dopo l'approvazione del PDO e nell'ambito del PSL, assegna ai titolari di posizione organizzativa e alle alte professionalità le azioni riferite ai propri obiettivi settoriali diverse in numero e tipologia, eventualmente completandole con i pesi ponderali.
2. I dirigenti valutano la performance dei titolari di posizione organizzativa (di seguito PO) sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:
 - a. nella misura del 50 % per i risultati raggiunti;
 - b. nella misura del 25 % per i comportamenti organizzativi;
 - c. nella misura del 15 % per le competenze professionali dimostrate;
 - d. nella misura del 10 % per la valutazione dell'indagine di *customer satisfaction*².
- 2 bis. I dirigenti valutano la performance dei titolari di alta professionalità (di seguito AP) sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:
 - a. nella misura del 50 % per i risultati raggiunti;
 - b. nella misura del 15 % per i comportamenti organizzativi;
 - c. nella misura del 35 % per le competenze professionali dimostrate³.

¹ comma modificato con deliberazione di Giunta provinciale n. 67 del 12.4.2013.

² comma sostituito con deliberazione di Giunta provinciale n. 164 dell'8.06.2012 e successivamente così modificato con deliberazione di Giunta provinciale n. 67 del 12.4.2013.

³ comma inserito con deliberazione di Giunta provinciale n. 67 del 12.4.2013.

3. Fermo restando quanto previsto dal comma 2, alla metodologia di valutazione del risultato delle PO è applicata la disciplina prevista negli articoli 8 e seguenti del regolamento recante la disciplina delle posizioni organizzative, delle alte professionalità delle specifiche responsabilità⁴.
4. Fermo restando quanto previsto dal comma 2 bis del presente articolo, alla metodologia di valutazione del risultato delle AP si applica la disciplina contenuta negli articoli 21 e seguenti del regolamento recante la disciplina delle posizioni organizzative, delle alte professionalità e delle specifiche responsabilità⁵.
5. La somma di tutti i fattori e valori percentuali della valutazione determina l'inserimento nelle fasce di merito.

Art. 22

Attribuzione della retribuzione di risultato

1. Nell'attribuzione della retribuzione di risultato ai titolari di PO e alle AP si deve tenere conto, nell'ambito delle fasce di merito, del peso differenziato della retribuzione di posizione in godimento
2. La metodologia di calcolo della retribuzione di risultato è disciplinata nell'allegato A del presente regolamento. Qualora in sede di contrattazione collettiva nazionale o decentrata venissero fissate diverse percentuali di calcolo dell'indennità massima e minima di risultato, con deliberazione della giunta provinciale si provvede alla consequenziale rideterminazione delle percentuali riportate nel citato allegato A.
3. Le retribuzioni di risultato delle PO e delle AP, con deliberazione di Giunta provinciale, sono ridotte proporzionalmente nel caso in cui l'ammontare complessivo delle stesse sia superiore al fondo stabilito in sede di contrattazione decentrata⁶.

CAPO IV

Sistema di valutazione della prestazione del personale

Art. 23

Criteri di valutazione

1. La valutazione del personale dipendente, ai fini delle progressioni economiche e della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, è costituita dalle seguenti quattro parti:
 - a) 50 punti per i risultati raggiunti;
 - b) 25 punti per i comportamenti organizzativi;
 - c) 15 punti per le competenze professionali dimostrate;
 - d) 10 punti per la valutazione finale assegnata alla posizione organizzativa di riferimento o, in mancanza, al dirigente di riferimento.

Art. 24

Valutazione dei risultati

1. Ogni obiettivo assegnato deve avere un peso ponderale; la somma dei pesi deve raggiungere 50 punti, in conformità a quanto previsto nell'allegato C.
2. I risultati raggiunti sono valutati secondo la seguente articolazione:
 - fino al 30 % quando il risultato non è stato raggiunto;
 - dal 31 % al 50 % quando il risultato è stato scarsamente raggiunto;
 - dal 51 % all'80 % quando il risultato è stato parzialmente raggiunto;

⁴ comma modificato con deliberazione di Giunta provinciale n. 67 del 12.4.2013.

⁵ comma modificato con deliberazione di Giunta provinciale n. 67 del 12.4.2013.

⁶ comma modificato con deliberazione di Giunta provinciale n. 67 del 12.4.2013.

Regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance.

- dall'81 % al 90 % quando il risultato è stato quasi del tutto raggiunto;
- dal 91 % al 100 % quando il risultato è stato raggiunto.

Art. 25

Valutazione dei comportamenti organizzativi

1. Ogni dirigente, unitamente agli obiettivi, assegna uno o più fattori di valutazione dei comportamenti organizzativi, scegliendoli tra quelli previsti dalla tabella riportata nell'allegato C1 del presente regolamento, in rapporto alla categoria e profilo professionale del dipendente.
2. Il dirigente individua anche un peso ponderale per ogni fattore, di modo che la somma sia pari a 25 punti, e definisce gli indicatori.

Art. 26

Valutazione delle competenze professionali dimostrate

1. Ogni dirigente, unitamente agli obiettivi, assegna uno o due fattori di valutazione delle competenze professionali, scegliendoli tra quelli previsti dalla tabella riportata nell'allegato C2, in rapporto alla categoria e profilo professionale del dipendente.
2. Il dirigente individua anche un peso ponderale per ogni fattore, di modo che la somma sia pari a 15 punti, e definisce gli indicatori.

Art. 27

Valutazione correlata al punteggio assegnato al titolare di posizione organizzativa o, in mancanza, al responsabile del servizio⁷

1. Una parte della valutazione del dipendente è strettamente correlata al punteggio complessivo assegnato dal dirigente al titolare di posizione organizzativa o, in mancanza, al responsabile del servizio in cui è incardinato il dipendente. Tale risultato viene valutato fino a 10 punti, in rapporto direttamente proporzionale all'esito della valutazione conseguita dal funzionario titolare di p.o. o dal responsabile del servizio, in conformità a quanto previsto nell'allegato C3⁸.

Art. 28

Attribuzione della produttività collegata alle performance individuali

1. La somma di tutte le quattro parti, in conformità alla scheda di valutazione riportata nell'allegato C4, determina l'inserimento nelle fasce di merito.
2. Nella attribuzione del compenso si terrà conto, nell'ambito delle singole fasce di merito, della categoria di inquadramento.

Art. 29

Individuazione delle risorse

1. La contrattazione decentrata integrativa determina, nell'ambito del fondo per le risorse decentrate, l'ammontare delle risorse da destinare alla produttività del personale per le performance individuali e le modalità di distribuzione delle stesse tra i vari settori.

⁷ Rubrica modificata con deliberazione di Giunta provinciale n. 67 del 12.4.2013.

⁸ comma modificato con deliberazione di Giunta provinciale n. 67 del 12.4.2013.

TITOLO IV SISTEMA PREMIANTE E PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

CAPO I Sistema premiante

Art. 30

Gli strumenti di valorizzazione del merito e della professionalità

1. Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità sono:
 - a) Il bonus annuale delle eccellenze;
 - b) Il premio annuale per l'innovazione;
 - c) le progressioni economiche;
 - d) le progressioni di carriera;
 - e) l'attribuzione di incarichi e responsabilità;
 - f) l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

Art. 31

Il bonus annuale delle eccellenze

1. Il bonus annuale delle eccellenze è uno strumento con il quale sono premiate le performance individuali che presentano caratteristiche di eccellenza.
2. I destinatari del bonus sono i dirigenti e i dipendenti dell'ente che hanno conseguito il punteggio più elevato nella fascia di merito più alta ed entro il limite del 5 per cento della medesima.
3. Le risorse economiche destinate al bonus annuale delle eccellenze e la relativa misura sono determinate dalla contrattazione collettiva nazionale e, sulla base di questa, dalla contrattazione decentrata integrativa che, a tal fine, può utilizzare parte delle risorse derivanti dall'art. 27, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e non specificamente destinate.
4. I dirigenti e i dipendenti che vengono premiati con il bonus di cui al presente articolo non possono beneficiare del premio di cui al successivo articolo 32 e dell'accesso a percorsi di alta formazione di cui all'articolo 36, a meno che non vi rinuncino. In caso di rinuncia al bonus, si procede allo scorrimento della graduatoria nel rispetto del limite di cui al precedente comma 2.
5. L'attribuzione del bonus deve essere effettuata all'esito del procedimento di valutazione della performance e, comunque, non oltre il 31 maggio dell'anno successivo a quello di riferimento. Le risorse sono attribuite secondo un'equa ed uniforme ripartizione ai dirigenti e ai dipendenti aventi diritto.

Art. 32

Il premio annuale per l'innovazione

1. Il premio annuale dell'innovazione viene attribuito al miglior progetto realizzato nell'anno in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti e dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance dell'organizzazione.
2. I destinatari del premio sono i dirigenti e i dipendenti dell'ente che hanno contribuito alla realizzazione del progetto.
3. Il premio è assegnato dall'OIV attraverso una valutazione comparativa dei progetti realizzati dai vari gruppi di lavoro.

4. I criteri e le modalità di presentazione e di realizzazione dei progetti, della relativa rendicontazione nonché dei criteri di valutazione degli stessi sono stabiliti dalla Giunta provinciale.
5. Le risorse da destinare a tale premio sono fissate in sede di contrattazione decentrata e non possono superare l'ammontare delle risorse previste per il bonus annuale delle eccellenze, utilizzando, fino ad un massimo dei due terzi, le risorse derivanti dall'art. 27 del decreto legislativo n. 150/2009.

Art. 33

Le progressioni economiche

1. Il sistema di valutazione delle prestazioni disciplinato dal Titolo III è utilizzato ai fini delle progressioni economiche dei dipendenti sulla base dei principi generali contenuti nell'art. 23 del decreto legislativo n. 150/2009.
2. L'attribuzione della progressione economica è riconosciuta ai responsabili di posizione organizzativa, alle alte professionalità e agli altri dipendenti dell'ente sulla base dei criteri disciplinati dai successivi commi 3 e 4.
3. I dipendenti che si sono collocati nella fascia di merito più alta per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, avranno titolo preferenziale ai fini della progressione economica.
4. Il punteggio complessivo da attribuire ai fini della selezione per la progressione economica si calcola in base alle seguenti modalità:
 - per il 50%, vale il punteggio ottenuto nell'ultimo anno;
 - per il restante 50%, vale la media dei punteggi ottenuti nei due anni precedenti.

Art. 34

Le progressioni di carriera

1. Le progressioni di carriera sono disciplinate dagli articoli 24 del decreto legislativo n. 150 del 2009 e 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001. L'ente riserva al personale interno in possesso dei necessari requisiti il 50 % dei posti vacanti in dotazione organica e messi a concorso.
2. La partecipazione a posti riservati nei concorsi pubblici non è consentita ai dipendenti che si sono collocati, anche una sola volta, nella fascia di merito più bassa negli ultimi tre anni.

Art. 35

L'attribuzione di incarichi e responsabilità

1. Il conferimento degli incarichi dirigenziali, di posizione organizzativa e delle alte professionalità è subordinato agli esiti della valutazione e misurazione della performance.
2. Il conferimento degli incarichi dirigenziali ai funzionari dell'ente, ai sensi dell'art. 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'art. 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000, è subordinato alla collocazione per almeno tre anni consecutivi del funzionario nella fascia di merito più alta.
3. Gli incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità possono essere attribuiti ai soli funzionari che, nell'anno precedente, si siano collocati nella prima o nella seconda fascia di merito.
4. Le modalità di conferimento degli incarichi di specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL dell'1 aprile 1999 sono previste in apposito regolamento.

Art. 36

Accesso ai percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. Ai dipendenti collocati nella fascia di merito più alta è riconosciuta la piena valorizzazione della professionalità promuovendo la partecipazione a percorsi di alta formazione e ad esperienze lavorative in primarie istituzioni, pubbliche e private, nazionali e internazionali.
2. Le risorse necessarie per assicurare la partecipazione ai percorsi di cui al precedente comma sono previste in apposito capitolo del bilancio di previsione riferito alla formazione del personale, la cui gestione, nel rispetto del piano formativo approvato dalla Giunta, viene affidata al settore Gestione risorse umane.
3. Il settore Gestione risorse umane organizza idonei percorsi di formazione e riqualificazione professionale per i dipendenti collocati nella fascia di merito più bassa.

CAPO II

Procedura di conciliazione

Art. 37

Finalità della procedura di conciliazione

1. La procedura di conciliazione prevista dal presente capo è finalizzata a dirimere in via preventiva le eventuali controversie in sede giurisdizionale derivanti dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.
2. La procedura di conciliazione si ispira ai principi di celerità, efficacia, efficienza ed economicità.
3. L'attivazione della procedura di cui al comma precedente non preclude le forme di tutela giurisdizionale previste dall'ordinamento.

Art. 38

Procedura di conciliazione

1. La procedura di conciliazione può essere attivata ogniqualvolta il dirigente, il funzionario titolare di posizione organizzativa o attributario di alta professionalità e il dipendente lamentino una lesione della propria sfera giuridico-soggettiva derivante dalla violazione del sistema di valutazione e misurazione della performance disciplinato dal presente regolamento.
2. La procedura è avviata con istanza dell'interessato entro 10 giorni dalla notifica o dalla ricezione della scheda di valutazione.
3. Nell'istanza, che va indirizzata al collegio di conciliazione di cui all'articolo successivo, debbono essere indicati:
 - a) nome, cognome e recapito presso cui si intende ricevere eventuali comunicazioni;
 - b) categoria e settore di assegnazione;
 - c) nome e cognome del dirigente valutatore, nel caso in cui sia contestata la valutazione di pertinenza dei dirigenti;
 - d) fotocopia del documento di identità in corso di validità;
 - e) sintetica e chiara esposizione delle ragioni sottese alla presentazione dell'istanza;
 - f) eventuale designazione del procuratore ovvero del rappresentante dell'associazione sindacale, cui il dipendente aderisce o conferisce mandato, che presta assistenza.
4. Alla predetta istanza devono essere allegati la scheda di valutazione ed ogni atto o documento ritenuto utile ai fini della decisione.

5. Il collegio di conciliazione svolge l'attività istruttoria, convoca l'istante per acquisire con maggior dettaglio le motivazioni che stanno alla base della richiesta e dispone l'audizione dell'OIV - o di un suo rappresentante - o del dirigente valutatore per le eventuali controdeduzioni. Nel caso di particolare complessità della controversia ovvero ogniqualvolta lo ritenga necessario, il collegio di conciliazione può stabilire un'audizione in contraddittorio tra le parti.
6. Il collegio di conciliazione conclude il procedimento, entro 20 giorni dalla ricezione dell'istanza, mediante l'adozione di una motivata decisione di rigetto ovvero, qualora ritenga fondata l'istanza, di decisione di riforma o di revisione della valutazione effettuata dall'OIV o dal dirigente.
7. La decisione finale viene notificata all'OIV o al dirigente valutatore e all'istante, entro 5 giorni dall'adozione, tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui i predetti soggetti dispongano di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano o raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Copia della decisione finale è trasmessa, altresì, al settore Gestione risorse umane, per gli adempimenti di competenza, e all'OIV, per le conseguenti valutazioni della condotta tenuta dal dirigente valutatore ai fini della performance.
8. L'attivazione della procedura di conciliazione non sospende, nelle more della sua definizione, lo svolgimento del procedimento di valutazione e gli effetti allo stesso conseguenti.

Art. 39

Il collegio di conciliazione

1. Il collegio di conciliazione è composto da tre membri così individuati:
 - a) dal direttore generale;
 - b) dal segretario generale;
 - c) da un rappresentante sindacale scelto dalle organizzazioni sindacali in sede di tavolo trattante. Il componente nominato dalle organizzazioni sindacali dura in carica un anno e viene eletto nel corso della prima seduta dell'anno del tavolo trattante.
2. Per lo svolgimento dell'attività istruttoria il collegio si avvale delle strutture di staff della direzione generale.
3. Il collegio di conciliazione si riunisce senza particolari formalità e delibera a maggioranza dei componenti. Il plenum del collegio è richiesto solo allorché deve adottarsi la decisione finale di cui al comma 6 del precedente articolo.

TITOLO V

TRASPARENZA E RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 40

Trasparenza

1. Il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, il sistema premiante ed ogni altra informazione concernente il ciclo di gestione della performance sono pubblicati sul sito istituzionale dell'ente in apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito".
2. Ferma restando l'applicabilità delle altre disposizioni di legge e regolamento in materia di trasparenza, sul sito istituzionale dell'ente devono essere pubblicati:
 - a) il PEG e il PDO;
 - b) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;

- c) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;
- d) i nominativi ed i curricula dei componenti dell'OIV;
- e) i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa, redatti in conformità al vigente modello europeo;
- f) le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato.
- g) gli esiti delle indagini di rilevazione della *customer satisfaction*, interna ed esterna.

TITOLO VI NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 41 Norme transitorie

1. Le disposizioni di cui ai commi 4 e 8 dell'art. 7 del presente regolamento, fatta eccezione per le incompatibilità previste per il direttore generale, il segretario generale, il dirigente e i dipendenti dell'ente, non si applicano all'OIV in carica alla data di entrata in vigore del presente regolamento.
2. Le disposizioni di cui agli articoli 33 e 34 del presente regolamento hanno effetto dalla conclusione delle procedure di valutazione per l'anno 2014.
3. La disposizione di cui all'art. 35, comma 2, del presente regolamento ha effetto dalla conclusione delle procedure di valutazione per l'anno 2014.
4. La disposizione di cui all'art. 35, comma 3, del presente regolamento ha effetto dalla conclusione delle procedure di valutazione per l'anno 2012.
5. Sino al termine iniziale di produzione degli effetti delle disposizioni citate nei precedenti commi, si applicano le disposizioni normative e contrattuali vigenti ed applicabili prima dell'entrata in vigore del presente regolamento.
6. Sono fatti salvi gli effetti delle disposizioni del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, per la parte compatibile con il decreto legislativo n. 150 del 2009 e con il presente regolamento.
7. Le disposizioni degli Allegati O e P del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi continuano ad applicarsi nelle parti compatibili con la disciplina dettata dal presente regolamento⁹.
8. Nel caso in cui non sia nominato il direttore generale, le relative funzioni assegnate dal presente regolamento sono esercitate dal segretario generale. In tal caso, le funzioni assegnate al segretario generale ai sensi degli articoli 37, 38 e 39 del presente regolamento sono svolte dal vicesegretario generale ovvero, se lo stesso è parte della procedura di conciliazione, dal dirigente del settore Gestione risorse umane.

Art. 42 Norme abrogate

1. Sono o restano abrogate le seguenti disposizioni:
 - a) gli articoli 229 e 232 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
 - b) l'allegato E del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
 - c) gli articoli 3 e 4 dell'allegato Q del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

⁹ comma modificato con deliberazione di Giunta provinciale n. 67 del 12.4.2013.

Regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance.

Art. 43
Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente regolamento si applicano le disposizioni applicabili agli enti locali del decreto legislativo n. 150 del 2009.

Allegato A

SISTEMA DELLE FASCE APERTE E METODOLOGIA DI CALCOLO DELLA PRODUTTIVITA' E DELLA RETRIBUZIONE RISULTATO

Con esso non viene predeterminato il numero dei dipendenti che rientrano nelle singole fasce nè le risorse da assegnare alle stesse, ma è fatto salvo il principio che la "... quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta ". Il sistema presenta un duplice valore: da una parte esalta il ruolo della dirigenza nella valutazione della performance dei propri collaboratori e dall'altra responsabilizza maggiormente il ruolo dell'OIV impegnato a garantire la correttezza dei processi valutativi.

FASCE DI MERITO PERSONALE COMPARTO

			Personale del Comparto	
prima fascia	Punteggio da 91 a 100	Valutazione Eccellente	Premio base + 50%	1,50
seconda fascia	Punteggio da 81 a 90	Valutazione Elevata	Premio base + 25%	1,25
terza fascia	Punteggio da 51 a 80	Valutazione Buona	Premio base	1,00
quarta fascia	Punteggio da 31 a 50	Valutazione Sufficiente	Premio base - 25%	0,75
quinta fascia	Punteggio da 21 a 30	Valutazione Mediocre	Premio base - 75%	0,25
sesta fascia	FINO a 20	Zero premio		0,00

FASCE DI MERITO DIRIGENZA / P.O. / A.P.

			Dirigenza 10% - 40%	Posizioni organizzative 10% - 25%	Alta professionalità 10% - 30%	Percentuale massima retribuzione risultato
prima fascia	Punteggio da 91 a 100	Valutazione Eccellente	40%	25%	30%	
seconda fascia	Punteggio da 81 a 90	Valutazione Elevata	30%	21%	25%	
terza fascia	Punteggio da 51 a 80	Valutazione Buona	25%	16%	20%	
quarta fascia	Punteggio da 36 a 50	Valutazione Sufficiente	20%	13%	15%	

Regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance.

quinta fascia	Punteggio da 26 a 35	Mediocre	15%	10%	10%	
sesta fascia	FINO a 25	Zero premio	0,00	0,00	0,00	

VALORE PER CATEGORIA CONTRATTUALE	
Categoria	Fattore correttivo
A	1,0000
B	1,0570
B3	1,1174
C	1,1924
D	1,2974
D3	1,4918

ESEMPIO PERSONALE COMPARTO

FONDO IPOTIZZATO	€ 100.000,00
NUMERO DIPENDENTI	100

DIPENDENTI DISTRIBUITI PER CATEGORIA CONTRATTUALE		
Categoria	Fattore correttivo	Dipendenti
A	1,0000	0
B	1,0570	25
B3	1,1174	20
C	1,1924	25
D	1,2974	20
D3	1,4918	10
Totale numero dipendenti		100

IPOTESI DI RIPARTIZIONE PREMIO PRODUTTIVITA'							
	A	B	B3	C	D	D3	
prima fascia	0	5	5	5	5	3	23
seconda fascia	0	5	4	9	6	3	27
terza fascia	0	10	4	5	5	2	26
quarta fascia	0	5	7	6	4	2	24
quinta fascia	0	0	0	0	0	0	0
sesta fascia	0	0	0	0	0	0	0
		25	20	25	20	10	100

CALCOLO QUOTE DI PREMIO DI PRODUTTIVITA'

	A	B	B3	C	D	D3	TOTALE
prima fascia	0	7,93	8,38	8,94	9,73	6,71	41,69
seconda fascia	0	6,61	5,59	13,41	9,73	5,59	40,93
terza fascia	0	10,57	4,47	5,96	6,49	2,98	30,47
quarta fascia	0	3,96	5,87	5,37	3,89	2,24	21,33
quinta fascia	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
sesta fascia	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		29,07	24,30	33,69	29,84	17,53	134,43

VALORE PREMIO BASE

€ 743,91

Il valore è riferito alla fascia 3^a della categoria " A " e si ottiene dividendo l'ammontare del fondo con il totale delle quote di premio

QUOTA salario accessorio determinata per categorie e per numero di dipendenti nelle singole fasce

	A	B	B3	C	D	D3	
prima fascia	0	€ 5.897,34	€ 6.234,33	€ 6.652,78	€ 7.238,60	€ 4.993,93	
seconda fascia	0	€ 4.914,45	€ 4.156,22	€ 9.979,16	€ 7.238,60	€ 4.161,61	
terza fascia	0	€ 7.863,11	€ 3.324,97	€ 4.435,18	€ 4.825,74	€ 2.219,53	
quarta fascia	0	€ 2.948,67	€ 4.364,03	€ 3.991,67	€ 2.895,44	€ 1.664,64	
quinta fascia	0	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	
sesta fascia	0	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	Totale Complessivo
		€ 21.623,57	€ 18.079,55	€ 25.058,79	€ 22.198,38	€ 13.039,72	€ 100.000,00

Quota individuale salario accessorio determinata per categorie nelle singole fasce						
	A	B	B3	C	D	D3
prima fascia	1115,86	1179,47	1246,87	1330,56	1447,72	1664,64
seconda fascia	929,89	982,89	1039,05	1108,80	1206,43	1387,20
terza fascia	743,91	786,31	831,24	887,04	965,15	1109,76
quarta fascia	557,93	589,73	623,43	665,28	723,86	832,32
quinta fascia	185,98	196,58	207,81	221,76	241,29	277,44
sesta fascia	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Allegato B

Criteri di valutazione delle prestazioni dei dirigenti (indennità di risultato)

PARTE 1. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi si articola secondo il seguente prospetto:

A) Obiettivi individuali (*performance individuale*)

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo
INNOVATIVO					
GESTIONALE					
ORGANIZZATIVO (Ris. Um. – Fin.- Strum)					
ECONOMICO					
DI FLESSIBILITA'					
LIBERO					

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE 30 PUNTI

B) Obiettivi di gruppo (*performance organizzativa*)

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo
INNOVATIVO					
GESTIONALE					
ECONOMICO					
DI FLESSIBILITA'					
LIBERO					

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE 20 PUNTI

Nella assegnazione del grado di valutazione si tiene conto dei seguenti fattori:

- a) fino al 30 % quando l'obiettivo non è stato raggiunto;
- b) dal 31 % al 50 % quando l'obiettivo è stato scarsamente raggiunto;
- c) dal 51 % all'80 % quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
- d) dall'81 % al 90 % quando l'obiettivo è stato quasi del tutto raggiunto;
- e) dal 91 % al 100 % quando l'obiettivo è stato raggiunto.

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso degli obiettivi e del giudizio.

Esempio di scheda di valutazione degli obiettivi individuali

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo
<i>Riduzione dei tempi di rilascio delle concessioni</i>	<i>Rilascio entro il tempo medio di 30 giorni</i>	<i>Punti 15</i>	<i>.....</i>	<i>80%</i>	<i>80 X 15 = 1200 sul totale di 1500</i>
<i>Intensificazione dei controlli ambientali</i>	<i>Esecuzione di almeno 300 ispezioni per ...</i>	<i>Punti 15</i>	<i>...</i>	<i>60%</i>	<i>60 x 15 = 900 sul totale di 1500</i>

PUNTEGGIO COMPLESSIVO PUNTI 2100 SUL TOTALE DI 3000, PUNTI 21

PARTE 2. La valutazione delle capacità manageriali/comportamenti organizzativi espresse si articola secondo il seguente prospetto:

N	Fattori di valutazione	Indicatore	Peso ponderale	Grado della valutazione	Giudizio	Punti
1	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta			20%-40%- 60%-80% 100%	insufficiente/ poco apprezzabile/sufficiente/ampiamente espresse/espresse in maniera ottimale	
2	Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo			20%-40%- 60%-80% 100%	insufficiente/ poco apprezzabile/sufficiente/ampiamente espresse/espresse in maniera ottimale	
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati			20%-40%- 60%-80% 100%	insufficiente/ poco apprezzabile/sufficiente/ampiamente espresse/espresse in maniera ottimale	
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità			20%-40%- 60%-80% 100%	insufficiente/ poco apprezzabile/sufficiente/ampiamente espresse/espresse in maniera ottimale	
5	Autonomia gestionale Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori			20%-40%- 60%-80% 100%	insufficiente/ poco apprezzabile/sufficiente/ampiamente espresse/espresse in maniera ottimale	
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza			20%-40%- 60%-80% 100%	insufficiente/ poco apprezzabile/sufficiente/ampiamente espresse/espresse in maniera ottimale	
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato			20%-40%- 60%-80% 100%	insufficiente/ poco apprezzabile/sufficiente/ampiamente espresse/espresse in maniera ottimale	
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro			20%-40%- 60%-80% 100%	insufficiente/ poco apprezzabile/sufficiente/ampiamente espresse/espresse in maniera ottimale	
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito			20%-40%- 60%-80% 100%	insufficiente/ poco apprezzabile/sufficiente/ampiamente espresse/espresse in maniera ottimale	

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE 20 PUNTI

ESEMPIO

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Innovazione e propositività <i>Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta</i>	<i>Proposta del PEG</i>	2	20	<i>2 x 20= 40 su totale di 200</i>
2	Interazione con gli organi di indirizzo politico <i>Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo</i>	...	4	40	<i>4 x 40= 160 su un totale di 400</i>
3	Gestione delle risorse umane <i>Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati</i>	..	2	60	<i>2 x 60= 120 su un totale di 200</i>
4	Gestione economica ed organizzativa <i>Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità</i>	...	2	80	<i>2 x 80= 160 su un totale di 200</i>
5	Autonomia <i>Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori</i>	...	2	100	<i>2 x 100= 200 su un totale di 200</i>
6	Decisionalità <i>Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza</i>	2	100	<i>2 x 100= 200 su un totale di 200</i>
7	Tensione al risultato <i>Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato</i>	2	80	<i>2 x 80= 160 su un totale di 200</i>
8	Flessibilità <i>Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro</i>	2	80	<i>2 x 80= 160 su un totale di 200</i>
9	Attenzione alla qualità <i>Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito</i>	2	80	<i>2 x 80= 160 su un totale di 200</i>

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI 1360 SU UN TOTALE ATTRIBUIBILE DI 2000, CIOE' PUNTI 13,6

PARTE 3

La valutazione delle competenze professionali dimostrate si articola secondo il seguente prospetto:

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	Giudizio	Punti
1	Conoscenze di base			20 40 60 80 100	insufficiente/ poco apprezzabile/ sufficiente/ampiamente espresse/espr esse in maniera ottimale	
2	Conoscenze disciplinari			20 40 60 80 100	insufficiente/ poco apprezzabile/ sufficiente/ampiamente espresse/espr esse in maniera ottimale	
3	Capacità di gestire i processi tecnici			20 40 60 80 100	insufficiente/ poco apprezzabile/ sufficiente/ampiamente espresse/espr esse in maniera ottimale	
4	Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali			20 40 60 80 100	insufficiente/ poco apprezzabile/ sufficiente/ampiamente espresse/espr esse in maniera ottimale	

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 5

ESEMPIO

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	<i>Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali</i>	<i>Adeguamento entro i 30 giorni successivi dei moduli alle novità</i>	3	20	<i>3X20= 60 su un totale di 300</i>
2	<i>Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie</i>	<i>Mancato annullamento di atti</i>	2	80	<i>2x80= 160 su un totale di 200</i>

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI 220 SU UN TOTALE ATTRIBUIBILE DI 500

CIOE' PUNTI 2,20

Parte 4. La valutazione dell'indagine di customer satisfaction concerne la rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti/cittadini (customer esterna) e dei dipendenti dell'ente (customer interna) rispetto alla qualità dei servizi forniti dal Settore o dagli uffici/servizi in esso incardinati.

L'indagine e/o le indagini sono svolte annualmente dalla Direzione Generale, d'intesa con l'OIV.

Il punteggio massimo assegnabile è fino a 10 punti, in presenza di esito ampiamente positivo e di un numero di risposte elevato in relazione ai destinatari della attività.

Sono assegnati 0 punti nel caso di mancata effettuazione della indagine e/o di esito totalmente negativo delle risposte.

PARTE 5 La capacità dirigenziale di valutazione dei collaboratori è effettuata dall'OIV, secondo criteri che dovranno essere comunicati, per tempo, ai soggetti valutatori e che, comunque, dovranno tenere conto dei risultati raggiunti dall'intero settore.

Il rispetto delle fasce di merito in ogni singolo settore, per come previste dal sistema, verrà valutato fino a 15 punti.

Allegato B1
Scheda di valutazione della prestazione dei dirigenti

Anno _____

Settore: _____ Dirigente: _____

Organo Politico di Riferimento: _____

A. Valutazione dei risultati (1)

N .	Obiettivi individuali (<i>performance individuale</i>)	Indicatori di misurabilità	Peso ponde rale	Giudizio	Grado di valutazione(2)	Punteggio complessivo
1	INNOVATIVO					
2	GESTIONALE					
3	ORGANIZZATIVO (Ris.um-Fin-Strum)					
4	ECONOMICO					
5	DI FLESSIBILITA'					
6	LIBERO					
Tot.						

N .	Obiettivi collettivi (<i>performance organizzativa</i>)	Indicatori di misurabilità	Peso ponde rale	Giudizio	Grado di valutazione(2)	Punteggio complessivo
1	INNOVATIVO					
2	GESTIONALE					
3	ORGANIZZATIVO (Ris.um-Fin-Strum)					
4	ECONOMICO					
5	DI FLESSIBILITA'					
6	LIBERO					
Tot.						

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI ____ SU UN TOTALE ATTRIBUIBILE DI _____, PUNTI _____

B. Valutazione delle capacità manageriali dimostrate(3)

Fattori di valutazione		Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Grado di valutazione (4)	Punteggio complessivo
Innovazione e propositività	Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta				
Interazione con gli organi di indirizzo politico	Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo				
Gestione delle risorse umane	Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati				
Gestione economica ed organizzativa	Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità				
Autonomia	Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori				
Decisionalità	Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza				
Tensione al risultato	Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato				
Flessibilità	Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro				
Attenzione alla qualità	Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito				

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI _____ SU UN TOTALE ATTRIBUIBILE DI _____, PUNTI _____

C. Valutazione delle competenze professionali dimostrate(5)

Fattori di valutazione	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Grado di valutazione (6)	Punteggio complessivo
Conoscenze di base				
Conoscenze disciplinari				
Capacità di gestire i processi tecnici				
Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali				

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI _____ SU UN TOTALE ATTRIBUIBILE DI _____, PUNTI _____

D. Valutazione dell'indagine di customer satisfaction (7)

Tipologia di indagine	Metodologia di rilevazione	Numero di indagini effettuate durante l'anno	Numero di risposte ricevute	Numero di risposte statisticamente significative	Esito dell'indagine	Punteggio

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI _____ SU UN TOTALE ATTRIBUIBILE DI _____, PUNTI _____

E. Capacità di valutazione dei collaboratori (8)

Dipendenti assegnati alla struttura		Numero di fasce utilizzate	Percentuale di distribuzione nelle fasce	Punteggio
Categoria	B)			
	C)			
	D)			
	D) p.o.			
Tot.				

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI _____ SU UN TOTALE ATTRIBUIBILE DI _____, PUNTI _____

Totale A + B + C + D + E = _____

Il Presidente dell'OIV

I componenti dell'OIV

NOTE

1 - Punteggio massimo attribuibile: 50 punti (30 punti per gli obiettivi individuali e 20 punti per gli obiettivi collettivi)

2 - Nella assegnazione del grado di valutazione si tiene conto dei seguenti fattori:

- a) fino al 30 % quando l'obiettivo non è stato raggiunto;
- b) dal 31 % al 50 % quando l'obiettivo è stato scarsamente raggiunto;
- c) dal 51 % all'80 % quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
- d) dall'81 % al 90 % quando l'obiettivo è stato quasi del tutto raggiunto;
- e) dal 91 % al 100 % quando l'obiettivo è stato raggiunto.

3 - Punteggio massimo attribuibile: 20 punti

4 - Le capacità manageriali sono valutate sulla base della seguente metodologia:

- a) fino al 20 % le capacità manageriali sono state espresse in modo insufficiente;
- b) dal 21 % al 40 % le capacità manageriali sono state espresse in modo poco apprezzabile;
- c) dal 41 % al 60 % le capacità manageriali sono state sufficientemente espresse;
- d) dal 61 % all'80 % le capacità manageriali sono state ampiamente espresse;
- e) dall'81 % al 100 % le capacità manageriali sono state espresse in maniera ottimale.

5 - Punteggio massimo attribuibile: 5 punti

6 - Le competenze professionali sono valutate sulla base della seguente metodologia:

- a) fino al 20 % le capacità manageriali sono state espresse in modo insufficiente;
- b) dal 21 % al 40 % le capacità manageriali sono state espresse in modo poco apprezzabile;
- c) dal 41 % al 60 % le capacità manageriali sono state sufficientemente espresse;
- d) dal 61 % all'80 % le capacità manageriali sono state ampiamente espresse;
- e) dall'81 % al 100 % le capacità manageriali sono state espresse in maniera ottimale.

7 - Punteggio massimo attribuibile: 10 punti

8 - Punteggio massimo attribuibile: 15 punti

Allegato C
Valutazione dei risultati del personale dipendente

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE 50 PUNTI

fino al 30 % quando il risultato non è stato raggiunto – grado di valutazione zero
dal 31 % al 50 % quando il risultato è stato scarsamente raggiunto;
dal 51 % all'80 % quando il risultato è stato parzialmente raggiunto;
dall'81 % al 90 % quando il risultato è stato quasi del tutto raggiunto;
dal 91 % al 100 % quando il risultato è stato raggiunto.

Allegato C 1
Valutazione comportamenti organizzativi del personale dipendente

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORI	Peso ponderale	GRADO DI VALUTAZIONE IN %
1	Disponibilità in termini di capacità di intervenire in situazioni di emergenza e/o urgenza			20 40 60 80 100
2	Flessibilità in termini di capacità di adattarsi ai bisogni dell'ente anche con riferimento alle attività concretamente svolte			20 40 60 80 100
3	Propositività in termini di capacità di proporre soluzioni migliorative, anche di piccola entità, ma immediatamente applicabili			20 40 60 80 100
4	Rispetto dei tempi sia per la capacità di rispettare gli orari che i termini di scadenza			20 40 60 80 100
5	Orientamento all'utente in termini di capacità di mettere al centro dell'attività le esigenze degli utenti sia interni che esterni			20 40 60 80 100

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE 25 PUNTI

Dove le percentuali stanno a significare che:

- 20% sono stati manifestati comportamenti organizzativi insufficienti;
- 40% non sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
- 60% sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
- 80% sono stati ampiamente manifestati comportamenti organizzativi adeguati al ruolo ricoperto;
- 100% sono stati manifestati comportamenti organizzativi in maniera ottimale.

Allegato C2
Valutazione delle competenze professionali del personale dipendente

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORI	Peso ponderale	GRADO DI VALUTAZIONE IN %
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali			20 40 60 80 100
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie			20 40 60 80 100

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE 15 PUNTI

Dove le percentuali stanno a significare che:

- 20% sono state manifestate competenze professionali insufficienti;
- 40% non sono state manifestate competenze professionali in misura significativa;
- 60% sono state manifestate competenze professionali in misura significativa;
- 80% sono state ampiamente manifestate competenze professionali adeguate al ruolo ricoperto;
- 100% sono state manifestate competenze professionali in maniera ottimale.

Allegato C 3
Valutazione correlata agli obiettivi assegnati alla P.O. / Dirigente

Valutazione conseguita dal Dirigente		Punteggio attribuito al dipendente	
Griglia	Valutazione	Punti	Punteggio attribuito
Punteggio da 91 a 100	Eccellente	10	
Punteggio da 81 a 90	Elevata	8	
Punteggio da 51 a 80	Buona	6	
Punteggio da 31 a 50	Sufficiente	4	
Punteggio da 21 a 30	Mediocre	2	
FINO a 20	Insufficiente	Zero	
TOTALE _____			

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE 10 PUNTI

Allegato C4
Scheda di valutazione della prestazione dei dipendenti

Anno _____

Settore: _____ Dipendente: _____

A) Valutazione dei risultati del personale dipendente

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE 50 PUNTI

fino al 30 % quando il risultato non è stato raggiunto – grado di valutazione zero
 dal 31 % al 50 % quando il risultato è stato scarsamente raggiunto;
 dal 51 % all'80 % quando il risultato è stato parzialmente raggiunto;
 dall'81 % al 90 % quando il risultato è stato quasi del tutto raggiunto;
 dal 91 % al 100 % quando il risultato è stato raggiunto.

B) Valutazione comportamenti organizzativi del personale dipendente

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORI	Peso ponderale	GRADO DI VALUTAZIONE IN %	Punteggio
1	Disponibilità in termini di capacità di intervenire in situazioni di emergenza e/o urgenza			20 40 60 80 100	
2	Flessibilità in termini di capacità di adattarsi ai bisogni dell'ente anche con riferimento alle attività concretamente svolte			20 40 60 80 100	
3	Propositività in termini di capacità di proporre soluzioni migliorative, anche di piccola entità, ma immediatamente applicabili			20 40 60 80 100	
4	Rispetto dei tempi sia per la capacità di			20 40 60 80 100	

	rispettare gli orari che i termini di scadenza				
5	Orientamento all'utente in termini di capacità di mettere al centro dell'attività le esigenze degli utenti sia interni che esterni			20 40 60 80 100	

Totale complessivo _____

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE 25 PUNTI

Dove le percentuali stanno a significare che:

- 20% sono stati manifestati comportamenti organizzativi insufficienti;
- 40% non sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
- 60% sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
- 80% sono stati ampiamente manifestati comportamenti organizzativi adeguati al ruolo ricoperto;
- 100% sono stati manifestati comportamenti organizzativi in maniera ottimale.

C) Valutazione delle competenze professionali del personale dipendente

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORI	Peso ponderale	GRADO DI VALUTAZIONE IN %	Punteggio
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali			20 40 60 80 100	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie			20 40 60 80 100	

Totale _____

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE 15 PUNTI

Dove le percentuali stanno a significare che:

- 20% sono state manifestate competenze professionali insufficienti;
- 40% non sono state manifestate competenze professionali in misura significativa;
- 60% sono state manifestate competenze professionali in misura significativa;
- 80% sono state ampiamente manifestate competenze professionali adeguate al ruolo ricoperto;
- 100% sono state manifestate competenze professionali in maniera ottimale.

D) Valutazione correlata agli obiettivi assegnati alla P.O. / Dirigente

Valutazione conseguita dal Dirigente		Punteggio attribuito al dipendente	
Griglia	Valutazione	Punti	Punteggio attribuito
Punteggio da 91 a 100	Eccellente	10	
Punteggio da 81 a 90	Elevata	8	
Punteggio da 51 a 80	Buona	6	
Punteggio da 36 a 50	Sufficiente	4	
Punteggio da 26 a 35	Mediocre	2	
FINO a 25	Insufficiente	Zero	
TOTALE _____			

Totale A + B + C + D = _____