



Prot. n. 0023697 del 13 OTT. 2016

COPIA

Decreto Presidenziale N. 196 del 13 OTT. 2016

OGGETTO: Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale.

PROPONENTE: DIRETTORE GENERALE

L'anno duemilasedici, il giorno 13 del mese di ottobre, in Matera nella sede del palazzo della Provincia il Presidente Dott. Francesco De GIACOMO, con i poteri allo stesso conferiti dalle disposizioni di cui alla Legge 7 aprile 2014, n.56 e successive modifiche ed integrazioni, adotta il presente decreto in ordine all'argomento in oggetto.

IL PRESIDENTE

Premesso che il D. Lgs. 150/09 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di strumenti di programmazione e di strumenti per la misurazione e la valutazione della performance, al fine di favorire il loro buon andamento e funzionamento, stimolare l'ottimizzazione delle risorse, la modernizzazione ed il miglioramento organizzativo.

Tra gli strumenti di programmazione assume un ruolo centrale il Piano della performance, che contiene l'indicazione degli obiettivi che l'amministrazione si prefigge di raggiungere nel periodo di riferimento, espressi dagli specifici risultati attesi e dagli indicatori di performance, atti a misurare il grado di realizzazione degli stessi risultati.

Con riferimento agli enti locali, la suddetta normativa si è aggiunta a quella preesistente, rappresentata dal D. Lgs. 267/00, recante il Testo Unico degli Enti Locali.

Tale fonte normativa attribuisce, all'art. 108, al Direttore Generale il compito di predisporre il Piano Dettagliato degli Obiettivi, nonché la proposta di Piano Esecutivo di Gestione.

Pertanto al fine di armonizzare il dettato normativo all'ente provinciale occorre approvare alcune modifiche al "Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi" approvato con deliberazione di G.P. n. 56/2013 con la modifica al comma 2 dell'art. 61 e l'abrogazione dell'art. 63.

Inoltre si pone l'esigenza di approvare un "Sistema di misurazione e valutazione della Performance del personale" al fine di implementare all'interno dell'ente provincia un sistema valutativo efficiente ed efficace.

La Provincia di Matera intende approvare un unico documento - denominato "Piano della Performance- 2016-2017", che si inserisce in un efficace sistema di pianificazione, programmazione, gestione e controllo delle proprie attività, strumento di base per la realizzazione dell'obiettivo della premialità del merito, uno dei capisaldi della c.d. "Riforma Brunetta", di cui al D. Lgs. 150/09.

Si è così inteso realizzare un punto di unione tra il documento previsto dalla c.d. Riforma Brunetta (il Piano della performance) e lo specifico documento che il D. Lgs. 267/00 prevede per gli enti locali (Piano Dettagliato degli Obiettivi), in un'ottica di massima semplificazione e trasparenza amministrativa.

L'elaborazione del Piano per l'anno 2016 ha subito l'influenza del quadro di incertezze, specie dal punto di vista delle risorse finanziarie, che ha riguardato gli Enti di area vasta, finendo per il primo anno ad assumere un carattere ricognitivo di obiettivi aventi carattere strategico, ma nei limiti consentiti dal predetto quadro.

Ne deriva che solo alcuni obiettivi risultano suscettibili di avere una prospettiva temporale più ampia, essendo riferibili anche all'anno 2017.

Componenti di base del Piano sono rappresentate dalle schede inerenti gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale, schede che hanno natura di strumento espressivo di un concetto-cardine della riforma del lavoro pubblico: la performance, sia individuale che organizzativa.

La dirigenza dell'Ente viene così a disporre di un'importante leva da utilizzare per stimolare l'impegno del personale dipendente, che a sua volta assume una maggiore consapevolezza dell'importanza del proprio apporto in vista del raggiungimento degli obiettivi ultimi dell'attività dell'Ente, con connessi positivi miglioramenti in termini di soddisfazione economica e motivazionale.

Viene prevista l'assegnazione a ciascun Dirigente di un punteggio massimo raggiungibile, quale somma degli obiettivi, pari a 100 punti, con la seguente suddivisione:

- ✓ **obiettivi di performance organizzativa:** punteggio massimo = 30 punti (Si tratta di obiettivi uguali per ciascun Dirigente di Settore);
- ✓ **obiettivi di performance individuale:** punteggio massimo = 40 punti;
- ✓ **valutazione delle competenze professionali e delle capacità professionali e delle capacità manageriali:** punteggio massimo = 30 punti.

Considerato che il presente Decreto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria dell'Ente o sul suo patrimonio.

Dato atto che al presente Decreto sono allegati i pareri resi ai sensi dell'art.49 del D.Lgs.n.267/00;
Tutto ciò premesso:

Visto il D. Lgs. 267/2000 del 18 agosto 2000;

Vista la Legge 7 aprile 2014, n. 56;

Visto il D. Lgs. 150/09;

Visto il vigente Statuto Provinciale;

Visto il vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei Servizi;

Visto il Contratto Integrativo Decentrato Aziendale di Area Dirigenziale del 25.2.02, con particolare riguardo all'art. 7;

Visto il Decreto Presidenziale n.35 del 14/03/2016 con il quale viene definito il nuovo organigramma del personale dipendente dell'Ente;

Visto il Decreto Presidenziale n.55 del 31/03/2016 con il quale viene costituito il fondo per le risorse decentrate relativo al personale non dirigente anno 2016;

Visto il Decreto Presidenziale n.135 del 09/06/2016 con il quale viene autorizzato la sottoscrizione del contratto integrativo decentrato;

DECRETA

Per quanto citato in premessa:

- 1) Di modificare il comma 2 dell'art.61- del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei Servizi approvato con deliberazione di G.P. n.56/2013 definendo il Piano della Performance che dovrebbe essere triennale in questa fase di incertezza deve essere definito dall'O.I.V. ogni anno;
- 2) Di abrogare l'art.63- del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei Servizi approvato con deliberazione di G.P. n. 56/2013;
- 3) Di approvare l'allegato "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Personale";
- 4) Il presente decreto:
 - ha decorrenza immediata;
 - viene pubblicato all'Albo Pretorio on line della Provincia di Matera, affinché chiunque ne possa prendere conoscenza.

IL PRESIDENTE
F.to Dott. Francesco DE GIACOMO



**SISTEMA DI MISURAZIONE E
VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE DEL PERSONALE .**



INDICE

Premessa

Il Sistema di Valutazione e misurazione della performance del personale della Provincia di MATERA

SEZIONE I: VALUTAZIONE SEGRETARIO GENERALE

Il processo di valutazione:

- Ambiti di valutazione
- Valutazione finale dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati
- Applicazione del sistema premiante

SEZIONE II: VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI:

Il processo di valutazione:

- Definizione ed assegnazione degli obiettivi
- Ambiti di valutazione
- Valutazione finale dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati
- Applicazione del sistema premiante

SEZIONE III: VALUTAZIONE DEL PERSONALE INCARICATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE/ALTA PROFESSIONALITA':

Il processo di valutazione

- Definizione ed assegnazione degli obiettivi
- Ambiti di valutazione
- Valutazione finale dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati
- Applicazione del sistema premiante

SEZIONE IV: VALUTAZIONE DEL PERSONALE:

Il processo di valutazione

- Definizione ed assegnazione degli obiettivi
- Ambiti di valutazione
- Valutazione finale dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati
- Applicazione del sistema premiante

SEZIONE V: GESTIONE DELLE CONTROVERSIE

SEZIONE VI: ENTRATA IN VIGORE

SCHEDE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELLA PROVINCIA DI MATERA

- Scheda di valutazione del Segretario Generale;
- Scheda di valutazione individuale Dirigenti
- Scheda di valutazione individuale incaricati posizione organizzativa/alta professionalità
- Scheda di valutazione individuale personale – Cat. D
- Scheda di valutazione individuale personale – Cat. C
- Scheda di valutazione individuale personale – Cat. B
- Scheda di valutazione individuale personale – Cat. A



PREMESSA

Il D.Lgs. n. 150/2009 prevede che le Amministrazioni Pubbliche, ivi inclusi gli enti locali, adottino un sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale al fine di garantire il miglioramento della qualità dei servizi nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle singole unità organizzative. Il sistema di valutazione deve recepire i principi contenuti nei seguenti articoli del D.Lgs. n.150/2009:

Art. 3: Principi generali:

- comma 2: Il sistema serve per misurare e valutare la performance con riferimento:
 - all'amministrazione nel suo complesso;
 - alle singole unità organizzative ;
 - ai singoli dipendenti;
- comma 3: Per tutti i tre livelli di valutazione occorre garantire la massima trasparenza delle informazioni concernenti la misurazione e la valutazione della performance laddove, stante l'art. 11 comma 1, "la trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione [...] e dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti". Quindi "le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance" (art. 11 comma 3).

Art. 4: Ciclo di gestione della performance

Il sistema di misurazione e valutazione della performance si deve articolare nell'ambito più generale del ciclo della performance, quindi secondo la seguente articolazione:

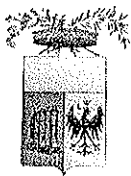
- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 5, comma 2: Obiettivi e indicatori

- comma 1 Qualora l'approvazione del bilancio di previsione per mancata approvazione della legge finanziaria scatti oltre il mese di luglio strumento di programmazione utile sarà il PEG del precedente esercizio finanziario e la proposta delle opere pubbliche anche se adottato e non ancora approvato

- comma 2: Gli obiettivi sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e



degli interventi;

- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Art. 7: Sistema di misurazione e valutazione della performance

- comma 1: Le amministrazioni devono valutare con cadenza annuale la performance sia individuale che organizzativa. A tal fine adottano con apposito provvedimento il sistema di misurazione e valutazione della performance.

- comma 2: la funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

- a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;
- b) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 16 e 17, comma 1, lettera e-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificati dagli articoli 38 e 39 del presente decreto”.

- comma 3: il sistema individua:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del decreto;
- b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio

Art. 8: Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa

- Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

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



Art. 9 Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

- comma 1: la valutazione della performance individuale dei dirigenti e degli incaricati di posizione organizzativa (intesi come personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità) deve riguardare:

- a) gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura e le competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione de giudizi.

- comma 2 : la misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:

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

SISTEMA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DELLA PROVINCIA DI MATERA

Il sistema di valutazione e misurazione della performance del personale della Provincia di Matera recepisce i principi contenuti nel D.Lgs. n. 150/2009 e viene redatto per misurare e valutare la performance con riferimento:

- all'amministrazione nel suo complesso;
- alle Aree in cui si articola la Provincia di Matera;
- ai singoli dipendenti.

Con il presente sistema di misurazione e valutazione della performance si intende:

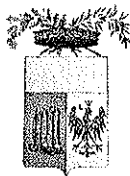
- avviare un processo costante di miglioramento qualitativo delle attività e dei servizi erogati dall'Ente;
- valorizzare le competenze tecniche, amministrative e gestionali delle risorse umane, promuovendo la cultura del lavoro per risultati, della trasparenza e dell'imparzialità amministrativa;
- migliorare il clima organizzativo, implementando la conoscenza dei processi lavorativi da parte delle risorse umane, la partecipazione responsabile agli stessi tramite l'accrescimento delle professionalità, l'innalzamento dei livelli di motivazione.

La Provincia di Matera garantisce la massima trasparenza attraverso la pubblicazione delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance, sul sito istituzionale www.provincia.matera.it, nell'apposita sezione.

SOGGETTI :

I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:

- **il Presidente:** valuta il Segretario Generale;
- **l'Organismo Indipendente di valutazione:** valuta i dirigenti di Settore;
- **i Dirigenti di Area :** valutano gli incaricati di Posizione Organizzativa/Alte Professionalità nonché i dipendenti assegnati ai propri uffici



SEZIONE I: VALUTAZIONE SEGRETARIO GENERALE

Il sistema di misurazione e valutazione della performance del Segretario Generale è finalizzato alla corresponsione della retribuzione di risultato, ex art. 42 C.C.N.L. Segretari Comunali e Provinciali del 16/5/2001. La valutazione è annuale e viene fatta dal Presidente.

Il processo di valutazione

Per applicare il sistema di valutazione è necessario definire i momenti fondamentali della sua attuazione, esplicabili nelle seguenti fasi.

Ambiti di valutazione

La valutazione del Segretario Generale riguarda:

a) le attività svolte in relazione alle funzioni proprie del Segretario Generale, previste dall'art.97 del D.Lgs. 18/8/2000 n. 267 (T.U.E.L.).

La valutazione del Presidente opera su un parametro complessivo pari a 60

b) In caso di eventuali ulteriori funzioni, assegnate dal Presidente, dallo Statuto o dai regolamenti che presuppongono il raggiungimento di obiettivi ben definiti, il Segretario Generale verrà valutato non solo per le funzioni tipiche, ma anche in relazione al conseguimento di risultati predefiniti, nel modo seguente:

Fattore	Ambiti di valutazione	Peso
A	Funzioni proprie del Segretario	60
B	Eventuali funzioni e/o obiettivi aggiuntivi	40
	TOTALE	100

Fattore A: Valutazione delle funzioni proprie del Segretario

In base all'art. 97 del T.U.E.L. le funzioni proprie del Segretario, oggetto di valutazione, sono:

1) l'attività di sovrintendenza dei dirigenti, finalizzata a garantire l'unità di indirizzo amministrativo, e la funzione di coordinamento dei dirigenti, volta ad assicurare la corretta valutazione di tutti gli interessi coinvolti nel rispetto dei principi di imparzialità, buon andamento ed efficienza;

2) la funzione di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico-amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti per la



quale il segretario è chiamato ad individuare gli strumenti giuridico amministrativi più idonei per consentire l'ottimale conseguimento dell'obiettivo voluto dall'amministrazione;

3) la funzione di partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni degli Organi di Governo;

4) la funzione di collaborazione e l'esercizio delle funzioni rogatorie di tutti i contratti dei quali l'Ente è parte;

Per la valutazione di tali attività si terrà conto:

- dell'impegno all'aggiornamento ed all'approfondimento delle proprie conoscenze tecnico professionali al fine di una loro applicazione pratica rispondente alle esigenze dell'Ente;

- della correttezza degli atti amministrativi e conseguente assenza di contenzioso anche in relazione ai pareri espressi;

- dell'efficacia come supporto giuridico- amministrativo, anche sotto l'aspetto della capacità di iniziativa, capacità di soluzione dei problemi, capacità di valutazione dell'impatto della regolamentazione, capacità di affrontare soluzioni nuove;

- dell'integrazione personale nell'organizzazione e ottimizzazione delle relazioni con dipendenti ed organi di governo del rispetto delle scadenze assegnate per l'assolvimento dei propri compiti.

Ad ogni funzione svolta dal Segretario viene assegnato un peso specifico. La somma del peso di tutte le funzioni è **pari a 60**. Il peso di ogni funzione va moltiplicato per la valutazione assegnata in percentuale.

Funzioni	P=Peso	V= % Valutazione assegnata	Totale P x V
Funzione di sovrintendenza e coordinamento dei dirigenti	20		
Collaborazione ed assistenza giuridico- amministrativa	25		
Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni degli Organi di Governo	10		
Collaborazione e funzioni rogatorie	5		
	60		

Legenda valutazione:

da 0 a 20% :significativamente migliorabile

da 21 a 30%: migliorabile

da 31% a 40%: quasi adeguato

da 41% a 60% : adeguato

da 61% a 80%: più che adeguato

da 81% a 100%: eccellente

Fattore B: Valutazione delle funzioni aggiuntive del Segretario



In presenza di funzioni e/o obiettivi aggiuntivi, il Presidente, per la valutazione di tali attività terrà conto del relativo grado di raggiungimento.

Ad ogni funzione aggiuntiva svolta dal Segretario viene assegnato un peso specifico dal Presidente nel relativo Decreto di assegnazione. La somma del peso di tutte le funzioni è **pari a 40**. Il peso di ogni funzione va moltiplicato per la valutazione assegnata in percentuale.

Funzioni aggiuntive	P=Peso	V= % Valutazione assegnata	Totale P x V
Funzione n. 1			
Funzione n. 2			
Funzione n.			
	40		

Legenda valutazione:

da 0 a 20% :significativamente migliorabile

da 21 a 30%: migliorabile

da 31% a 40%: quasi adeguato

da 41% a 60% : adeguato

da 61% a 80%: più che adeguato

da 81% a 100%: eccellente

Valutazione finale

Il Presidente procede alla valutazione in base ai fattori predefiniti nelle precedenti fasi attraverso la compilazione dell'apposita scheda e la trasmette al Segretario Generale che può presentare le proprie controdeduzioni nel termine di dieci giorni dal ricevimento.

Sulle controdeduzioni decide il Presidente in maniera definitiva.

Conclusa la procedura, il Presidente trasmette al Settore Personale la scheda di valutazione.

Applicazione del sistema premiante

Il Settore Personale, sulla base della valutazione attribuita al Segretario Generale secondo il presente Sistema di Valutazione, riparte le risorse destinate dall'Ente a titolo di retribuzione di risultato.

Sulla base del punteggio complessivo ottenuto nella scheda di valutazione al Segretario Generale è attribuita la retribuzione di risultato in misura percentuale dell'importo massimo stabilito dalla normativa (art. 42 CCNL Segretari Comunali e Provinciali 16/05/2011) secondo il seguente schema:



Punteggio	% importo massimo
da 91 a 100	100%
Da 81 a 90	90%
da 61 a 80	80%
Da 51 a 60	60%
da 41 a 50	50%
da 31 a 40	40%
Fino a 30 punti	0

SEZIONE II: VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Obiettivo primario del sistema di valutazione è quello di orientare la prestazione dei Dirigenti verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, in una logica di direzione per obiettivi come metodo di gestione che lega il controllo direzionale alla performance manageriale.

In particolare, gli obiettivi devono essere collegati, in modo armonico e funzionale, al Piano Esecutivo di Gestione al fine di gestire, in un unico "sistema" integrato, gli obiettivi individuati per tutto l'Ente ed assegnati ai Settori.

Il sistema di valutazione è centrato, altresì, sull'individuo – inteso come insieme di caratteristiche psicologiche e comportamentali – che viene valutato sulla base dei risultati raggiunti a fronte degli obiettivi assegnati, delle competenze tecnico – professionali sviluppati e dei comportamenti organizzativi.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance dei Dirigenti è finalizzato alla corresponsione della retribuzione di risultato. La valutazione è annuale e viene fatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Il processo di valutazione

Per applicare il sistema di valutazione è necessario definire i momenti fondamentali della sua attuazione, esplicabili nelle seguenti fasi.

Definizione e assegnazione degli obiettivi:

Gli Organi di direzione politico-amministrativa, sulla base delle linee strategiche e dei programmi pluriennali e delle proposte formulate dai Dirigenti, definiscono, negoziano e assegnano annualmente gli obiettivi, con il supporto dell'OIV.

In particolare vengono definiti, per ogni Area di responsabilità, gli obiettivi individuando, per



ognuno, il peso specifico attribuito, gli indicatori di misurabilità.

Questa fase si conclude con l'approvazione degli strumenti che complessivamente definiscono il Piano della Performance della Provincia di Matera.

Ambiti di valutazione

La valutazione della performance individuale dei dirigenti riguarda sia il "risultato ottenuto" in relazione agli obiettivi assegnati, sia l'ambito delle competenze professionali e delle capacità manageriali espresse nonché della capacità di valutazione dei propri collaboratori. I dirigenti, in quanto personale responsabile di un Settore in posizione di autonomia e responsabilità, vengono infatti valutati con riferimento ai seguenti ambiti:

Fattore	Ambiti di valutazione	Peso
A	Performance organizzativa o dell'Ente	30
B	Performance del Settore di diretta responsabilità	40
C	Competenze professionali e capacità manageriali	30
	TOTALE	100

Fattore A: Valutazione della performance organizzativa dell'Ente

La prima parte della valutazione riguarda il contributo individuale che ogni dirigente di settore apporta alla realizzazione degli obiettivi dell'Ente.

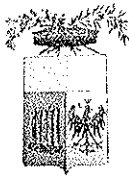
La valutazione della performance organizzativa concerne nello specifico alcuni ambiti, tra cui:

- a) l'attuazione complessiva dei piani e programmi ed obiettivi contenuti nel PEG e nel PDO, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti;
- b) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- c) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi;
- d) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi.

E' quindi ad essi che occorre fare riferimento nella valutazione del contributo individuale del dirigente.

La valutazione delle performance organizzativa dell'ente coincide con la verifica da parte dell'OIV dello stato di raggiungimento annuale degli obiettivi e delle attività comprese nel PEG e nel PDO.

Ad ogni obiettivo dell'Ente viene assegnato un peso specifico. La somma del peso di tutti gli obiettivi è pari a 30. Il peso di ogni obiettivo va moltiplicato per la percentuale di raggiungimento; il valore ottenuto determina la valutazione.



Descrizione	Indicatori di misurabilità	P= peso	R= % raggiungimento	Valutazione = P x R
Obiettivo 1				
Obiettivo 2				
Obiettivo 3				
Obiettivo n....				
TOTALE		30		

Fattore B: Valutazione della performance dell'Area di diretta responsabilità

La seconda parte della valutazione riguarda la performance del settore, inteso come unità organizzativa di riferimento anche in relazione agli strumenti di programmazione dell'ente (Piano esecutivo di gestione e Piano dettagliato degli obiettivi);

Ad ogni obiettivo di Area viene assegnato un peso specifico. La somma del peso di tutti gli obiettivi è **pari a 40**. Il peso di ogni obiettivo va moltiplicato per la percentuale di raggiungimento; il valore ottenuto determina la valutazione.

Il Dirigente che nella performance dell'Area non supera 12 punti di raggiungimento degli obiettivi assegnati, sarà giudicato "NON VALUTABILE" ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato.

Descrizione	Indicatori di misurabilità	P= peso	R= % raggiungimento	Valutazione = P x R
Obiettivo 1				
Obiettivo 2				
Obiettivo 3				
Obiettivo n....				
TOTALE		40		

Legenda valutazione raggiungimento obiettivi

Fino al 30% : obiettivo non raggiunto

dal 31% a 50%: obiettivo insufficientemente raggiunto

dal 51% a 80%: obiettivo parzialmente raggiunto

dall' 81% a 900% : obiettivo quasi raggiunto

da 91% a 100%: obiettivo raggiunto

Fattore C: Valutazione delle competenze professionali e delle capacità manageriali

La terza parte della valutazione dei dirigenti riguarda i fattori connessi alle competenze professionali e manageriali dimostrate, con riferimento alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

Il Dirigente comunicherà al Segretario, che lo rimetterà all'OIV, il riepilogo delle valutazioni espresse nei confronti dei propri collaboratori.

La valutazione delle competenze e delle capacità manageriali è composta dai seguenti sei elementi:

- innovazione e propositività
- gestione delle risorse umane;
- gestione economica ed organizzativa;
- autonomia gestionale e flessibilità;



- applicazione competenze professionali
- valutazione dei propri collaboratori

Ad ogni elemento può essere assegnata una valutazione da 1 a 5 per un totale massimo complessivo di 30.

I criteri di valutazione di ciascun elemento sono i seguenti:

- 1: migliorabile
- 2: quasi adeguato
- 3: adeguato
- 4: più che adeguato
- 5: eccellente

N	Fattori di valutazione	Valutazione
1	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta e capacità di interagire con l'utenza interna ed esterna	
2	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	
3	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	
4	Autonomia gestionale e flessibilità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori - Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro	
5	Applicazione competenze professionali Capacità di aggiornamento e di trasmissione delle competenze acquisite e dell'esperienza professionale	
6	Valutazione dei propri collaboratori Capacità di valutare i propri collaboratori in maniera differenziata	

Valutazione finale dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati

Competente ad effettuare la valutazione della performance dei dirigenti, è l'Organismo Indipendente di Valutazione, nominato e composto ai sensi del relativo Regolamento, approvato dalla Provincia di Matera.

I Dirigenti il cui periodo di incarico nel corso dell'anno sia di durata inferiore all'anno percepiscono il trattamento economico accessorio in dodicesimi rispetto al periodo effettivo di attività, sulla base dell'applicazione del Sistema di Valutazione e sempre in misura correlata con la performance conseguita.

Entro il 31 marzo dell'anno successivo i Dirigenti presentano all'OIV una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente, salvo eccezioni.

L'OIV sulla base della relazione presentata nonché della documentazione ritenuta necessaria esprime una valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nonché procede alla compilazione della scheda di valutazione individuale dei dirigenti, entro il 31 maggio dell'anno successivo, salvo eccezioni. L'OIV può convocare il dirigente per un eventuale colloquio.



Il Dirigente, entro i sette giorni successivi alla notifica della scheda di valutazione, può presentare per iscritto osservazioni e richieste motivate di riesame della valutazione, anche fornendo elementi integrativi.

L'OIV esamina le osservazioni pervenute da parte dei dirigenti ed entro i trenta giorni successivi, decide nel merito delle stesse, anche, eventualmente, riesaminando la propria precedente valutazione.

Unicamente copia della decisione finale è trasmessa, altresì, al Settore Personale, per gli adempimenti di competenza, il quale procederà agli adempimenti conseguenziali.

- Applicazione del sistema premiante.

La valutazione è indispensabile ai fini della corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance rappresentato dalla retribuzione di risultato. A ciascun Dirigente viene attribuita la retribuzione spettante a tale titolo sulla base del punteggio complessivo ottenuto nella scheda di valutazione.

SEZIONE III: VALUTAZIONE DEL PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA – ALTA PROFESSIONALITA'

Il CCNL Comparto Enti Locali del 31 marzo 1999 – artt. 8-9-10 - ha previsto l'area delle posizioni organizzative per i dipendenti inquadrati nella categoria D.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance degli incaricati di posizione organizzativa è finalizzato alla corresponsione della retribuzione di risultato. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. La misura massima dell'importo viene definita dall'Amministrazione con apposito provvedimento deliberativo. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale.

L'art.10 del CCNL Comparto Enti Locali del 22.01.2004 disciplina l'Area delle Alte Professionalità.

La misura massima della retribuzione di risultato viene definita dall'Amministrazione con apposito provvedimento deliberativo. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale.

La valutazione è annuale e viene fatta dai Dirigenti.

Il processo di valutazione

Per applicare il sistema di valutazione è necessario definire i momenti fondamentali della sua attuazione, esplicabili nelle seguenti fasi

- Definizione e assegnazione degli obiettivi:

Il Dirigente valuta le prestazioni lavorative del dipendente cui ha attribuito l'incarico della posizione organizzativa/alte professionalità, intendendo con questo il contributo individuale apportato alla realizzazione degli obiettivi lui assegnati, le competenze professionali ed i comportamenti organizzativi.



Il Dirigente ha l'onere della preventiva informazione all'incaricato di posizione organizzativa/alte professionalità, degli obiettivi assegnati e da conseguire nell'anno di riferimento, coerentemente con la programmazione complessiva dell'Amministrazione provinciale.

- Ambiti di valutazione

La valutazione del personale incaricato della posizione organizzativa/alte professionalità riguarda:

Fattore A: Contributo individuale raggiungimento obiettivi

La prima parte della valutazione riguarda il contributo individuale che ogni incaricato apporta al raggiungimento degli obiettivi lui assegnati.

La scala di valutazione è articolata sulla base della graduazione dell'ampiezza del contributo apportato; in questo caso la scala di valutazione associata prevede un punteggio che varia da 0 a 20 punti.

Contributo individuale	Valutazione
Contributo individuale eccellente	da 16 a 20
Contributo individuale determinante	da 11 a 15
Contributo individuale rilevante	da 6 a 10
Contributo individuale adeguato	da 1 a 5
Contributo individuale non adeguato	0

Fattore B: Valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi

La seconda parte della valutazione degli incaricati di posizione organizzativa/alte professionalità riguarda i fattori connessi alle competenze tecnico professionali dimostrate e dei comportamenti organizzativi.

La valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi è composta dai seguenti cinque elementi:

- innovazione e propositività
- relazione con il gruppo di lavoro
- rapporti con l'utenza interna ed esterna;
- autonomia gestionale e flessibilità;
- applicazione competenze professionali

Ad ogni elemento può essere assegnata una valutazione da 1 a 6 per un totale massimo complessivo di 30. I criteri di valutazione di ciascun elemento sono i seguenti:

- 1: significativamente migliorabile
- 2: migliorabile
- 3: quasi adeguato
- 4: adeguato
- 5: più che adeguato
- 6: eccellente



N	Fattori di valutazione	Valutazione
1	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta e capacità di interagire con l'utenza interna ed esterna	
2	Relazione con il gruppo di lavoro Capacità di interagire con i collaboratori	
3	Rapporti con l'utenza interna ed esterna Capacità di gestire i rapporti, di comunicare e di comprendere le esigenze dell'utenza	
4	Autonomia gestionale e flessibilità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori - Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro	
5	Applicazione competenze professionali Capacità di aggiornamento e di trasmissione delle competenze acquisite e dell'esperienza professionale	

Valutazione finale

Il Dirigente procede alla valutazione individuale della prestazione lavorativa in base ai fattori predefiniti nelle precedenti fasi attraverso la compilazione dell'apposita scheda.

Questa fase si conclude con un colloquio nell'ambito del quale viene illustrato l'esito della valutazione e viene sottoscritta la scheda dal dipendente interessato, per presa visione.

Il dipendente, entro i sette giorni successivi, può presentare per iscritto osservazioni e richieste motivate di riesame della valutazione, anche fornendo elementi integrativi.

Il Dirigente esamina le osservazioni pervenute da parte dei dipendenti ed entro i dieci giorni successivi, motivatamente decide nel merito delle stesse, anche, eventualmente, riesaminando la propria precedente valutazione.

Unicamente copia della decisione finale è trasmessa, altresì, al Settore Personale, per gli adempimenti di competenza, il quale procederà agli adempimenti conseguenziali.

La valutazione viene effettuata dall'ultimo Dirigente che ha diretto il Settore, nell'anno di riferimento, sentiti i predecessori Dirigenti, ove possibile.

Nell'ipotesi in cui il predetto ultimo Dirigente risulti indisponibile, per qualsivoglia motivazione, la valutazione verrà effettuata dal Dirigente che dirige il Settore all'atto della compilazione della scheda di valutazione.

- Applicazione del sistema premiante

Il Settore Personale, sulla base dei punteggi attribuiti ai valutati secondo il presente Sistema di Valutazione, riparte le risorse assegnate a titolo di retribuzione di risultato.

La metodologia di calcolo della retribuzione di risultato è disciplinata nello schema sottostante.



	Posizione organizzativa 10% - 25%	Alta Professionalità	Percentuale massima retribuzione risultato secondo quanto stabilito con apposito provvedimento dell'Amministrazione
Punteggio da 46-50	25 %	25 %	
Punteggio da 41-45	21 %	21 %	
Punteggio da 31-40	16 %	16 %	
Punteggio da 21-30	13 %	13 %	
Punteggio da 11-20	10 %	10 %	
FINO 10	0,00	0,00	

Qualora in sede di contrattazione collettiva nazionale o decentrata o con apposito provvedimento deliberativo dell'Ente, venissero fissate diverse percentuali di attribuzione dell'indennità di risultato massima e minima, si provvederà alla consequenziale rideterminazione delle percentuali sopra riportate.

SEZIONE IV: VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente è finalizzato alla corresponsione della quota di trattamento economico accessorio destinata a tale titolo.

Le risorse definite in sede di contrattazione decentrata sono assegnate a ciascun settore tenendo conto dei seguenti elementi:

- il numero dei dipendenti dell'ente è suddiviso per categoria e moltiplicato per un coefficiente di riferimento. I risultati ottenuti per ogni categoria sono sommati ottenendo un valore complessivo.
- le risorse complessivamente destinate alla valutazione del personale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- tale importo unitario è moltiplicato per il risultato del precedente punto a) applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascun settore. Tali somme vengono assegnate a ciascun settore in proporzione alla valutazione ottenuta dai singoli dirigenti relativamente alla performance organizzativa ed alla valutazione della performance del Settore di diretta responsabilità dei Dirigenti. (Somma dei punteggi dei punti A e B della scheda di valutazione del Dirigente).

La valutazione è annuale e viene fatta dai Dirigenti.



Il processo di valutazione

Per applicare il modello di valutazione è necessario definire i momenti fondamentali della sua attuazione, esplicabili nelle seguenti fasi.

- Definizione e assegnazione degli obiettivi

L'obiettivo che si prefigge questo sistema premiante, consiste nel fornire ai valutatori gli strumenti per una valutazione oggettiva delle prestazioni rese dal personale in un periodo di tempo determinato e delle attitudini e capacità manifestate nello stesso periodo, attraverso i quali poter corrispondere il fondo di produttività (salario accessorio) per il medesimo anno.

Il dipendente che nel corso del periodo oggetto di valutazione ha prestato servizio in diversi settori è valutato dal Dirigente presso cui ha svolto la prestazione lavorativa in maniera prevalente.

I dirigenti hanno l'onere della preventiva informazione a tutto il personale assegnato sui criteri ed i fattori di valutazione adottati, sugli obiettivi assegnati e da conseguire nell'anno di riferimento, coerentemente con la programmazione complessiva dell'Amministrazione provinciale.

La valutazione riguarda i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, purché abbiano prestato effettivo servizio per almeno tre mesi.

- Ambiti di valutazione

La valutazione della performance dei dipendenti riguarda quindi sia l'ambito del "risultato ottenuto" in relazione al contributo individuale apportato agli obiettivi assegnati al Settore, sia l'area delle competenze professionali espresse.

Fattore A: Contributo individuale alla performance del Settore

La prima parte della valutazione riguarda il contributo individuale che ogni dipendente apporta alla performance del Settore di appartenenza. La scala di valutazione è articolata sulla base della graduazione dell'ampiezza del contributo apportato; in questo caso la scala di valutazione associata prevede un punteggio che varia da 0 a 20 punti, articolato su cinque gradi di giudizio.

Contributo individuale Valutazione

- Contributo individuale eccellente 20
- Contributo individuale determinante 15
- Contributo individuale rilevante 10
- Contributo individuale adeguato 5
- Contributo individuale non adeguato 0

Fattore B: Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi

La seconda parte della valutazione riguarda i fattori connessi alle competenze professionali ed ai comportamenti messi in campo nel periodo di valutazione di riferimento.

La valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi è effettuata attraverso la compilazione dei modelli allegati 1-2-3-4.

Ad ogni elemento può essere assegnata una valutazione da 1 a 6 per un totale massimo complessivo di 30.

I criteri di valutazione di ciascun elemento sono i seguenti:

- 1: significativamente migliorabile
- 2: migliorabile
- 3: quasi adeguato
- 4: adeguato



- 5: più che adeguato
- 6: eccellente

Le valutazioni ottenute da ogni singolo dipendente vanno rapportate ai giorni di effettiva presenza in servizio ed al relativo coefficiente di categoria:

- Categoria D : 1,00
- Categoria C : 0,75
- Categoria B : 0,50
- Categoria A : 0,25

Valutazione finale

Il Dirigente procede alla valutazione individuale della prestazione lavorativa in base ai fattori predefiniti nelle precedenti fasi attraverso la compilazione dell'apposita scheda. Questa fase può concludersi anche con un colloquio nell'ambito del quale viene illustrato l'esito della valutazione e viene sottoscritta la scheda dal dipendente interessato, per presa visione. Il dipendente, entro i sette giorni successivi, può presentare per iscritto osservazioni e richieste motivate di riesame della valutazione, anche fornendo elementi integrativi.

Il Dirigente esamina le osservazioni pervenute da parte dei dipendenti ed entro i dieci giorni successivi, motivatamente decide nel merito delle stesse, anche, eventualmente, riesaminando la propria precedente valutazione.

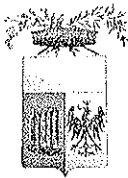
Unicamente copia della decisione finale è trasmessa, altresì, al Settore Personale, per gli adempimenti di competenza, il quale procederà agli adempimenti conseguenziali.

La valutazione viene effettuata dall'ultimo Dirigente che ha diretto il Settore, nell'anno di riferimento, sentiti i predecessori Dirigenti, ove possibile.

Nell'ipotesi in cui il predetto ultimo Dirigente risulti indisponibile, per qualsivoglia motivazione, la valutazione verrà effettuata dal Dirigente che dirige il Settore all'atto della compilazione della scheda di valutazione.

Applicazione del sistema premiante

Il Settore Personale, sulla base dei punteggi attribuiti ai valutati secondo il presente Sistema di Valutazione, riparte le risorse assegnate a ciascun Settore.



ALLEGATO 1

PERSONALE CAT. D)

FATTORE B - VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE E DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

INDICATORI DI VALUTAZIONE

A) APPLICAZIONE CONOSCENZE GIURIDICO-AMMINISTRATIVE E CONTABILI

Indicatore volto a rilevare la capacità di applicare le conoscenze giuridico - amministrative e contabili nella predisposizione degli atti e dei compiti assegnati

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

B) DISPONIBILITÀ AD ATTIVITÀ NON PREDETERMINATE

Indicatore volto a rilevare la disponibilità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non predeterminate, sapendo interpretare funzioni professionali non esattamente definite per ricercare nuove opportunità

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

C) ORIENTAMENTO AI RISULTATI E CAPACITÀ DI INNOVAZIONE

Indicatore volto a rilevare la capacità di indirizzare costantemente la propria ed altrui attività al conseguimento degli obiettivi previsti; attitudine ad ampliare i possibili approcci alle situazioni ed ai problemi soluzioni efficaci.

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

D) ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE

Indicatore volto a rilevare la capacità di organizzare efficacemente le attività proprie e/o degli altri; capacità di stimolare e coinvolgere collaboratori verso il miglioramento dei risultati; di realizzare atti, documenti ed elaborati.

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

E) COOPERAZIONE ED INTEGRAZIONE

Indicatore volto a rilevare la capacità di ricercare l'integrazione con le altre strutture mostrando la disponibilità a cooperare al fine di migliorare le procedure amministrative nonché gli obiettivi comuni.

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

PUNTEGGIO COMPLESSIVO: _____



ALLEGATO 2

PERSONALE CAT. C)

FATTORE B - VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE E DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

INDICATORI DI VALUTAZIONE

A) APPLICAZIONE CONOSCENZE GIURIDICO- AMMINISTRATIVE E CONTABILI

Indicatore volto a rilevare la capacità di applicare le conoscenze giuridico – amministrative e contabili nella predisposizione degli atti e dei compiti assegnati

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

B) AGGIORNAMENTO E SVILUPPO PROPRIE COMPETENZE

Indicatore volto a valutare la capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e l'esperienza per migliorare le proprie conoscenze e sviluppare le proprie competenze.

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

C) SOLUZIONE DEI PROBLEMI

Indicatore volto a rilevare la capacità di orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo le alternative.

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

D) PREDISPOSIZIONE ATTI, DOCUMENTI, ELABORAZIONE

Indicatore volto a rilevare gli atti, documenti ed elaborati predisposti.

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

E) DISPONIBILITA' AD ATTIVITA' NON PREDETERMINATE

Indicatore volto a rilevare la disponibilità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non predeterminate, sapendo interpretare funzioni professionali non esattamente definite per ricercare nuove opportunità.

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

PUNTEGGIO COMPLESSIVO: _____



ALLEGATO 3

PERSONALE CAT. B)

FATTORE B - VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE E DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

INDICATORI DI VALUTAZIONE

A) AFFIDABILITA'

Indicatore volto a valutare la puntualità e la precisione dimostrata nello svolgimento delle attività, riservatezza e serietà sul lavoro.

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

B) INIZIATIVA

Indicatore volto a valutare la capacità di influenzare attivamente gli eventi senza attendere che questi avvengano in maniera autonoma, agendo anche senza sollecitazioni esterne

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

C) ORGANIZZAZIONE DEL PROPRIO LAVORO

Indicatore volto a rilevare la capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

D) DISPONIBILITA' AI RAPPORTI CON GLI UTENTI

Indicatore volto a rilevare la capacità di interagire con gli altri in modo costruttivo rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni ed agli interlocutori.

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

E) CAPACITA' DI ADATTAMENTO OPERATIVO

Indicatore volto a rilevare la capacità di cogliere il mutare delle situazioni mostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui, adeguando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

PUNTEGGIO COMPLESSIVO: _____



ALLEGATO 4

PERSONALE CAT. A)

FATTORE B - VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE E DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

INDICATORI DI VALUTAZIONE

A) AFFIDABILITA'

Indicatore volto a valutare la puntualità e la precisione dimostrata nello svolgimento delle attività: riservatezza e serietà sul lavoro.

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

B) CAPACITA' OPERATIVA

Indicatore volto a rilevare la capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera accurata e con continuo impegno

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

C) INIZIATIVA

Indicatore volto a valutare la capacità di influenzare attivamente gli eventi senza attendere che questi avvengano in maniera autonoma, agendo anche senza sollecitazioni esterne.

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

D) ORGANIZZAZIONE DEL PROPRIO LAVORO

Indicatore volto a rilevare la capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

E) DISPONIBILITA' AI RAPPORTI CON GLI UTENTI

Indicatore volto a rilevare la capacità di interagire con gli altri in modo costruttivo rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni ed agli interlocutori.

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

PUNTEGGIO COMPLESSIVO: _____

SEZIONE V : ENTRATA IN VIGORE

Il presente Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale della Provincia di Matera entrerà in vigore dalla data di approvazione dello stesso .

**SCHEDE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE
DELLA
PROVINCIA DI MATERA**



SCHEDA VALUTAZIONE INDIVIDUALE SEGRETARIO GENERALE

COGNOME E NOME: _____

Fattore	Ambiti di valutazione	Peso
A	Funzioni proprie del Segretario	60
B	Eventuali funzioni e/o obiettivi aggiuntivi	40
	TOTALE	100

Fattore A: Valutazione delle funzioni proprie del Segretario

Funzioni	P=Peso	V= % Valutazione assegnata	Totale P x V
Funzione di sovrintendenza e coordinamento dei dirigenti	20		
Collaborazione ed assistenza giuridico- amministrativa	25		
Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni degli Organi di Governo	10		
Collaborazione e funzioni rogatorie	5		
	60		

Legenda valutazione:

da 0 a 20% :significativamente mighorable

da 21 a 30%: migliorabile

da 31% a 40%: quasi adeguato

da 41% a 60% : adeguato

da 61% a 80%: più che adeguato

da 81% a 100%: eccellente

Fattore B: valutazione delle funzioni aggiuntive del segretario



Funzioni aggiuntive	P=Peso	V= % Valutazione assegnata	Totale P x V
Funzione n. 1			
Funzione n. 2			
Funzione n.			
	40		

Legenda valutazione:

da 0 a 20% :significativamente migliorabile

da 21 a 30%: migliorabile

da 31% a 40%: quasi adeguato

da 41% a 60% : adeguato

da 61% a 80%: più che adeguato

da 81% a 100%: eccellente

RIEPILOGO FINALE	VALUTAZIONE
Totale Fattore A	
Totale Fattore B	
RISULTATO FINALE VALUTAZIONE	

Il Segretario Generale
per presa visione

Il Presidente



SCHEDA VALUTAZIONE INDIVIDUALE DIRIGENTI

SETTORE: _____

COGNOME E NOME: _____

Fattore	Ambiti di valutazione	Peso
A	Performance organizzativa o dell'Ente	30
B	Performance del Settore di diretta responsabilità	40
C	Competenze professionali e capacità manageriali	30
	TOTALE	100

Fattore A: Valutazione della performance organizzativa o dell'Ente

Descrizione	P= peso	R= % raggiungimento	Valutazione= P x R
Obiettivo 1			
Obiettivo 2			
Obiettivo 3			
Obiettivo n....			
TOTALE FATTORE A	30		

Fattore B: Valutazione della performance del Settore di diretta responsabilità

Descrizione	P= peso	R= % raggiungimento	Valutazione= P x R
Obiettivo 1			
Obiettivo 2			
Obiettivo 3			
Obiettivo n....			
TOTALE FATTORE B	40		

Legenda valutazione raggiungimento obiettivi

Fino al 30% : obiettivo non raggiunto

dal 31% a 50%: obiettivo insufficientemente raggiunto

dal 51% a 80%: obiettivo parzialmente raggiunto

dall' 81% a 900% : obiettivo quasi raggiunto

da 91% a 100%: obiettivo raggiunto



Fattore C: Valutazione delle competenze professionali e capacità manageriali

N	Fattori di valutazione	Valutazione
1	<i>Innovazione e propositività</i> Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta e capacità di interagire con l'utenza interna ed esterna	
2	<i>Gestione delle risorse umane</i> Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	
3	<i>Gestione economica ed organizzativa</i> Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	
4	<i>Autonomia gestionale e flessibilità</i> Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori - Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro	
5	<i>Applicazione competenze professionali</i> Capacità di aggiornamento e di trasmissione delle competenze acquisite e dell'esperienza professionale	
6	<i>Valutazione dei propri collaboratori</i> Capacità di valutare i propri collaboratori in maniera differenziata	
	TOTALE FATTORE C	

I criteri di valutazione di ciascun elemento sono i seguenti:

- 1: migliorabile
- 2: quasi adeguato
- 3: adeguato
- 4: più che adeguato
- 5: eccellente

RIEPILOGO FINALE	VALUTAZIONE
Totale Fattore A	
Totale Fattore B	
Totale Fattore C	
RISULTATO FINALE VALUTAZIONE	

Il Dirigente per presa visione

L'Organismo Indipendente di Valutazione



SCHEDA VALUTAZIONE INDIVIDUALE INCARICATI POSIZIONE ORGANIZZATIVA/ALTA PROFESSIONALITA'

SETTORE: _____

COGNOME E NOME: _____

Fattore	Ambiti di valutazione	Peso
A	Contributo individuale raggiungimento obiettivi	20
B	Competenze professionali e comportamenti organizzativi	30
	TOTALE	50

Fattore A: Contributo individuale raggiungimento obiettivi

Legenda

Contributo individuale	Valutazione
Contributo individuale eccellente	da 16 a 20
Contributo individuale determinante	da 11 a 15
Contributo individuale rilevante	da 6 a 10
Contributo individuale adeguato	da 1 a 5
Contributo individuale non adeguato	0

Valutazione assegnata _____



Fattore B: Valutazione delle competenze professionali e capacità manageriali

N	Fattori di valutazione	Valutazione
1	<i>Innovazione e propositività</i> Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta e capacità di interagire con l'utenza interna ed esterna	
2	<i>Relazione con il gruppo di lavoro</i> Capacità di interagire con i collaboratori	
3	<i>Rapporti con l'utenza interna ed esterna</i> Capacità di gestire i rapporti, di comunicare e di comprendere le esigenze dell'utenza	
4	<i>Autonomia gestionale e flessibilità</i> Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori - Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro	
5	<i>Applicazione competenze professionali</i> Capacità di aggiornamento e di trasmissione delle competenze acquisite e dell'esperienza professionale	
TOTALE FATTORE B		

I criteri di valutazione di ciascun elemento sono i seguenti:

- 1: significativamente migliorabile
- 2: migliorabile
- 3: quasi adeguato
- 4: adeguato
- 5: più che adeguato
- 6: eccellente

RIEPILOGO FINALE	VALUTAZIONE
Totale Fattore A	
Totale Fattore B	
RISULTATO FINALE VALUTAZIONE	

Il Dipendente per presa visione

Il Dirigente



SCHEDA VALUTAZIONE INDIVIDUALE PERSONALE

CATEGORIA D

SETTORE: _____

COGNOME E NOME: _____

La valutazione del personale riguarda:

Fattore	Ambiti di valutazione	Peso
A	Contributo individuale alla performance del Settore	20
B	Competenze e comportamenti organizzativi	30
	TOTALE	

Fattore A: Contributo individuale alla performance del Settore:

Contributo individuale	Valutazione
Contributo individuale eccellente	20
Contributo individuale determinante	15
Contributo individuale rilevante	10
Contributo individuale adeguato	5
Contributo individuale non adeguato	0

Valutazione assegnata: _____



Fattore B: Valutazione delle competenze professionali e capacità manageriali INDICATORI DI VALUTAZIONE

A) APPLICAZIONE CONOSCENZE GIURIDICO- AMMINISTRATIVE E CONTABILI

Indicatore volto a rilevare la capacità di applicare le conoscenze giuridico – amministrative e contabili nella predisposizione degli atti e dei compiti assegnati

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

B) DISPONIBILITA' AD ATTIVITA' NON PREDETERMINATE

Indicatore volto a rilevare la disponibilità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non predefinite, sapendo interpretare funzioni professionali non esattamente definite per ricercare nuove opportunità.

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

C) ORIENTAMENTO AI RISULTATI E CAPACITA' DI INNOVAZIONE

Indicatore volto a rilevare la capacità di indirizzare costantemente la propria ed altrui attività al conseguimento degli obiettivi previsti: attitudine ad ampliare i possibili approcci alle situazioni ed ai problemi soluzioni efficaci.

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

D) ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE

Indicatore volto a rilevare la capacità di organizzare efficacemente le attività proprie e/o degli altri: capacità di stimolare e coinvolgere collaboratori verso il miglioramento dei risultati. di realizzare atti, documenti ed elaborati.

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

E) COOPERAZIONE ED INTEGRAZIONE

Indicatore volto a rilevare la capacità di ricercare l'integrazione con le altre strutture mostrando la disponibilità a cooperare al fine di migliorare le procedure amministrative nonché gli obiettivi comuni.

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

TOTALE _____

I criteri di valutazione di ciascun elemento sono i seguenti.

- 1: significativamente migliorabile
- 2: migliorabile
- 3: quasi adeguato
- 4: adeguato
- 5: più che adeguato
- 6: eccellente

RIEPILOGO FINALE	VALUTAZIONE
Totale Fattore A	
Totale Fattore B	
RISULTATO FINALE VALUTAZIONE	

Il Dipendente per presa visione

Il Dirigente



SCHEDA VALUTAZIONE INDIVIDUALE PERSONALE

CATEGORIA C

SETTORE: _____

COGNOME E NOME: _____

La valutazione del personale riguarda:

Fattore	Ambiti di valutazione	Peso
A	Contributo individuale alla performance del Settore	20
B	Competenze e comportamenti organizzativi	30
	TOTALE	

Fattore A: Contributo individuale alla performance del Settore:

Contributo individuale	Valutazione
Contributo individuale eccellente	20
Contributo individuale determinante	15
Contributo individuale rilevante	10
Contributo individuale adeguato	5
Contributo individuale non adeguato	0

Valutazione assegnata: _____



INDICATORI DI VALUTAZIONE

A) APPLICAZIONE CONOSCENZE GIURIDICO- AMMINISTRATIVE E CONTABILI

Indicatore volto a rilevare la capacità di applicare le conoscenze giuridico - amministrative e contabili nella predisposizione degli atti e dei computi assegnati

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

B) AGGIORNAMENTO E SVILUPPO PROPRIE COMPETENZE

Indicatore volto a valutare la capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e l'esperienza per migliorare le proprie conoscenze e sviluppare le proprie competenze.

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

C) SOLUZIONE DEI PROBLEMI

Indicatore volto a rilevare la capacità di orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo le alternative

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

D) PREDISPOSIZIONE ATTI, DOCUMENTI, ELABORAZIONE

Indicatore volto a rilevare gli atti, documenti ed elaborati predisposti

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

E) DISPONIBILITA' AD ATTIVITA' NON PREDETERMINATE

Indicatore volto a rilevare la disponibilità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non predeterminate, sapendo interpretare funzioni professionali non esattamente definite per ricercare nuove opportunità.

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

TOTALE _____

I criteri di valutazione di ciascun elemento sono i seguenti:

- 1. significativamente migliorabile
- 2. migliorabile
- 3. quasi adeguato
- 4. adeguato
- 5. più che adeguato
- 6. eccellente

RIEPILOGO FINALE	VALUTAZIONE
Totale Fattore A	
Totale Fattore B	
RISULTATO FINALE VALUTAZIONE	

Il Dipendente per presa visione

Il Dirigente



SCHEDA VALUTAZIONE INDIVIDUALE PERSONALE

CATEGORIA B

SETTORE: _____

COGNOME E NOME: _____

La valutazione del personale riguarda:

Fattore	Ambiti di valutazione	Peso
A	Contributo individuale alla performance del Settore	20
B	Competenze e comportamenti organizzativi	30
	TOTALE	

Fattore A: Contributo individuale alla performance del Settore:

Contributo individuale	Valutazione
Contributo individuale eccellente	20
Contributo individuale determinante	15
Contributo individuale rilevante	10
Contributo individuale adeguato	5
Contributo individuale non adeguato	0

Valutazione assegnata: _____



Fattore B: Valutazione delle competenze professionali e capacità manageriali

INDICATORI DI VALUTAZIONE

A) AFFIDABILITA'

Indicatore volto a valutare la puntualità e la precisione dimostrata nello svolgimento delle attività; riservatezza e serietà sul lavoro.

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

B) INIZIATIVA

Indicatore volto a valutare la capacità di influenzare attivamente gli eventi senza attendere che questi avvengano in maniera autonoma, agendo anche senza sollecitazioni esterne.

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

C) ORGANIZZAZIONE DEL PROPRIO LAVORO

Indicatore volto a rilevare la capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

D) DISPONIBILITA' AI RAPPORTI CON GLI UTENTI

Indicatore volto a rilevare la capacità di interagire con gli altri in modo costruttivo rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni ed agli interlocutori.

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

E) CAPACITA' DI ADATTAMENTO OPERATIVO

Indicatore volto a rilevare la capacità di cogliere il mutare delle situazioni mostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui, adeguando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi.

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

TOTALE _____

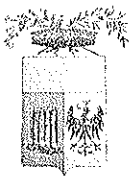
I criteri di valutazione di ciascun elemento sono i seguenti:

- 1: significativamente migliorabile
- 2: migliorabile
- 3: quasi adeguato
- 4: adeguato
- 5: più che adeguato
- 6: eccellente

RIEPILOGO FINALE	VALUTAZIONE
Totale Fattore A	
Totale Fattore B	
RISULTATO FINALE VALUTAZIONE	

Il Dipendente per presa visione

Il Dirigente



SCHEDA VALUTAZIONE INDIVIDUALE PERSONALE

CATEGORIA A

SETTORE: _____

COGNOME E NOME: _____

La valutazione del personale riguarda:

Fattore	Ambiti di valutazione	Peso
A	Contributo individuale alla performance del Settore	20
B	Competenze e comportamenti organizzativi	30
	TOTALE	

Fattore A: Contributo individuale alla performance del Settore:

Contributo individuale	Valutazione
Contributo individuale eccellente	20
Contributo individuale determinante	15
Contributo individuale rilevante	10
Contributo individuale adeguato	5
Contributo individuale non adeguato	0

Valutazione assegnata: _____



Fattore B: Valutazione delle competenze professionali e capacità manageriali INDICATORI DI VALUTAZIONE

A) AFFIDABILITA'

Indicatore volto a valutare la puntualità e la precisione dimostrata nello svolgimento delle attività, riservatezza e serietà sul lavoro

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

B) CAPACITA' OPERATIVA

Indicatore volto a rilevare la capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera accurata e con continuo impegno

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

C) INIZIATIVA

Indicatore volto a valutare la capacità di influenzare attivamente gli eventi senza attendere che questi avvengano in maniera autonoma, agendo anche senza sollecitazioni esterne

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

D) ORGANIZZAZIONE DEL PROPRIO LAVORO

Indicatore volto a rilevare la capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

E) DISPONIBILITA' AI RAPPORTI CON GLI UTENTI

Indicatore volto a rilevare la capacità di interagire con gli altri in modo costruttivo rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni ed agli interlocutori.

Valutazione

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

TOTALE _____

I criteri di valutazione di ciascun elemento sono i seguenti:

- 1: significativamente migliorabile
- 2: migliorabile
- 3: quasi adeguato
- 4: adeguato
- 5: più che adeguato
- 6: eccellente

RIEPILOGO FINALE	VALUTAZIONE
Totale Fattore A	
Totale Fattore B	
RISULTATO FINALE VALUTAZIONE	

Il Dipendente per presa visione

Il Dirigente



PROVINCIA DI MATERA

PARERI su DECRETO PRESIDENZIALE N. 196 del 13 OTT. 2016

OGGETTO: Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale.

PROPONENTE: *DIRETTORE GENERALE*

- Parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica

Matera, li 11/10/2016

Il Dirigente dell' Area 1
Dott. Alfonso MARRAZZO

ALLEGATO AL DECRETO PRESIDENZIALE N. 196 DEL 13 OTT. 2016

Il dipendente incaricato dal Segretario Generale attesta che il presente decreto presidenziale è stato pubblicato all'Albo Pretorio on-line il giorno 13 OTT. 2016 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Matera, li 13 OTT. 2016

Il dipendente incaricato

