



DELIBERA N.	1428
SEDUTA N.	176
DATA	29/07/2014

pag.	1
------	---

LEGISLATURA N. IX

OGGETTO:

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA. SISTEMA DEI COMPENSI INCENTIVANTI PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ASSEMBLEA LEGISLATIVA. REVOCA DUP N. 867/105 DEL 17/12/2012

L'anno 2014 addì 29 del mese di luglio in Ancona presso la sede dell'Assemblea legislativa delle Marche si è riunito l'Ufficio di Presidenza regolarmente convocato.

	PRESENTI	ASSENTI
VITTORIANO SOLAZZI – Presidente	X	
ROSALBA ORTENZI – Vicepresidente	X	
GIACOMO BUGARO – Vicepresidente	X	
MORENO PIERONI – Consigliere Segretario	X	
FRANCA ROMAGNOLI – Consigliere Segretario	X	

Essendosi in numero legale per la validità dell'adunanza assume la presidenza il Presidente dell'Assemblea legislativa delle Marche **Vittoriano Solazzi** che dichiara aperta la seduta alla quale assiste il Segretario dell'Ufficio di Presidenza Dott.ssa **Paola Santoncini**.

LA DELIBERAZIONE IN OGGETTO È APPROVATA ALL'UNANIMITA' DEI PRESENTI.

PUBBLICATA NEL BURM N. DEL



DELIBERA N.	1428
SEDUTA N.	176
DATA	29 LUG. 2014

pag.	2
------	---

OGGETTO:

**Oggetto: Misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa. Sistema dei compensi incentivanti per il personale non dirigente dell'Assemblea Legislativa. Revoca DUP n. 867/105 del 17/12/2012**

### L'Ufficio di Presidenza

**VISTO** il documento istruttorio, riportato in calce alla presente deliberazione predisposto dal Servizio amministrazione, dal quale si rileva la necessità di adottare il presente atto;

**RITENUTO**, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio di dover deliberare in merito;

**VISTA** la L.R. n. 22/2010;

**VISTO** l'art. 3 della L.R. n. 14/2003;

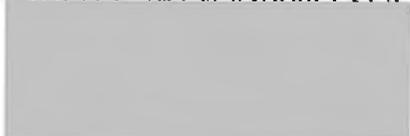
**VISTO** il parere favorevole di cui all'art. 3, comma 3 della legge regionale 30.06.2003, n. 14, in ordine alla regolarità tecnica e sotto il profilo della legittimità del Dirigente del Servizio amministrazione;

Con votazione, resa in forma palese, riportata a pag. 1)

### DELIBERA

1. di approvare il "Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa del personale non dirigenziale dell'Assemblea legislativa" di cui all' allegato A e relative schede 1, 2, 3A e 3B quali parti integranti e sostanziali del presente atto, in attuazione del decreto legislativo n. 150/2009, e della L.R. 22/2010;
2. di revocare la DUP n. 867/105 del 17.12.2012.

IL PRESIDENTE  
DELL'ASSEMBLEA LEGISLATIVA  
(DOTT. VITTORIANO SOLAZZI)



IL SEGRETARIO  
DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA  
(DOTT. SS. ... NCINI)



DELIBERA N.	1428
SEDUTA N.	176
DATA	29 LUG. 2014

pag.	3
------	---

## DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Il D.lgs. 150/09 prevede che il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sia finalizzato ad assicurare elevati standard qualitativi del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e delle performance organizzative ed individuali (art.2). Ogni amministrazione pubblica è poi tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti (art. 3, comma 2).

Ai fini dell'attuazione dei principi generali enunciati dall'art. 3 le amministrazioni sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi e dei relativi indicatori;
- b) collegamento tra obiettivi e allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale;
- e) utilizzo di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico- amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La Regione Marche ha adottato, al fine di adeguare il proprio ordinamento ai principi di cui alla legge 150/09, la L.R. 28 dicembre 2010 n.22 inerente "Disposizioni regionali in materia di organizzazione e valutazione del personale, in adeguamento al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, sull'ottimizzazione della produttività, l'efficienza e la trasparenza della pubblica amministrazione". In particolare l'art.2, comma 1 della sopradetta legge regionale dispone che la Giunta regionale adotta con apposite deliberazioni, su proposta del segretario generale, sentito il comitato di direzione di cui all'articolo 8 della l.r. 20/2001, il piano della performance e la relazione sulla performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009.

Il comma 2, dell'art.2 inoltre prevede che la Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa regionale deliberano, nell'ambito delle rispettive competenze, la disciplina delle procedure per la valutazione del personale e, in particolare, per l'individuazione delle fasce di merito.

Con la Dup n.867/105 del 17.12.2012 è stato adottato il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale non dirigenziale dell'Assemblea legislativa, in ordine alla quale il Comitato di Controllo interno e di Valutazione della Regione Marche in funzione di OIV (organo indipendente di valutazione) con nota n.76271 del 5.2.2013 ha espresso parere favorevole. Trascorso l'anno 2013 di avvio sperimentale dell'indicato sistema di valutazione, l'amministrazione dell'Assemblea Legislativa ha ritenuto opportuno introdurre alcune modifiche.



DELIBERA N.	1428
SEDUTA N.	176
DATA	29 LUG. 2014

pag.	4
------	---

In particolare, con riferimento alla Performance Organizzativa Il dirigente di ciascuna struttura assembleare (Direzione, Servizi e P.F), entro il 31 marzo di ogni anno, procederà all'assegnazione degli obiettivi operativi, tenendo conto in particolare di quelli assegnati alla propria struttura con il piano dettagliato degli obiettivi (piano della performance), ai titolari di PO e ai gruppi di dipendenti sulla base di distinte schede. Gli obiettivi operativi dovranno avere carattere innovativo e comunque, anche ove siano a valenza pluriennale, dovranno realizzare l'incremento della quantità o della qualità dei servizi offerti, ovvero l'ottimizzazione dell'uso delle risorse; essi dovranno naturalmente collegarsi con quelli indicati nel piano degli obiettivi essendo unitario il ciclo della performance. Ad ogni struttura assembleare sarà assegnato un budget pari al 40% della quota nominale dei dipendenti assegnati (40% quota nominale x numero dipendenti di ciascuna categoria presente nella struttura). Per l'individuazione della quota nominale si fa riferimento ai valori già previsti per ogni singola categoria nella DUP n. 1288/2009.

Il Dirigente ripartirà il budget assegnato tra i diversi obiettivi della struttura, attribuendo un peso a ciascuno di essi, sulla base della loro rilevanza e del numero del personale coinvolto, individuando l'indicatore sulla base del quale verrà verificato l'effettivo conseguimento e il target assegnato, stabilendo in particolare il termine di realizzazione. Gli obiettivi potranno avere carattere annuale o infrannuale, con verifica del loro effettivo raggiungimento entro il 30 giugno ed entro il 31 dicembre di ogni anno. In corrispondenza di tali valutazioni e del grado di raggiungimento di ciascun obiettivo, sarà disposta l'erogazione della corrispondente quota del budget assegnato.

Nell'ambito della Performance Organizzativa è collocata la realizzazione della Rassegna Stampa on line per il Consiglio e per la Giunta quale obiettivo operativo della P.F. Informazione e comunicazione, all'interno del più ampio obiettivo di potenziamento di tali funzioni. La particolarità dell'obiettivo consiste nel fatto che vi concorrono dipendenti di diverse strutture assembleari per un numero massimo di dieci unità, e una rappresentanza degli stessi Uffici stampa del Consiglio e della Giunta. I dipendenti interessati si alterneranno nell'attività sulla base di appositi turni stabiliti dal dirigente competente.

Il sistema prevede poi la valutazione della Performance individuale effettuata su base annuale, considerando i seguenti elementi: le attività professionali, i comportamenti produttivi ed i comportamenti organizzativi. Per ogni dipendente è redatta e distribuita entro il 31 marzo di ciascun anno, una scheda ricognitiva delle prestazioni e dei comportamenti individuali attesi, con attribuzione del relativo peso in funzione del ruolo svolto da ciascun dipendente. La scala di valutazione è rideterminata da 0 a 100 punti e la risorsa disponibile sarà erogata in modo proporzionale al punteggio attribuito, ma solo per valori superiori a 50 punti, al di sotto dei quali non viene corrisposto alcun compenso. I resti che si determinano in esito a valutazioni inferiori a 100, sono ridistribuiti proporzionalmente al punteggio ottenuto, esclusivamente tra i dipendenti con valutazione superiore ad 80 punti.



DELIBERA N.	1428
SEDUTA N.	176
DATA	29 LUG. 2014

pag.	5
------	---

Anche il sistema di valutazione delle posizioni organizzative viene riformato. La valutazione avverrà al termine del ciclo annuale, sulla base di tre parametri: il primo relativo all'attività professionale svolta, il secondo relativo agli obiettivi assegnati ed ai risultati conseguiti, il terzo relativo ai comportamenti produttivi ed organizzativi. Nell'ambito della relativa scheda di valutazione il dirigente procederà alla pesatura degli elementi di ciascun parametro, individuando per la parte relativa agli obiettivi, anche gli indicatori ed il target. La retribuzione di risultato è erogata in base al punteggio acquisito secondo fasce di merito individuate nel disciplinare allegato.

La proposta di modifica del sistema di valutazione è stata valutata dal Comitato di controllo ed valutazione interno che con nota mail del 28.7.2014, acquisita agli atti con nota prot. n. 6134 del 29/07/2014, ha espresso il proprio parere favorevole, atteso anche che il sistema è adottato dall'Assemblea in via sperimentale e che eventuali profili migliorativi potranno essere adottati in corso di applicazione.

Dell'indicata proposta sono già state informate le OO.SS e la RSU del Comparto nell'incontro del 25/7/2014; la RSU in tale occasione ha richiesto delle marginali modifiche, in particolare con riferimento nella performance individuate alla ripartizione percentuale del peso attribuito alle attività professionali rispetto ai comportamenti produttivi ed organizzativi. Tali richieste sono state accolte.

Si propone pertanto l'approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale e del sistema dei compensi incentivanti per il personale non dirigente dell'Assemblea Legislativa di cui all' allegato A e delle relative schede 1, 2, 3A e 3B quali parti integranti e sostanziali del presente atto, in attuazione del decreto legislativo n. 150/2009, e della L.R. 22/2010.

Il Responsabile del procedimento  
P.O. Risorse Umane e personale  
dell'Assemblea legislativa  
(Dott. Fabio Stronati)

#### **Parere del Dirigente del Servizio Amministrazione**

Il sottoscritto, considerata la motivazione espressa nell'atto, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e sotto il profilo della legittimità della presente deliberazione. Si attesta inoltre che dalla presente deliberazione non deriva direttamente impegno di spesa a carico della Regione.

IL DIRIGENTE  
SERVIZIO AMMINISTRAZIONE  
(Dc [redacted])



DELIBERA N.	1428
SEDUTA N.	176
DATA	29 LUG. 2014

pag.  
6

La presente deliberazione si compone di n. 16 pagine, di cui n. 10 pagine di allegati che formano parte integrante della stessa.

IL SEGRETARIO

UFFI (Dott A i)





## Allegato A.

### Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa del personale non dirigenziale dell'Assemblea legislativa

#### Sistema di valutazione

Il D.lgs. 150/09 prevede che il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sia finalizzato ad assicurare elevati standard qualitativi del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e delle performance organizzative ed individuali (art.2). Ogni amministrazione pubblica è poi tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti (art.3, comma 2 ).

Ai fini dell'attuazione dei principi generali enunciati dall'art. 3 le amministrazioni sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi: --

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

#### Criteri per la determinazione dei budgets per la Performance organizzativa ed individuale

Per la determinazione dei budgets finanziari da mettere a disposizione della Performance organizzativa ed individuale si assumono a parametro di riferimento le quote nominali previste per ogni categoria professionale dalla DUP n.1288/143 del 2.4.2009 qui di seguito richiamate:

- cat. A € 3.133,00
- cat. B € 3.333,00
- cat. C € 3.462,00
- cat. D1 € 3.692,00
- cat. D3 € 4.033,00



Allegato ..... alla  
deliberazione n. ....14.2.8  
del ..... 29 LUG. 2014

DELIBERA N.
SEDUTA N.
DATA

pag. 8
-----------

Gli importi così individuati costituiscono un parametro per la ripartizione in termini percentuali delle risorse tra la Performance organizzativa e quella individuale, con l'avvertenza che l'entità delle somme effettivamente assegnate e liquidate dipenderà dalla consistenza del fondo, da determinarsi in base alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, e dagli ulteriori criteri di ripartizione definiti in sede di contrattazione integrativa.

### Performance organizzativa

La valutazione della performance organizzativa del personale avviene nel contesto degli obiettivi assegnati alla struttura con il piano dettagliato degli obiettivi ed è mirata a premiare il grado di partecipazione di ciascun dipendente nel gruppo che collabora alla realizzazione degli obiettivi operativi che il dirigente individua ed assegna annualmente.

La quota destinata annualmente alla Performance organizzativa è pari al 40% dell'insieme delle quote nominali dei dipendenti del Consiglio, calcolate ai sensi della citata DUP n.1288/143 del 2.4.2009.

### Criteri per la valutazione della Performance organizzativa

Il dirigente di ciascuna struttura assembleare (Direzione, Servizi e P.F), entro il 31 marzo di ogni anno, procede all'assegnazione degli obiettivi operativi, tenendo conto in particolare di quelli assegnati alla propria struttura con il piano dettagliato degli obiettivi (piano della performance), ai titolari di PO e ai gruppi di dipendenti sulla base di distinte schede (cfr. Allegato n. 1).

Gli obiettivi operativi devono avere carattere innovativo e comunque, anche ove siano a valenza pluriennale, devono realizzare l'incremento della quantità o della qualità dei servizi offerti, ovvero l'ottimizzazione dell'uso delle risorse; essi devono naturalmente collegarsi con quelli indicati nel piano degli obiettivi essendo unitario il ciclo della performance, anche se non strettamente biunivoco, spettando a ciascun dirigente di sviluppare un'autonoma progettualità in attuazione degli indirizzi fondamentali dell'amministrazione.

Ad ogni struttura assembleare è assegnato un budget pari al 40% della quota nominale dei dipendenti assegnati (40% quota nominale x numero dipendenti di ciascuna categoria presente nella struttura). Per l'individuazione della quota nominale si fa riferimento ai valori già previsti per ogni singola categoria nella DUP n. 1288/2009.

Il Dirigente ripartisce il budget assegnato tra i diversi obiettivi della struttura, attribuendo un peso a ciascuno di essi, sulla base della loro rilevanza e del numero del personale coinvolto, individuando l'indicatore sulla base del quale verrà verificato l'effettivo conseguimento e il target assegnato, stabilendo in particolare il termine di realizzazione. Gli obiettivi potranno avere carattere annuale o infrannuale, con



verifica del loro effettivo raggiungimento entro il 30 giugno ed entro il 31 dicembre di ogni anno. In corrispondenza di tali valutazioni e del grado di raggiungimento di ciascun obiettivo, sarà disposta l'erogazione della corrispondente quota del budget assegnato. Il budget di ciascun obiettivo verrà dunque ripartito tra i dipendenti interessati sulla base dell'apporto alla realizzazione dell'obiettivo riconosciuto dal dirigente a ciascuno di essi, a seguito della valutazione, senza alcun riferimento alla categoria di appartenenza.

In particolare sono oggetto di valutazione le attività effettivamente svolte e l'effettiva presenza in servizio, incidendo tutte le causali di assenza e di riduzione d'orario (partime) sull'entità del contributo individuale e sul carico lavorativo dei colleghi del gruppo che suppliscono all'assenza, fatta salva, in ogni caso la facoltà del dirigente di valutare complessivamente l'apporto di ognuno sulla base della qualità della prestazione del dipendente. La performance organizzativa del dipendente non potrà comunque essere oggetto di valutazione e dar luogo a compenso, per una presenza in servizio nel semestre inferiore a trenta giorni, al netto di qualsiasi causale di assenza, ivi incluse le ferie.

Gli eventuali avanzi derivanti dal mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi assegnati in ciascuna struttura, sono assegnati alla Performance individuale

#### Obiettivo Rassegna stampa

La realizzazione della Rassegna stampa on-line per il Consiglio e per la Giunta regionale, si colloca nell'ambito della Performance organizzativa quale obiettivo operativo della P.F. Informazione e comunicazione, all'interno del più ampio obiettivo di potenziamento di tali funzioni. La particolarità dell'obiettivo consiste nel fatto che vi concorrono dipendenti di diverse strutture assembleari per un numero massimo di dieci unità, e una rappresentanza degli stessi Uffici stampa del Consiglio e della Giunta. I dipendenti interessati si alterneranno nell'attività sulla base di appositi turni stabiliti dal dirigente competente.

Alla realizzazione dell'obiettivo è destinata una apposita somma, aggiuntiva rispetto al budget della Performance Organizzativa già indicato, da liquidarsi con le modalità e le scadenze previste per la liquidazione della Performance Organizzativa e assumendo quale indicatore la prestazione oraria effettiva di ciascun dipendente, entro un massimo di due ore giornaliere e comunque non oltre le ore 9,15 di ogni giorno, al fine di rispettare i tempi di produzione previsti per la rassegna stampa. Il dirigente della P.F. Informazione e comunicazione provvederà all'individuazione delle ulteriori modalità operative.

Ai dipendenti coinvolti sarà comunque garantito il compenso per l'eventuale lavoro straordinario compiuto nella giornata del sabato per un massimo di n. 2 ore, mentre non verrà considerato ai fini della flessibilità positiva, l'orario giornaliero antecedente alle ore 8.

Così come previsto per tutti gli obiettivi della Performance organizzativa, la liquidazione non farà riferimento alla categoria di appartenenza, ma unicamente alla



Allegato ..... alla  
deliberazione n. .... 1428  
del ...2.9.LUG.2014

DELIBERA N.

SEDUTA N.

DATA

pag.

10

valutazione dell'apporto del singolo alla realizzazione dell'obbiettivo sulla base dei criteri indicati.

### Performance individuale

La quota destinata annualmente alla Performance organizzativa è pari al 60% dell'insieme delle quote nominali dei dipendenti del Consiglio, calcolate ai sensi della citata DUP n.1288/143 del 2.4.2009.

Il sistema di valutazione della Performance individuale prevede la valutazione, su base annuale, dei seguenti elementi:

3. le attività professionali
4. i comportamenti produttivi
5. i comportamenti organizzativi

Per ogni dipendente è redatta e distribuita entro il 31 marzo di ciascun anno, una scheda ricognitiva delle prestazioni e dei comportamenti individuali attesi, con attribuzione del relativo peso in funzione del ruolo svolto da ciascun dipendente (cfr. Allegato 2). La scala di valutazione è rideterminata da 0 a 100 punti e la risorsa disponibile sarà erogata in modo proporzionale al punteggio attribuito, solo ma per valori superiori a 50 punti, al di sotto dei quali non viene corrisposto alcun compenso. I resti che si determinano in esito a valutazioni inferiori a 100, sono ridistribuiti proporzionalmente al punteggio ottenuto, esclusivamente tra i dipendenti con valutazione superiore ad 80 punti.

La valutazione della performance individuale e la liquidazione dei relativi compensi, sono effettuate, rispettivamente, entro il mese di gennaio ed entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

La performance individuale del dipendente non potrà comunque essere oggetto di valutazione e dar luogo a compenso, per una presenza in servizio nell'anno inferiore a 60 giorni, al netto di qualsiasi causale di assenza, ivi incluse le ferie.

Fermo restando che il compenso della Performance individuale è commisurato al punteggio ottenuto in sede di valutazione del dipendente, le fasce di merito già previste dalla DUP n.867/105 del 17.12.2012, sono rideterminate come di seguito indicato:

- |                    |                     |
|--------------------|---------------------|
| - fino a 50 punti  | insufficiente       |
| - da 51 a 65 punti | sufficiente         |
| - da 66 a 80 punti | discreto            |
| - da 81 a 90 punti | buono               |
| - da 91 a 99 punti | eccellente          |
| - 100 punti        | eccellenza assoluta |



Allegato ..... alla  
deliberazione n. ....1.4.2.8  
del .....2.9.146, 2014

DELIBERA N.
SEDUTA N.
DATA

pag. M
-----------

**Sistema di valutazione delle Posizioni Organizzative**

Il sistema di valutazione delle posizioni organizzative viene riformato nel modo seguente.

La valutazione, avverrà al termine del ciclo annuale, sulla base di tre parametri : il primo relativo all'attività professionale svolta con un punteggio massimo di 30 punti; il secondo relativo agli obiettivi assegnati ed ai risultati conseguiti, con un punteggio massimo di 40 punti; il terzo relativa ai comportamenti produttivi ed organizzativi con un punteggio massimo di 30 punti. Nell'ambito della relativa scheda (cfr. Allegato 3 A-B) il dirigente procederà alla pesatura degli elementi di ciascun parametro, individuando per la parte relativa agli obiettivi, anche gli indicatori ed il target.

La retribuzione di risultato è erogata in base al punteggio acquisito secondo le seguenti fasce:

- fino a 50 punti nessun compenso
- da 51 a 70 punti 60% dell'indennità di risultato max attribuibile
- da 71 a 90 punti 80% dell'indennità di risultato max attribuibile
- da 91 a 100 punti 100% dell'indennità di risultato max attribuibile

La valutazione delle prestazioni, dei risultati conseguiti e dei comportamenti dei titolari di PO, e la liquidazione dei relativi compensi, sono effettuate, rispettivamente, entro il mese di gennaio ed entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

La performance dei titolari delle PO non potrà comunque essere oggetto di valutazione e dar luogo a compenso, per una presenza in servizio nell'anno inferiore a 60 giorni, al netto di qualsiasi causale di assenza, ivi incluse le ferie.

**Disposizioni transitorie per l'anno 2014**

Performance Organizzativa

Nell'anno di competenza 2014 la performance organizzativa è applicata mantenendo il sistema disciplinato dalla DUP n.867/105 del 17.12.2012 con le seguenti cadenze e modalità applicative: consegna di n. 2 schede (già avvenuta) con l'indicazione degli obiettivi della performance organizzativa da realizzarsi rispettivamente entro il 31 agosto 2014 (prima scheda, che riunisce le prime due schede quadrimestrali della DUP 867/2012), ed entro il 31 dicembre 2014 (terza scheda quadrimestrale della DUP 867/2012). Le due schede prevedono obiettivi da raggiungere entro ciascun periodo di riferimento; al termine di ciascun periodo si effettuerà una valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo e dell'apporto individuale, in modo che la valutazione e la conseguente liquidazione risulti in linea con quanto previsto dall'art.37 del CCNL del 22.01.2004. Gli eventuali avanzi derivanti dall'applicazione del sistema di valutazione sono ridistribuiti, periodo per periodo, all'interno della stessa Performance organizzativa, in proporzione alla percentuale raggiungimento



DELIBERA N.
SEDUTA N.
DATA

dell'obbiettivo e dell' apporto di ciascun dipendente. Per la valutazione dell'apporto di ciascun dipendente e per la presenza in servizio minima, si applica quanto previsto nei criteri a regime.

#### Obiettivo Rassegna Stampa

Nell'anno 2014, il budget per l'obbiettivo Rassegna stampa è stabilito in € 17.000,00 su base annua. La liquidazione dei compensi ai dipendenti coinvolti nel raggiungimento dell'obbiettivo sarà effettuata, oltre che con le stesse scadenze temporali della Performance organizzativa, sulla base del parametro nominale relativo alla categoria di ciascun partecipante (al pari di quanto previsto dalla DUP n.867/2012) ed in base all'apporto in percentuale del singolo alla realizzazione dell'obbiettivo, per la cui definizione si terrà conto in particolare dell'orario effettivamente prestato da ciascuno per la realizzazione della Rassegna stampa fino alle ore 9.15.

#### Performance individuale

Il sistema di valutazione descritto nel presente atto troverà applicazione dall'anno 2014.

#### Posizioni Organizzative

La valutazione delle Posizioni organizzative e di alta professionalità sarà effettuato in base alle disposizioni del presente atto sin dall'anno 2014.

#### Incidenza delle diverse tipologie di assenza

La disciplina dell'incidenza delle diverse tipologie di assenza sulla performance dei dipendenti e sugli altri istituti contrattuali sarà definita, in base della normativa vigente, in sede di determinazione del fondo per l'anno 2014.

#### Sperimentalità del sistema

Il presente sistema di valutazione ha carattere sperimentale e la sua attuazione verrà sottoposta a verifica a seguito dell'applicazione della normativa a regime.



Allegato 1

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Anno \_\_\_\_\_

Semestre \_\_\_\_\_

Servizio/Struttura \_\_\_\_\_

Budget di Servizio/Struttura: - semestrale

€ \_\_\_\_\_  
- \_\_\_\_\_

Scheda di valutazione

OBIETTIVO  
OPERATIVO

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

PESO/BUDGET OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET	GRADO CONSEGUIMENTO OBIETTIVO	PERSONALE COINVOLTO	GRADO DI PARTECIPAZIONE

DELIBERA N.
SEDUTA N.
DATA





Allegato 3/A

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DI ALTA PROFESSIONALITA'

Servizio /Struttura \_\_\_\_\_

Posizione org. /di alta professionalità \_\_\_\_\_

Anno \_\_\_\_\_

Nome e cognome \_\_\_\_\_

Categoria e profilo professionale: \_\_\_\_\_

Scheda delle attività e dei comportamenti

ATTIVITA' PROFESSIONALI (MAX 30 PUNTI)		
Descrizione attività oggetto di valutazione	Peso	Valutazione
VALUTAZIONE MAX	30	

COMPORAMENTI PRODUTTIVI ED ORGANIZZATIVI (MAX 30 PUNTI)		
Descrizione comportamento	Peso	Valutazione
Autonomia e capacità risolutiva		
Produttività e tensione al risultato		
Propensione al miglioramento e all'innovazione		
Collaborazione e comunicazione interna ed esterna		
Programmazione e gestione ottimale dei tempi		
Disponibilità al cambiamento organizzativo e flessibilità nell'adempimento		
Competenza professionale e attendibilità del lavoro prodotto		
VALUTAZIONE MAX	30	

Note:  
il Dirigente al momento della consegna della scheda procede alla pesatura delle singole linee di attività e dei singoli comportamenti.  
Successivamente in sede di valutazione il Dirigente attribuirà il punteggio nella misura massima del peso attribuito a ciascuna linea di attività e a ciascun comportamento.

del .....29.11.14, 2014  
deliberazione n. ....  
alla  
1/428

DELIBERA N.
SEDUTA N.
DATA

15  
-Reg-



Allegato 3/B

SCHEDA OBIETTIVI / RISULTATI (MAX 40 PUNTI)

Obiettivi	Peso max 40	Indicatori di misura	Target	Grado conseguimento obiettivi (%)	Valutazione
					0,00
					0,00
					0,00
					0,00
					0,00
Valutazione risultati					0

VALUTAZIONE COMPLESSIVA \_\_\_\_\_ (nome e cognome)

Attività professionali	0
Comportamenti produttivi ed organizzativi	0
Risultati conseguiti	0
<b>TOTALE (max 100 punti)</b>	<b>0</b>

DELIBERA N.
SEGUITA N.
DATA