



Consiglio Regionale della Calabria

***Sistema di
Misurazione e Valutazione
della performance***

(D.lgs 27 ottobre 2009, n. 150 e L.R. 3 febbraio 2012, n. 4)

SOMMARIO

1 - PREMESSA	4
1.1 - Controllo strategico	5
2 - CARATTERISTICHE DEL PROCESSO	5
2.1 - Oggetto della valutazione e punti di forza del sistema	5
2.2 - Le fasi e le scadenze	6
2.2.1 - Fase 1^ - Definizione degli Obiettivi.....	6
2.2.2 - Fase 2^ - Assegnazione degli obiettivi ed allocazione risorse.....	7
2.2.3 - Fase 3^ - Monitoraggio in corso di esercizio ed eventuali interventi di correzione.	7
2.2.4 - Fase 4^ – Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.....	8
2.2.5 - Fase 5^ – Rendicontazione dei risultati e pubblicazione ai fini della trasparenza.	8
3 - MISURAZIONE E VALUTAZIONE	9
3.1.1 - L'oggetto	9
3.1.2 - Soggetti	9
3.1.3 - I parametri.....	9
3.1.4 - Le finalità.....	10
3.2 - DEFINIZIONE , ASSEGNAZIONE E REVISIONE DEGLI OBIETTIVI	11
3.2.1 – Il sistema degli obiettivi	11
3.2.2 - Costruzione degli obiettivi strategici.....	12
3.2.3 - Gli obiettivi operativi	12

3.2.4 - Gli Obiettivi intersettoriali	14
3.3 - Assegnazione degli obiettivi	15
3.3.1 – Obiettivi individuali del Segretario Generale, del Direttore Generale e dei Dirigenti delle Aree funzionali.	15
3.3.2 - Obiettivi Individuali dei Dirigenti di Settore/Servizio	15
3.3.3 - Obiettivi Individuali dei titolari di Alta Professionalità e dei responsabili di Posizione Organizzativa	16
3.3.4 - Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi collettivi della struttura	17
3.3.5 - La ridefinizione degli obiettivi.....	17
3.4 – La redazione del Piano della Performance	17
3.4.1 - Indicatori e target.....	18
3.5 - Il processo di valutazione.....	19
3.5.1 - Grado di raggiungimento degli obiettivi	19
3.5.2 - Valutazione della performance organizzativa	20
4 – LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI	20
4.1 - I risultati della valutazione.....	20
4.2 - Riesame della valutazione e procedure conciliative.....	21
5 - MERITO E PREMIALITA'	21
6-STRUMENTI DI GESTIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	21
7 - CARATTERISTICHE GENERALI DEL PROCESSO DI DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI E DI ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA E DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE: I SOGGETTI COINVOLTI, LE FASI E I TEMPI....	22

7.1 I soggetti coinvolti	22
7.2 Le fasi del processo di definizione degli obiettivi strategici e di articolazione organizzativa	22
8-ALLEGATI	23
8.1 Allegato A–Piano degli obiettivi: adempimenti e scadenze.....	23
8.2 Allegato B–Sintesi degli strumenti sulla performance.....	23
8.3 Allegati a supporto	23
allegato 1 - Scheda “Obiettivi di articolazione operativa”	
allegato 2 - Scheda “Sintesi degli obiettivi operativi”	
allegato 3 - Scheda “Obiettivi intersettoriali”	
allegato 4 - Scheda “Attuazione obiettivi operativi – Report di sintesi al _”	
allegato 5 - Scheda “Valutazione obiettivi operativi”	
allegato 6 - Scheda “Valutazione della performance organizzativa”	
allegato 7 - Scheda “Valutazione performance Direttore/Dirigente di Area”	
allegato 8 - Scheda “Valutazione performance Dirigente”	
allegato 9 - Scheda “Valutazione performance cat. D - Alta Professionalità”	
allegato 10 - Scheda “Valutazione performance cat. D - Posizione Organizzativa”	
allegato 11 - Scheda “Valutazione performance categoria D”	
allegato 12 - Scheda “Valutazione performance categoria C”	
allegato 13 - Scheda “Valutazione performance categoria B”	

Consiglio Regionale della Calabria

Sistema di Misurazione e Valutazione della performance

D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150 e e L.R. 3 febbraio 2012, n° 4

1 - PREMESSA

La riforma del lavoro pubblico, recata nelle disposizioni normative maturate negli anni novanta ed organizzate nell'architettura del Decreto Legislativo n°165/2001, trova successivamente nella Legge n° 15/2009 e nel D.Lgs n°150/2009 l'ottimale ed esaustivo strumento normativo per governare tale processo.

Gli adempimenti mirati alla misurazione e valutazione della performance e delle prestazioni del personale costituiscono l'essenza della riforma che si prefigge non solo l'obiettivo del miglioramento dell'azione amministrativa ma anche di rendere noti i risultati conseguiti ai fini della trasparenza.

In tale contesto riveste fondamentale importanza la prospettazione del sistema di valutazione delle prestazioni del personale.

L'individuazione di obiettivi misurabili, associati ad un sistema di indicatori ed alla corretta gestione delle risorse umane e finanziarie assegnate, costituiscono poi i presupposti essenziali nell'attuazione del processo di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance dell'Ente in attuazione della normativa nazionale e della Legge Regionale n°4/2012.

Quest'ultima, recante "Misure di ottimizzazione della produttività del lavoro nonché di efficienza e trasparenza dell'amministrazione del Consiglio regionale", all'art.3 individua l'Organo competente all'adozione del "sistema di misurazione e valutazione della performance", contenuti e tempi.

In particolare, il comma 3 del richiamato art. 3 c. 3 della L.R. in argomento, stabilisce che le funzioni di misurazione e valutazione della performance vengono svolte dai seguenti soggetti secondo la seguente procedura:

- 1) l'OIV esercita il controllo strategico, la misurazione e valutazione della performance complessiva delle strutture del Consiglio, presenta la proposta di valutazione annuale del Segretario Generale, del Direttore Generale e dei Dirigenti preposti alle singole Aree funzionali;
- 2) l'Ufficio di Presidenza valuta la performance individuale del Segretario Generale, del Direttore Generale e dei Dirigenti preposti alle Aree funzionali sulla base della proposta dell'OIV;
- 3) il Segretario Generale valuta la performance individuale dei dirigenti su proposta dei Dirigenti preposti alle Aree Funzionali;
- 4) i singoli Dirigenti valutano la performance individuale del personale loro assegnato.

1.1 - Controllo strategico

E' definito precisamente dall'art.77 del nuovo Regolamento di Amministrazione e Contabilità del Consiglio Regionale della Calabria come attività più complessa rispetto alla semplice misurazione e valutazione delle attività del Consiglio: oltre a tenere conto dell'attuazione degli obiettivi e della gestione complessiva dell'Ente, esso prende in considerazione principalmente le finalità previste dallo Statuto, dalla normativa regionale, complessivamente considerata, e dagli atti programmatici emanati dall'Organo di Governo dell'Ente (Ufficio di Presidenza).

2 - CARATTERISTICHE DEL PROCESSO

2.1 - Oggetto della valutazione e punti di forza del sistema

Il Consiglio Regionale, misura e valuta le prestazioni dei singoli dipendenti (Dirigenti e personale delle categorie) e della struttura burocratica nel suo complesso.

Il sistema è rivolto:

- a valutare il contributo di ogni singolo dipendente rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione;

- a definire, preventivamente, cosa l'Amministrazione si aspetta dal personale dipendente in termini di risultati e comportamenti;
- a progettare, preventivamente, le direttrici e l'orientamento al risultato, l'innovazione ed il miglioramento dei processi amministrativi;
- a valorizzare il lavoro pubblico;
- a favorire il dialogo interno alle Strutture burocratiche e creare un clima organizzativo favorevole al conseguimento degli obiettivi;
- a guidare il processo di crescita amministrativa dei dipendenti e promuovere politiche di sviluppo ed equa gestione delle risorse umane.

Il Sistema è definito dall'Organismo Indipendente di Valutazione che, ove necessario, entro il 30 settembre di ogni anno, propone all'Ufficio di Presidenza un "Sistema di Misurazione e Valutazione della performance" per l'anno a venire.

L'Ufficio di Presidenza lo adotta, in ogni caso, in modo da assicurare la piena operatività a decorrere dal 1 Gennaio successivo all'anno di riferimento, a seguito della consultazione delle Organizzazioni Sindacali.

2.2 - Le fasi e le scadenze

Il ciclo di gestione delle prestazioni si articola secondo le seguenti fasi:

- 1^ - definizione degli obiettivi
- 2^ - assegnazione degli obiettivi ed allocazione risorse;
- 3^ - monitoraggio in corso di esercizio ed eventuali interventi di correzione;
- 4^ - misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- 5^ - rendicontazione dei risultati e pubblicazione ai fini della trasparenza.

2.2.1 - Fase 1^ - Definizione degli Obiettivi

La programmazione degli Obiettivi, ai fini del ciclo della performance, ai sensi dell'art.5 della L.R. n.4/2012, è affidata all'Ufficio di Presidenza sentiti il

Segretario Generale, il Direttore Generale, ed i Dirigenti preposti alle Aree funzionali.

IL Direttore Generale condivide gli obiettivi, così rassegnati dall'Ufficio di Presidenza, con il Segretario Generale ed i Dirigenti delle Aree funzionali i quali, a loro volta, promuoveranno strumenti di interazione con la Dirigenza ed i dipendenti.

2.2.2 - Fase 2^ - Assegnazione degli obiettivi ed allocazione risorse.

Il coinvolgimento nella definizione degli obiettivi (strategici ed operativi), come sopra descritto, non riveste carattere solo formale ma sostanziale, atteso che la puntuale definizione degli obiettivi è connessa anche, fra l'altro, alla valutazione delle risorse finanziarie necessarie.

Ogni livello dirigenziale coinvolto nel conseguimento di un predeterminato Obiettivo Strategico indicherà al Dirigente sovraordinato, a mezzo di obiettivi operativi, il percorso per realizzare il fine indicato dall'amministrazione e ne quantificherà, ove occorrenti, le risorse finanziarie necessarie.

2.2.3 - Fase 3^ - Monitoraggio in corso di esercizio ed eventuali interventi di correzione.

Al fine di consentire il monitoraggio dell'azione amministrativa, il Direttore Generale, il Segretario Generale, i Dirigenti delle Aree funzionali, nonché i Dirigenti dei Settori e dei Servizi per il tramite di questi, trasmettono all'OIV, semestralmente, una relazione che documenta lo stato di attuazione degli obiettivi.

Le relazioni dirette all'OIV saranno opportunamente corredate dalle considerazioni dei rispettivi Dirigenti di vertice.

In tale circostanza, i Dirigenti di vertice di cui sopra, di concerto con l'OIV, possono proporre all'Ufficio di Presidenza eventuali correttivi agli obiettivi operativi approvati che dovessero rendersi necessari nel corso dell'anno.

La relazione semestrale, da presentarsi entro il 15 luglio dell'esercizio di riferimento, oltre che espressione del monitoraggio in corso di esercizio, è strumento insostituibile per interventi di correzione al piano degli obiettivi operativi.

2.2.4 - Fase 4^ - Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

Per Sistema di misurazione s'intende anche il modello di rappresentazione delle attività e dei risultati di competenza dell'organizzazione.

Ai sensi dell'art. 5, c.4, lettera c) della L.R.n.4/2012, la misurazione degli obiettivi avviene sulla base di indicatori che, *"atteso che gli Uffici del Consiglio regionale non rendono servizio al pubblico, fanno riferimento alla qualità dell'azione svolta in termini di precisione, tempestività, puntualità, completezza, attendibilità e innovatività"*.

La fase della misurazione e della valutazione annuale è comunque propedeutica alla verifica dei risultati raggiunti.

Pertanto:

- i DIRIGENTI, entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello cui la valutazione è riferita, a mezzo di apposita relazione forniranno, all'Organo valutatore competente, riscontro circa l'attuazione del piano degli obiettivi;
- l'OIV, entro il mese di febbraio dell'anno come sopra individuato, sulla base delle prestazioni organizzative, propone all'Ufficio di Presidenza la valutazione del Direttore Generale, del Segretario Generale, dei Dirigenti delle Aree funzionali e delle figure apicali alle quali è assegnato il conseguimento degli obiettivi;
- i VALUTATORI, entro il mese di marzo del medesimo anno successivo a quello cui si riferisce l'attività svolta, valutano le prestazioni individuali.

2.2.5 - Fase 5^ - Rendicontazione dei risultati e pubblicazione ai fini della trasparenza.

Al termine del processo di valutazione di cui al punto precedente e comunque entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, l'Ufficio di Presidenza adotta, ai sensi dell'art.7, comma 1, lettera b), un documento denominato "Relazione sulla performance".

Detta Relazione rappresentativa, a consuntivo, dei risultati organizzativi ed individuali raggiunti, è validata dall'OIV ed è pubblicata sul sito istituzionale del Consiglio Regionale nella sezione dedicata alla trasparenza, valutazione e merito.

La pubblicazione sul sito soddisfa agli adempimenti connessi all'informazione alle OO.SS. ed alle RSU.

3 - MISURAZIONE E VALUTAZIONE

3.1.1 - L'oggetto

Sono oggetto di misurazione e valutazione le prestazioni delle singole unità organizzative e della Struttura burocratica consiliare nel suo complesso.

3.1.2 - Soggetti

L'OIV è il soggetto preposto alla misurazione e valutazione della performance complessiva delle Strutture amministrative del Consiglio regionale; ad esso compete anche la proposta di valutazione del Segretario Generale, del Direttore Generale, dei Dirigenti delle Aree funzionali e delle figure apicali alle quali è assegnato il conseguimento degli obiettivi.

L'Ufficio di Presidenza, su proposta dell'OIV, valuta il Direttore Generale, il Segretario Generale, i Dirigenti delle Aree funzionali e le figure apicali alle quali è assegnato il conseguimento degli obiettivi.

Il Direttore Generale valuta la performance individuale dei Dirigenti su proposta dei Dirigenti delle Aree funzionali;

I Dirigenti valutano la performance individuale del personale assegnato.

3.1.3 - I parametri

- L'attività di misurazione e valutazione dei Dirigenti è collegata:

- a) all'effettivo grado di attuazione degli obiettivi fissati dall'organo di direzione politica;

b) alla qualità del contributo collaborativo assicurato alla performance e ai risultati generali della struttura e dell'organizzazione amministrativa nel suo complesso, alle capacità professionali e manageriali dimostrate;

c) alla capacità di valutazione e motivazione dei propri collaboratori.

Il parametro di cui alla lettera a) è presente in tutte le strutture di livello dirigenziale ed assumerà il peso percentuale che verrà stabilito in sede di contrattazione collettiva decentrata; i restanti parametri saranno selezionati in relazione alla natura delle competenze della Direzione Generale, del Segretariato Generale, di ciascuna Area funzionale e delle figure apicali alle quali è assegnato il conseguimento degli obiettivi e di ciascun Settore/Servizio.

- La misurazione e la valutazione svolte dai Dirigenti sulla performance e sui risultati individuali sono collegate:

a) al raggiungimento di obiettivi specifici, individuali o di gruppo;

b) alla qualità del contributo assicurato alla performance ed ai risultati della struttura di appartenenza nonché alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

3.1.4 - Le finalità

Per espressa previsione della L.R. n.4/2012, le finalità dell'attività di misurazione e valutazione della performance sono mirate a:

a) migliorare l'organizzazione e la funzionalità dell'istituzione;

b) migliorare la qualità delle prestazioni;

c) valorizzare ed incentivare il merito sulla base dei risultati;

d) assicurare la trasparenza delle informazioni relative all'organizzazione ed ai risultati;

e) favorire la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti.

3.2 - DEFINIZIONE , ASSEGNAZIONE E REVISIONE DEGLI OBIETTIVI

3.2.1 - Il sistema degli obiettivi

Il sistema si articola in:

- a) obiettivi strategici;
- b) obiettivi operativi o di articolazione organizzativa.

Gli obiettivi strategici sono diretti ad attuare le finalità dell'Ente, nonché le direttive emanate dall'organo di indirizzo politico e amministrativo dell'Ente medesimo.

Essi sono tesi, principalmente, ad introdurre elementi innovativi all'interno dell'attività istituzionale oppure a mantenere un elevato livello di qualità nel raggiungimento dei risultati che l'Ente, nonché l'area della Dirigenza, sono tenuti ad attuare.

Gli obiettivi operativi o individuali sono diretti all'attuazione degli obiettivi strategici; costituiscono gli obiettivi operativi di azione amministrativa in quanto direttamente collegati all'impiego delle risorse finanziarie e sono connessi al ciclo annuale del bilancio.

La distinzione ed il diverso livello degli obiettivi (strategici ed operativi) non è solo di mera terminologia, ma il loro conseguimento conduce a due diversi livelli di efficacia:

- l'efficacia strategica, riconducibile al conseguimento dell'obiettivo strategico, rilevante per quanti hanno responsabilità politica nella guida dell'Ente;
- l'efficacia operativa, connessa al conseguimento degli obiettivi operativi direttamente collegata all'azione del Dirigente.

3.2.2 - Costruzione degli obiettivi strategici.

L'Ufficio di Presidenza, entro il mese di settembre, contestualmente alla presentazione della Relazione Previsionale e Programmatica allegata al Bilancio di Previsione, delibera gli indirizzi triennali strategici.

Nel processo di costruzione degli obiettivi strategici, da adottare poi da parte dell'Ufficio di Presidenza, le attività del Segretario Generale, del Direttore Generale e dei Dirigenti delle Aree Funzionali, sulla base di indirizzi strategici definiscono la formulazione degli obiettivi strategici.

Gli indirizzi strategici vengono resi noti, contestualmente, anche all'OIV cui è affidato il compito di formulare osservazioni in ordine alla traduzione delle linee strategiche in obiettivi strategici.

Nei venti giorni successivi alla presentazione della Relazione Previsionale e Programmatica allegata al Bilancio di previsione, l'Ufficio di Presidenza procede alla formale approvazione degli obiettivi strategici ed invita il Segretario Generale, il Direttore Generale, i Dirigenti di Area funzionale ed i Dirigenti di Settore/Servizio, a presentare proposte di "obiettivi operativi" in linea con gli obiettivi strategici approvati.

3.2.3 - Gli obiettivi operativi

Per quanto rappresentato al punto 3.2.2 gli obiettivi operativi perseguono la realizzazione, annuale, degli obiettivi strategici.

Pertanto, la formulazione di ciascun obiettivo operativo deve contenere:

- a) il riferimento all'obiettivo strategico da realizzare;
- b) la descrizione dell'obiettivo proposto;
- c) la metodologia e le azioni che si intende porre in essere;
- d) la descrizione delle fasi di attuazione;

- e) l'indicazione quali-quantitativa delle risorse umane necessarie da impiegare nell'attività;
- f) il budget necessario per la realizzazione dell'obiettivo;
- g) gli indicatori di risultato e relativi target.

Le proposte dei singoli Dirigenti saranno esaminate, preliminarmente in sede di organismo di vertice di appartenenza (Segretariato Generale, Direzione Generale, Direzione di Area Funzionale) e, successivamente trasmessi al Direttore Generale al fine di un complessivo raccordo anche di tipo finanziario.

La proposta di Piano degli obiettivi operativi, così definita, sarà trasmessa all'OIV ed all'Ufficio di Presidenza.

L'OIV, preliminarmente all'approvazione della proposta di Piano degli obiettivi operativi, si esprime in ordine alla loro coerenza con gli obiettivi strategici, alla loro misurabilità, all'individuazione del target, ed alla loro conseguibilità.

Attesa la competenza in materia di controllo strategico, lo stesso Organismo si esprime anche in merito alla congruità circa l'impiego delle risorse finanziarie previste per la realizzazione degli obiettivi.

Gli obiettivi, così definiti, confluiscono nel cosiddetto Piano della Performance da emanarsi entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il richiamato Piano della Performance, come definito dalla Delibera n°112/2010 della Civit, è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance. Documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, e secondo le indicazioni del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target. Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Esso, quindi, individua tra l'altro l'insieme degli obiettivi strategici da attribuire all'Ente nel suo complesso e alla dirigenza, nonché gli obiettivi operativi, individuati all'interno di essi, da assegnare prevalentemente ai singoli dirigenti di Settore/Servizio.

3.2.4 - Gli Obiettivi intersettoriali

Per il conseguimento di determinati obiettivi strategici si può rendere necessario, oltre il coinvolgimento del Segretariato/Direzione Generale, anche quello di più Aree funzionali e, quindi, di più Settori/Servizi.

Pertanto occorre analizzare i collegamenti dell'obiettivo con le Strutture coinvolte al fine di:

- a) individuare le Strutture di competenza;
- b) definire segmenti e modalità di attuazione di ciascuna struttura,
- c) attribuire il coordinamento;
- d) governare la gestione dei conflitti;
- e) fissare criteri per la verifica del risultato.

Definita l'attinenza della materia alla posizione ricoperta, ogni Dirigente partecipa, in maniera equa, al conseguimento dell'obiettivo.

Al fine di assicurare pari dignità ed opportunità ai Dirigenti delle Strutture coinvolte, per partecipazione equa, si deve intendere la partecipazione proporzionale al grado di competenza della posizione ricoperta nella realizzazione dell'obiettivo intersettoriale.

In assenza di tale attinenza prevalgono i requisiti personali (di capacità, di esperienza, di professionalità) del singolo Dirigente; tali requisiti dovranno essere posti in relazione all'obiettivo.

Ogni obiettivo intersettoriale deve avere un peso coincidente con la percentuale di esecuzione del medesimo obiettivo, attribuita ai singoli Dirigenti coinvolti.

Per l'organizzazione esecutiva di ciascun obiettivo intersettoriale, è istituita la "Conferenza dei Dirigenti di obiettivo" composta da tutti i Dirigenti interessati, allo scopo di:

- a) stabilire la percentuale di esecuzione dell'obiettivo, a carico dei singoli dirigenti, in rapporto al maggiore o minore contributo richiesto per la

realizzazione; la sommatoria di tali percentuali, ovviamente, deve pervenire al totale del 100%;

- b) definire le competenze per le singole strutture organizzative interessate;
- c) definire, in caso di non conseguimento dell'obiettivo, gli ambiti di responsabilità.

3.3 - Assegnazione degli obiettivi

3.3.1 - Obiettivi individuali del Segretario Generale, del Direttore Generale e dei Dirigenti delle Aree funzionali.

In base a quanto previsto dal Piano della Performance al Segretariato Generale, alla Direzione Generale e ad ogni Area funzionale del Consiglio Regionale, sono assegnati obiettivi strategici collegati ad una o più delle Aree funzionali individuate dall'allegato "A" alla Delibera U.P. n.50 del 6/9/2010 e successive modifiche ed integrazioni.

Tali obiettivi sono assegnati quali obiettivi individuali del Segretario Generale, del Direttore Generale e dei Dirigenti delle Aree funzionali incaricati delle funzioni di direzione delle rispettive Strutture.

Oltre agli obiettivi collegati alle Strutture di cui sopra, ai titolari di dette Strutture, possono essere assegnati obiettivi ad esse non collegabili.

Ogni obiettivo deve essere accompagnato dall'individuazione di appositi indicatori significativi e misurabili.

Ciascun obiettivo assegnato, ai fini della valutazione, avrà un peso differente compreso tra 10 e 100; la somma dei pesi, dei singoli obiettivi assegnati, dovrà essere pari a 100.

3.3.2 - Obiettivi Individuali dei Dirigenti di Settore/Servizio

In base agli obiettivi individuati per il Segretario Generale, per il Direttore Generale e per ogni Direzione di Area funzionale sono individuati, per ciascuna

struttura/posizione dirigenziale, obiettivi organizzativi collegati ad uno o più degli obiettivi strategici del Segretariato Generale, della Direzione Generale o della Direzione di Area funzionale di appartenenza.

Tali obiettivi sono assegnati quali obiettivi individuali del Dirigente incaricato della responsabilità della Struttura/posizione dirigenziale.

Oltre agli obiettivi organizzativi collegati a quelli della Direzione di appartenenza, possono essere assegnati a ciascun Dirigente altri obiettivi non collegati agli stessi.

Ogni obiettivo deve essere accompagnato dall'individuazione di appositi indicatori significativi e misurabili. Gli obiettivi sono definiti in relazione alle funzioni della posizione ricoperta ed in raccordo con la programmazione dell'ente.

A ciascun obiettivo, ai fini della valutazione, sarà attribuito un peso tale in modo che la somma dei pesi sia pari a 100.

Al fine di garantire il necessario coordinamento ed uniformità di applicazione, l'Organismo Indipendente di Valutazione, di concerto con il Segretario Generale, il Direttore Generale ed i Dirigenti delle Aree funzionali, stabilisce quali siano gli obiettivi di particolare complessità/responsabilità e/o di rilevanza strategica ai quali assegnare il maggior peso e durata biennale.

Nel caso di Dirigenti che siano trasferiti ad altra Struttura e/o posizione dirigenziale in corso d'anno, il riaffidamento di obiettivi sarà, in ogni caso, oggetto di verifica da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

3.3.3 - Obiettivi Individuali dei titolari di Alta Professionalità e dei responsabili di Posizione Organizzativa

In base agli obiettivi assegnati ad ogni struttura dirigenziale sono attribuiti a ciascun titolare di Alta Professionalità o responsabile di Posizione Organizzativa obiettivi collegati ad uno o più degli obiettivi della struttura di appartenenza.

Oltre agli obiettivi collegati a quelli della struttura di appartenenza, possono essere assegnati a ciascun responsabile altri obiettivi non collegati agli stessi. Ogni obiettivo è accompagnato dalla definizione di un indicatore significativo e misurabile.

Ciascun obiettivo può non avere la stessa importanza relativa ai fini della valutazione; nel caso di attribuzione di più obiettivi è necessario assegnare un peso agli stessi, in modo che la somma dei pesi sia pari a 100.

Nel caso di trasferimento dell'incaricato di Alta Professionalità o del responsabile di Posizione Organizzativa ad altro incarico in corso d'anno, sarà necessaria una rivisitazione degli obiettivi assegnati.

3.3.4 - Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi collettivi della struttura

Tra gli obiettivi assegnati ad ogni Struttura, il Dirigente provvede ad indicare, per ogni dipendente di categoria A, B, C e D non responsabile di posizione organizzativa, un obiettivo collettivo della propria struttura al quale collabora in maniera prevalente ed in base al quale sarà valutato il contributo individuale del dipendente al raggiungimento dello stesso. A tal fine il Dirigente comunica al personale interessato l'obiettivo collettivo individuato.

Per particolari categorie di personale adibito a mansioni non rientranti nelle competenze proprie delle Strutture burocratiche Consiliari (es. personale autista, segreteria, ecc.) non si applica il punto precedente. Nella fattispecie, il Segretario/Direttore Generale, sentite le rappresentanze sindacali, individua tali categorie di personale che sono escluse dall'individuazione dell'obiettivo collettivo.

3.3.5 - La ridefinizione degli obiettivi

Per cause non prevedibili all'atto della definizione degli obiettivi operativi, è possibile procedere alla ridefinizione degli stessi su proposta del Dirigente interessato; la richiesta è presentata, d'intesa con il Dirigente sovraordinato preposto, all'OIV e all'Ufficio di Presidenza. La proposta è approvata da quest'ultimo previo parere dell'OIV.

3.4 - La redazione del Piano della Performance

Il Piano della Performance è strumento fondamentale nella vita dell'Ente; esso, ha valenza triennale e definisce:

- la missione dell'Ente;

- gli obiettivi strategici affidati a ciascun Dirigente apicale;
- gli obiettivi operativi da raggiungere nel triennio;
- la struttura di livello dirigenziale di riferimento di ciascun obiettivo;
- gli elementi di misurazione della performance;
- gli indicatori relativi alla misurazione della performance.

Il Piano della Performance è strumento anche di trasparenza; esso compone l'allineamento e l'armonica successione dei diversi livelli di articolazione degli obiettivi.

Esso è adottato annualmente, entro il 31 gennaio, dall'Ufficio di Presidenza; è suscettibile di aggiornamenti in rapporto ad eventuali variazioni intervenute in ordine alle risorse disponibili ed ai presupposti normativi.

3.4.1 - Indicatori e target

L'indicatore, secondo le Delibere CIVIT n°88/2010 e n°4/2012, è la misura che permette di verificare il grado di raggiungimento di un determinato obiettivo.

Esso presuppone l'esistenza di un risultato programmato (ovvero atteso) che assume la denominazione di "target".

Sulla base del valore risultante dalla misurazione dell'attuazione dell'obiettivo si perverrà alla quantificazione del risultato raggiunto.

La tipologia degli indicatori, attesa la peculiarità dell'azione svolta dagli Uffici del Consiglio Regionale, fa riferimento alla qualità dell'azione svolta in termini di precisione, tempestività, puntualità, completezza, attendibilità e innovatività (art. 5 c.4 lett.c. l.r. n°4/2012).

In presenza di particolari criticità tali da impedire o rendere difficoltoso il conseguimento dei risultati, l'OIV propone all'Ufficio di Presidenza la

rideterminazione degli indicatori e/o dei target da raggiungere, conformemente alla situazione tecnica o operativa determinatasi.

Le procedure saranno quelle fissate al punto 3.3.5 per la ridefinizione degli obiettivi.

3.5 - Il processo di valutazione

Ha inizio con la presentazione, entro il mese di gennaio, da parte dei Dirigenti, degli elementi atti a dimostrare l'attuazione degli obiettivi relativi all'anno precedente, compresi nel Piano della Performance.

Le informazioni utili allo scopo sono quelle riguardanti:

- il grado di raggiungimento degli obiettivi;
- la performance organizzativa;
- la performance individuale dei Dirigenti.

3.5.1 - Grado di raggiungimento degli obiettivi

Attraverso i report dei Dirigenti l'OIV misura il conseguimento dei singoli obiettivi esprimendo uno fra i seguenti giudizi:

- **obiettivo non raggiunto** (in questo caso, in assenza di attuazione delle azioni previste, la valutazione assume l'indicatore numerico di zero);
- **obiettivo parzialmente raggiunto** (si tratta di obiettivo realizzato in maniera parziale suscettibile però di un suo prossimo completamento; la sua valutazione assume un indicatore variabile compreso 0,6 e 0,9 (tra 60% e 90%) e sarà proporzionale al grado di completamento);
- **obiettivo totalmente raggiunto** (si tratta di obiettivo realizzato secondo modalità e tempi del progetto, la valutazione assume l'indicatore 1 (100%);

La valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi è comunicata dall'OIV ai Dirigenti.

Il punteggio da attribuire sarà dato dalla seguente proporzione:

(Grado di raggiungimento obiettivi di competenza) X (peso percentuale)

100

3.5.2 - Valutazione della performance organizzativa

Attraverso report e riscontri forniti dai Dirigenti l'OIV, entro il mese di febbraio successivo all'anno cui si riferisce la valutazione, misura la performance organizzativa.

Il punteggio da attribuire sarà dato dalla seguente proporzione:

(Punteggio valutazione performance organizzativa) X (peso percentuale)

100

4 – LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

4.1 - I risultati della valutazione

I risultati della valutazione sono riportati in apposita scheda con l'indicazione dei punteggi parziali e complessivi.

La scheda, inoltre consente di:

- motivare le valutazioni espresse;
- evidenziare elementi di analisi;
- segnalare esigenze formative;
- contenere suggerimenti per migliorare risultato e/o comportamenti.

La valutazione si intende negativa per punteggi inferiori a 50/100.

Le schede di valutazione sono diversificate per Segretario Generale - Direttore Generale, Dirigenti delle Aree funzionali, Dirigenti di Settore/Servizio, Alte Professionalità, Posizioni Organizzative e per ciascuna categoria.

4.2 - Riesame della valutazione e procedure conciliative.

Per la risoluzione delle controversie relative ai conflitti sulla valutazione della performance individuale dei dipendenti, secondo gli indirizzi della Delibera CIVIT n°124/2012, si rinvia agli istituti previsti dall'ordinamento giuridico.

5 - MERITO E PREMIALITA'

Il sistema di valutazione della performance dei dipendenti, oltre che le finalità di cui all'art.1 della L.R. n.4/2012, è preordinato a produrre effetti anche nella sfera economica dei dipendenti.

Le sue risultanze sono utilizzate infatti per l'attribuzione del salario accessorio, direttamente collegato al risultato, che verrà erogato sulla base delle risultanze della contrattazione sindacale, nel rispetto dell'art.10 della richiamata L.R. n.4/2012.

6-STRUMENTI DI GESTIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il piano della performance e il sistema di valutazione del personale verranno gestiti attraverso un software, implementato e gestito dal Settore Segreteria Ufficio di Presidenza ed utilizzato dai diversi attori del processo di misurazione e valutazione della performance .

Il software, attraverso apposite schede, dovrà consentire la visualizzazione degli obiettivi strategici e operativi, degli indicatori e dei target, elaborati sulla base delle indicazioni dell'OIV e delle organizzazioni sindacali in sede di contrattazione

decentrata, al fine di attuare il processo di misurazione e valutazione della performance.

7 - CARATTERISTICHE GENERALI DEL PROCESSO DI DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI E DI ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA E DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE: I SOGGETTI COINVOLTI, LE FASI E I TEMPI

7.1 I soggetti coinvolti

In base a quanto previsto dalla L.R. 4/2012, nel ciclo di gestione della performance intervengono diversi attori, con un ruolo ben definito e a vario titolo, siano essi organi o organismi dell'Ente (Ufficio di Presidenza, Organismo Indipendente di Valutazione) o esponenti/rappresentanti della struttura amministrativa consiliare (Segretario generale, Direttore generale, Dirigenti di Area, Dirigenti).

Gli organi e gli organismi consiliari, per le rispettive competenze come definite in sede di legge regionale, necessitano del supporto di una struttura amministrativa consiliare che, per il Nucleo di Valutazione svolgente in via transitoria le funzioni di OIV, è la struttura del Servizio Nucleo e Controllo Strategico e, per l'Ufficio di Presidenza, è il Settore Segreteria Ufficio di Presidenza, quale struttura consiliare deputata, in base alle declaratorie dell'Ente, a prestare assistenza all'Organo di indirizzo politico-amministrativo consiliare anche per le competenze in materia di performance, siano esse relative alla pianificazione propriamente detta o alle attività collegate alla performance organizzativa (cfr. declaratorie dell'Ufficio Procedure Organizzative).

7.2 Le fasi del processo di definizione degli obiettivi strategici e di articolazione organizzativa

L'elaborazione degli obiettivi e, dunque, del Piano della Performance è un processo complesso, articolato in diverse fasi in base ad una precisa cadenza temporale che

deve portare all'adozione del Piano da parte dell'Ufficio di Presidenza entro il 31 gennaio.

Di seguito si propone una sequenza di fasi e attività (allegato A) nonché una sintesi degli strumenti sulla performance (allegato B).

8-ALLEGATI

8.1 Allegato A-Piano degli obiettivi: adempimenti e scadenze

8.2 Allegato B-Sintesi degli strumenti sulla performance

8.3 Allegati a supporto

- Gli allegati A e B costituiscono parte integrante del presente documento.
- Gli allegati dall'1 al 13 costituiscono mero supporto tecnico non vincolante alla progettazione del software.

allegato A – Piano degli obiettivi: adempimenti e scadenze

Fase	Attività	Attori	Termini massimi
Individuazione linee strategiche	Analisi direttiva politica	Ufficio di Presidenza	30 Settembre
	Analisi linee strategiche documenti di previsione e programmazione	Ufficio di Presidenza	
	Bozza preliminare	Ufficio di Presidenza	
	Raccolta osservazioni	OIV	
	Linee strategiche definitive	Ufficio di Presidenza	
Piano degli obiettivi strategici	Proposte obiettivi strategici trasversali e relativi indicatori	Segretario generale, Direttore generale, Dirigenti di area	15 Ottobre
	Proposte obiettivi strategici settoriali e relativi indicatori	Segretario generale, Direttore generale, Dirigenti di Area	
	Verifica tecnico-metodologica	OIV	31 Ottobre
	Revisione proposte	Segretario generale, Direttore generale, Dirigenti di Area.	15 Novembre
	Consolidamento obiettivi strategici	OIV, Ufficio di Presidenza	30 Novembre
Piano degli obiettivi specifici	Proposte obiettivi specifici trasversali e relativi indicatori	Segretario generale, Direttore generale, Dirigenti di Area, Dirigenti.	15 Novembre
	Proposte obiettivi specifici settoriali e relativi indicatori	Segretario generale, Direttore generale, Dirigenti di Area, Dirigenti.	

Fase	Attività	Attori	Termini massimi
	Verifica tecnico- metodologica	OIV	30 Novembre
	Revisione proposte	Segretario generale, Direttore generale, Dirigenti di Area, Dirigenti.	15 Dicembre
	Consolidamento obiettivi specifici	OIV, Ufficio di Presidenza	31 dicembre

Allegato B- Sintesi degli Strumenti sulla performance

Fase	Attività	Soggetti coinvolti / responsabili	Strumenti utilizzati	Scadenze previste
Redazione Sistema di Misurazione e Valutazione della performance	Proposta di Sistema di Misurazione e Valutazione della performance	Organismo Indipendente di Valutazione	L.R. n° 4 /2012, Dlgs n° 150 /2009	30 settembre
Redazione Sistema di Misurazione e valutazione della performance	Approvazione del Sistema	Ufficio di Presidenza	Proposta dell'OIV, relazioni dei dirigenti di livello apicale	Entro il 15 ottobre
Introduzione Ciclo della performance	Approvazione Piano della Performance con individuazione degli indirizzi, degli obiettivi strategici, obiettivi operativi, relativi indicatori e quantificazione dei risultati attesi	Ufficio di Presidenza	Attività di supporto del Settore Segreteria Ufficio di Presidenza	31 gennaio
Pianificazione	Emanazione Piano Triennale della Trasparenza	Ufficio di Presidenza	Attività di supporto del Settore Segreteria Ufficio di Presidenza	31 gennaio
Monitoraggio	Acquisizione dati sullo stato di attuazione degli obiettivi	Organismo Indipendente di Valutazione	Relazioni semestrali, Conferenze di Area ex l.r. n°8/1996	Semestralmente

Monitoraggio	Acquisizione dati sullo stato di attuazione degli obiettivi	Dirigenti	Reports trimestrali	Trimestralmente
Misurazione	Quantificazione intermedia e Rilevamento di misure correttive per il miglioramento del ciclo della performance	Organismo Indipendente di Valutazione, Dirigenti	Relazioni dei Dirigenti, schede riassuntive	30 maggio -30 novembre
Valutazione	Proposta di valutazione Dirigenti apicali	OIV	Controllo Strategico	Febbraio anno successivo
Valutazione	Valutazione di prima istanza	Ufficio di Presidenza, Segretariato- Direzione Generale, Dirigenti di Area, Dirigenti di seconda fascia	Schede riassuntive della performance (attuazione obiettivi, attività ordinaria espletata)	Marzo anno successivo
Comunicazione valutazioni effettuate	Predisposizione e successiva pubblicazione delle graduatorie del personale	Organismo Indipendente di Valutazione, Segretario-Direttore Generale, Dirigenti di Area, Dirigenti di Settore/Servizio		1 aprile
Rendicontazione	Emanazione della Relazione sulla performance	Ufficio di Presidenza	Monitoraggi, misurazioni e valutazioni anno precedente	Entro il 30 giugno
Rendicontazione	Validazione della relazione sulla performance	OIV	Relazione sulla performance	Nei 7 giorni successivi all'approvazione da parte dell'Ufficio di Presidenza



Consiglio regionale della Sicilia

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

OBIETTIVO DI ARTICOLAZIONE OPERATIVA

(collegato all'obiettivo strategico _____)

**Struttura
(Settore / Servizio)
Descrizione delle
competenze**

Descrizione obiettivo

Obiettivo n° _____

Peso attribuito all'obiettivo

%

**Indicatori di risultato
(criteri di misurazione e
valutazione)**

**Soggetto responsabile
dell'attuazione**

**Quantificazione obiettivo
(Target)**

Risorse umane impiegate

Unità: _____

Categoria: _____

Risorse finanziarie

Importo complessivo: € _____

Capitoli: _____

OSSERVAZIONI - Eventi o fattori che possono influenzare il raggiungimento dell'obiettivo



Consiglio regionale della Calabria

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

SINTESI DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI

collegati agli obiettivi strategici _____

Struttura
(Settore/Servizio)
Descrizione delle
competenze

Obiettivo n° 1	Peso	<input type="text"/>	%
Obiettivo n° 2	Peso	<input type="text"/>	%
Obiettivo n° 3	Peso	<input type="text"/>	%
Obiettivo n° n	Peso	<input type="text"/>	%
Obiettivo di gruppo	Peso	<input type="text"/>	%
	Totale	<input type="text" value="100"/>	%



Consiglio regionale della Calabria

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

OBIETTIVI INTERSETTORIALI

Denominazione Obiettivo	_____
Descrizione obiettivo	_____
Settori/Servizi coinvolti	_____
Area di coordinamento	_____
Settori/Servizi interessati	_____
Termine massimo di attuazione	_____
Peso attribuito all'obiettivo	<input type="text"/> %
Risorse umane impiegate	Unità: _____ Categoria: _____
Risorse finanziarie	Importo complessivo: € _____ Capito i: _____

OSSERVAZIONI - Eventi o fattori che possono influenzare il raggiungimento dell'obiettivo



Consiglio regionale della Calabria

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ATTUAZIONE OBIETTIVI OPERATIVI - REPORT AL _____

Struttura
(Settore / Servizio)

Descrizione obiettivo

Descrizione attività

Risorse umane
programmate

Unità: _____
Categoria: _____

Descrizione attività
realizzate

Risorse umane impiegate

Unità: _____
Categoria: _____

Grado di completamento
delle fasi operative

Indicatori di risultato

Target

Risultato raggiunto

Criticità ed osservazioni



Consiglio regionale della Calabria

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

VALUTAZIONE OBIETTIVI OPERATIVI

Struttura
(Settore / Servizio)

Obiettivi

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

Peso %	%
"	%
"	%
"	%
"	%
"	%

Totale Somma 100

Valutazione
percentuale
singoli obiettivi

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

Peso %	%
	%
	%
	%
	%
	%

Totale Somma _____

Grado di
raggiungimento
obiettivi

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

Peso %	%
	%
	%
	%
	%
	%

Totale Somma _____



Consiglio regionale della Calabria

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Struttura
(Settore / Servizio)

Parametri

- Grado di attuazione obiettivi
- Capacità di innovazione e sperimentazione
- Miglioramento qualitativo dell'organizzazione
- Accrescimento competenze professionali
- Raggiungimento obiettivi di promozione delle pari opportunità

PESO %	Valutaz. in centesimi
60%	
10%	
10%	
10%	
10%	

Totale _____/100

Esplicitazione degli obiettivi in rapporto alle competenze delle singole Strutture

Indicatori di qualità

- Precisione
- Tempestività
- Puntualità
- Completezza
- Attendibilità
- Innovatività

PESO %	Valutaz. in centesimi
15%	
15%	
10%	
10%	
20%	
30%	

Totale _____/100

EVENTUALI OSSERVAZIONI



Consiglio regionale della Calabria

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

VALUTAZIONE PERFORMANCE DIRETTORE/DIRIGENTE DI AREA - ANNO _____
(Proposta dell'OIV all'Ufficio di Presidenza)

Cognome e nome: _____

Struttura: _____

- a) Comportamenti organizzativi (max 20 punti)
 1 - Capacità di motivare i collaboratori
 2 - Capacità valutazione collaboratori con giudizi differenziati
 3 - Capacità di valorizzazione delle professionalità dei collaboratori

PESO %	Valutaz. in centesimi
10%	
4%	
6%	

- b) Competenze manageriali (max 10 punti)
 1 - Capacità di programmare
 2 - Capacità di risolvere i problemi

PESO %	Valutaz. in centesimi
6%	
4%	

- c) Risultati conseguiti rispetto agli obiettivi (max 50 punti)
 1 - Valutazione performance organizzativa della Struttura di diretta collaborazione

PESO %	Valutaz. in centesimi
50%	

- d) Contributo quantitativo e qualitativo di diretta responsabilità assicurato al conseguimento degli obiettivi strategici (max 20 punti)

PESO %	Valutaz. in centesimi
20%	

Totale Punti

Giudizio Sintetico _____

VALUTAZIONE COMPLESSIVA PERFORMANCE INDIVIDUALE (a+b+c+d) _____ /100

Il Presidente dell'OIV

I Componenti dell'OIV



Consiglio regionale della Calabria

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

VALUTAZIONE PERFORMANCE DIRIGENTE - ANNO _____

Cognome e nome: _____

Struttura: _____

- a) Comportamenti organizzativi (max 20 punti)
- 1 - Capacità di motivare i collaboratori
 - 2 - Capacità valutazione collaboratori con giudizi differenziati
 - 3 - Capacità di valorizzazione delle professionalità dei collaboratori

PESO %	Valutaz. in centesimi
8%	
6%	
6%	

- b) Competenze manageriali (max 20 punti)
- 1 - Capacità di programmazione delle attività
 - 2 - Capacità di risolvere i problemi

PESO %	Valutaz. in centesimi
10%	
10%	

- c) Risultati conseguiti rispetto agli obiettivi (max 40 punti)
- 1 - Valutazione performance organizzativa della Struttura di diretta collaborazione

PESO %	Valutaz. in centesimi
40%	

- d) Attuazione del principio della trasparenza nell'ambito della Struttura di diretta responsabilità (max 20 punti)
- 1 - Accessibilità ai dati della Struttura
 - 2 - Implementazione indiretta sito trasparenza (Flussi Informatici)

PESO %	Valutaz. in centesimi
15%	
5%	

Totale Punti

Giudizio Sintetico del Dirigente d'Area _____

VALUTAZIONE COMPLESSIVA PERFORMANCE INDIVIDUALE (a+b+c+d) _____ /100

Il Dirigente dell'Area Funzionale

L'OIV

Il Direttore Generale



Consiglio regionale della Calabria

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

VALUTAZIONE PERFORMANCE CAT. D. - ALTA PROFESSIONALITÀ - ANNO _____

Direzione/Area: _____

Settore/Servizio : _____

a) Risultati conseguiti rispetto agli obiettivi (max 30 punti)
 1 - Percentuale di raggiungimento dei risultati _____ %

PESO %	Valutaz. in centesimi
30%	

b) Competenze professionali (max 40 punti)
 1 - Capacità di pianificare e programmare
 2 - Capacità di risolvere i problemi
 3 - Contributo professionale

PESO %	Valutaz. in centesimi
20%	
8%	
12%	

c) Applicazione del principio della trasparenza (max 20 punti)
 1 - Accessibilità ai dati della Struttura
 2 - Implementazione banche dati

PESO %	Valutaz. in centesimi
15%	
5%	

d) Capacità di relazionarsi con i colleghi e con la Struttura burocratica (max 10 punti)

PESO %	Valutaz. in centesimi
10%	

Totale Punti

SUGGERIMENTI ED EVENTUALI OSSERVAZIONI

Il Funzionario

Il Dirigente



Consiglio regionale della Calabria

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

VALUTAZIONE PERFORMANCE CAT. D. - POSIZIONE ORGANIZZATIVA - ANNO _____

Direzione/Area: _____

Settore/Servizio: _____

Ufficio: _____

a) Risultati conseguiti rispetto agli obiettivi (max 30 punti)
 1 - Percentuale di raggiungimento dei risultati _____ %

PESO %	Valutaz. in centesimi
30%	

b) Competenze professionali (max 15 punti)
 1 - Capacità propositiva e propensione all'aggiornamento
 2 - Capacità interdisciplinari
 3 - Preparazione professionale specifica

PESO %	Valutaz. in centesimi
5%	
5%	
5%	

c) Qualità dell'attività svolta (max 15 punti)
 1 - Capacità di organizzazione del lavoro
 2 - Qualità ed attendibilità delle prestazioni

PESO %	Valutaz. in centesimi
10%	
5%	

d) Capacità di assolvere ai compiti assegnati (max 25 punti)
 1 - Percentuale di raggiungimento dei risultati
 2 - Tempestività e precisione
 3- Capacità di relazionarsi con i colleghi

PESO %	Valutaz. in centesimi
10%	
10%	
5%	

e) Contributo qualitativo e quantitativo assicurato al Settore (max 15 punti)

PESO %	Valutaz. in centesimi
15%	

Totale Punti

Giudizio Sintetico _____

EVENTUALI OSSERVAZIONI

*Consiglio regionale della Sicilia***SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

VALUTAZIONE PERFORMANCE CATEGORIA D - ANNO _____

Direzione/Area: _____

Settore/Servizio: _____

Ufficio: _____

- a) Risultati conseguiti rispetto agli obiettivi (max 30 punti)
1 - Percentuale di raggiungimento dei risultati _____ %

PESO %	Valutaz. in centesimi
30%	

- b) Competenze professionali (max 20 punti)
1 - Capacità propositiva e propensione all'aggiornamento
2 - Capacità interdisciplinari
3 - Preparazione professionale specifica

PESO %	Valutaz. in centesimi
10%	
5%	
5%	

- c) Qualità dell'attività svolta (max 20 punti)
1 - Capacità di organizzazione del lavoro
2 - Qualità ed attendibilità delle prestazioni

PESO %	Valutaz. in centesimi
10%	
10%	

- d) Capacità di assolvere ai compiti assegnati (max 20 punti)
1 - Tempestività e precisione

PESO %	Valutaz. in centesimi
20%	

- e) Contributo qualitativo e quantitativo assicurato al Settore (max 10 punti)

PESO %	Valutaz. in centesimi
10%	

Totale Punti

Giudizio Sintetico _____

EVENTUALI OSSERVAZIONI

Il Funzionario

Il Dirigente

*Consiglio regionale della Calabria***SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

MISURAZIONE PERFORMANCE CATEGORIA C - ANNO _____

Direzione/Area: _____

Settore/Servizio: _____

a) Competenze professionali (max 30 punti)

- 1 - Capacità propositiva e propensione all'aggiornamento
- 2 - Preparazione professionale specifica

PESO %	Valutaz. in centesimi
15%	
15%	

b) Qualità dell'attività svolta (max 30 punti)

- 1 - Capacità di organizzazione del lavoro
- 2 - Qualità, attendibilità, tempestività e precisione del lavoro prodotto

PESO %	Valutaz. in centesimi
15%	
15%	

c) Capacità di assolvere ai compiti assegnati (max 20 punti)

- 1 - Percentuale di raggiungimento dei risultati individuali e di gruppo

PESO %	Valutaz. in centesimi
20%	

d) Contributo qualitativo e quantitativo assicurato al Settore (max 20 punti)

PESO %	Valutaz. in centesimi
20%	

Giudizio Sintetico _____

Totale Punti

EVENTUALI OSSERVAZIONI

Il Dipendente

Il Dirigente



Consiglio regionale della Calabria

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

VALUTAZIONE PERFORMANCE CATEGORIA B - ANNO _____

Direzione/Area: _____

Settore/Servizio: _____

a) Competenze professionali (max 30 punti)

- 1 - Capacità di gestire il proprio tempo - lavoro
- 2 - Preparazione professionale specifica

PESO %	Valutaz. in centesimi
15%	
15%	

b) Qualità dell'attività svolta (max 30 punti)

- 1 - Capacità di organizzazione del proprio lavoro
- 2 - Qualità, attendibilità, tempestività e precisione del lavoro prodotto

PESO %	Valutaz. in centesimi
15%	
15%	

c) Capacità di assolvere ai compiti assegnati (max 20 punti)

- 1 - Percentuale di raggiungimento dei risultati individuali e di gruppo

PESO %	Valutaz. in centesimi
20%	

d) Contributo qualitativo e quantitativo assicurato al Settore/Servizio (max 20 punti)

PESO %	Valutaz. in centesimi
20%	

Totale Punti

Giudizio Sintetico _____

EVENTUALI OSSERVAZIONI

