

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE DELL'ARLEF

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)

L'O.I.V. interviene nel sistema della prestazione nell'ambito delle competenze e con le modalità stabilite dalla legge, svolgendo tutti i compiti ivi stabiliti, nonché quelli previsti dal presente regolamento.

In generale l'O.I.V. ispira la sua attività al fine di seguire e garantire, con riferimento agli interessi generali dell'ente, la corretta, efficiente ed efficace programmazione, periodica verifica e valutazione della prestazione organizzativa ed individuale.

In particolare, l'O.I.V. propone al Presidente, che comunque può motivatamente discostarsene, la valutazione annuale della prestazione individuale del Direttore. Propone altresì al Consiglio di Amministrazione l'attribuzione del bonus annuale delle eccellenze e del premio annuale per l'innovazione di cui al d.lgs. n. 150/2001, ove istituiti, sulla base dei criteri ed alle condizioni che saranno eventualmente definiti nel Contratto collettivo applicabile.

IL CICLO DELLA PRESTAZIONE

Il Ciclo della prestazione organizzativa ed individuale si svolge attraverso:

- a) la fase della programmazione, nell'ambito del programma di attività dell'Agenzia e del Bilancio di Previsione annuale e pluriennale, tramite il Piano Triennale della Prestazione (P.T.P.). Il P.T.P. è approvato entro un mese dall'approvazione del Bilancio di Previsione di ogni esercizio con aggiornamento delle previsioni iniziali. Il P.T.P. può essere integrato e modificato entro il 30 settembre;
- b) la fase del monitoraggio, tramite apposita verifica dell'O.I.V. da svolgere entro il 10 settembre con riferimento ai risultati raggiunti al 31 luglio. Il Direttore effettua il monitoraggio intermedio dei dipendenti entro il 10 settembre con riferimento ai risultati raggiunti al 31 luglio;
- c) la fase del rendiconto tramite la Relazione sulla Prestazione, predisposta dal Direttore, sottoposta al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione e quindi all'O.I.V. per la validazione.

Il Sistema della prestazione contribuisce all'applicazione di tutti gli istituti destinati all'incentivazione della produttività individuale, alle progressioni economiche e di carriera,

alla formazione e crescita professionale, in base ai criteri e modalità stabiliti dalla legge, dal contratto collettivo applicabile e dal relativo decentrato.

LA PRESTAZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

La prestazione organizzativa è il grado di attuazione delle strategie dell'amministrazione e l'impatto dell'azione amministrativa sull'ambiente di riferimento e/o sulla collettività.

Il Consiglio di Amministrazione individua, con proiezione triennale, gli obiettivi strategici dell'amministrazione e le risorse con cui farvi fronte.

Per il raggiungimento degli obiettivi strategici vengono individuati correlati obiettivi operativi assegnati al Direttore.

Il grado di realizzazione dei singoli obiettivi strategici coincide con la media ponderata del grado di realizzazione degli obiettivi operativi in cui gli stessi si articolano.

Il grado di realizzazione della prestazione organizzativa dell'ente coincide con la media ponderata del grado di realizzazione degli obiettivi strategici.

LA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

La prestazione individuale è il contributo apportato dal singolo dipendente al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Ente. Tale contributo è misurato con riferimento ai risultati conseguiti e alle modalità di raggiungimento dei risultati stessi.

Con riferimento alla prestazione individuale del Direttore, sul piano tecnico, la valutazione sugli obiettivi operativi viene effettuata attraverso apposita scheda (Allegato 1A) e secondo il percorso di seguito descritto:

- a) Il Consiglio di Amministrazione individua per il direttore non più di sei obiettivi operativi (colonna B) specificando gli indicatori di verifica del raggiungimento di ciascun obiettivo (colonna D) nonché le tempistiche degli stessi (colonna E) che permettono alla fine di determinare il grado di raggiungimento dell'obiettivo. Infine, attribuisce ad ogni obiettivo operativo, ai fini della valutazione della prestazione individuale, apposito peso ponderale, in ragione del rilievo e del grado di complessità (colonna C). La somma dei pesi attribuiti deve dare il totale di 100 punti.
- b) La Valutazione intermedia è effettuata dal Presidente, su proposta dell'O.I.V., segnalando qualitativamente lo stato di avanzamento degli obiettivi programmati (= in linea; - in difetto rispetto a quanto previsto; + al di sopra di quanto previsto) (colonna F).

c) A fine periodo, l'O.I.V. propone al Presidente, per ciascun obiettivo, una valutazione (colonna G) secondo la seguente scala: R = raggiunto = moltiplicatore 1; PR= parzialmente raggiunto = moltiplicatore 0,6; NR = non raggiunto = moltiplicatore 0. Il punteggio finale viene attribuito dal Presidente e si ottiene moltiplicando il peso ponderale previsto (colonna C) per il moltiplicatore relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi (colonna G). Il risultato viene indicato nella colonna (H).

Con riferimento alla prestazione individuale del Direttore, sul piano tecnico, la valutazione sulle competenze professionali e manageriali viene effettuata attraverso l'apposita scheda (Allegato 1B) e secondo il percorso di seguito descritto:

a) Le competenze professionali e manageriali sono aggregate in cinque raggruppamenti omogenei:

- Dinamismo cognitivo (Creatività e soluzione dei problemi; Sviluppo e trasferimento del Sapere);
- Dinamismo realizzativo (Tensione al risultato Iniziativa);
- Dinamismo relazionale (Orientamento integrato all'altro, Comunicazione persuasiva; Flessibilità;
- Dominio di sé (Coerenza; Sicurezza di sé ed equilibrio);
- Leadership (Potenziamento e sviluppo collaboratori; Gestione del potere formale; Gestione della leadership di gruppo).

Nella pesatura delle competenze professionali e manageriali, l'O.I.V. determina il peso (colonna B) di ciascuno dei cinque raggruppamenti di competenze il cui totale è pari a 100.

b) A fine periodo, l'O.I.V. propone una valutazione sulle competenze ed il conseguente punteggio secondo la seguente scala recante il grado di conseguimento (colonna C) e il relativo valore percentuale (colonna D) ai fini dell'attribuzione del punteggio finale:

- grado A (Contributo insufficiente): valore 30%
- grado B (Contributo non pienamente sufficiente): valore 50%
- grado C (Contributo pienamente sufficiente): valore 60%
- grado D (Contributo buono): valore 70%
- grado D+ (Contributo più che buono): valore 80%
- grado E (Contributo eccellente): valore 100%

Il punteggio finale (colonna E) viene attribuito dal Presidente e si ottiene moltiplicando il peso (colonna B) per il relativo valore percentuale (colonna D). La somma dei punteggi finali dà il punteggio totale.

La valutazione finale complessiva e la correlazione tra essa e la retribuzione di risultato del Direttore saranno effettuate secondo quanto previsto dal documento denominato Allegato 1C. Con riferimento alla prestazione individuale dei dipendenti, sul piano tecnico, la valutazione sugli obiettivi operativi viene effettuata attraverso apposita scheda (Allegato 2A) e secondo il percorso di seguito descritto:

a) Il Direttore individua per ciascun dipendente non più di tre obiettivi generali (colonna A) e sei obiettivi specifici (colonna B) specificando gli indicatori di verifica del raggiungimento di ciascun obiettivo (colonna D) nonché le tempistiche degli stessi (colonna E) che permettono alla fine di determinare il grado di raggiungimento dell'obiettivo.

b) Il Direttore, in contraddittorio con i dipendenti, attribuisce ad ogni obiettivo, ai fini della valutazione della prestazione individuale, apposito peso ponderale, in ragione del rilievo e del grado di complessità (colonna C). La somma dei pesi attribuiti deve dare il totale di 100 punti.

c) La Valutazione intermedia è effettuata dal Direttore segnalando qualitativamente lo stato di avanzamento degli obiettivi programmati (= in linea; - in difetto rispetto a quanto previsto; + al di sopra di quanto previsto) (colonna F).

d) A fine periodo, il Direttore procede ad attribuire a ciascun obiettivo una valutazione (colonna G) secondo la seguente scala: R = raggiunto = moltiplicatore 1; PR = parzialmente raggiunto = moltiplicatore 0,6; NR = non raggiunto = moltiplicatore 0. Il punteggio finale si ottiene per ciascun obiettivo moltiplicando il peso ponderale previsto (colonna C) per il moltiplicatore relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi (colonna G). Il risultato viene indicato nella colonna (H).

Con riferimento alla prestazione individuale dei dipendenti, sul piano tecnico, la valutazione sulle competenze e sui comportamenti professionali viene effettuata attraverso l'apposita scheda (Allegato 2B) e secondo il percorso di seguito descritto:

a) Le competenze e i comportamenti professionali sono aggregati in quattro raggruppamenti omogenei:

- Impegno (Azione; disponibilità e propositività; dinamismo)
- Qualità della prestazione (Puntualità; precisione; affidabilità)
- Soluzione dei problemi (Capacità di sintesi; capacità di analisi; capacità di previsione)
- Capacità di lavorare in gruppo (Supporto; ascolto; condivisione)

Nella pesatura delle competenze e dei comportamenti professionali il Direttore determina il peso (colonna B) di ciascuno dei quattro raggruppamenti di competenze il cui totale è pari a 100.

b) A fine periodo, il Direttore esprime la valutazione sulle competenze e sui comportamenti ed attribuisce il conseguente punteggio secondo la seguente scala recante il grado di conseguimento (colonna C) e il relativo valore percentuale (colonna D) ai fini dell'attribuzione del punteggio finale:

- grado A (Contributo insufficiente): valore 30%
- grado B (Contributo non pienamente sufficiente): valore 50%
- grado C (Contributo pienamente sufficiente): valore 60%
- grado D (Contributo buono): valore 70%
- grado D+ (Contributo più che buono): valore 80%
- grado E (Contributo eccellente): valore 100%

Il punteggio finale (colonna E) per ciascuna competenza si ottiene moltiplicando il peso (colonna B) per il relativo valore percentuale (colonna D). La somma dei punteggi finali dà il punteggio totale.

c) Con riferimento alla prestazione organizzativa dei dipendenti, la valutazione coincide con la media ponderata del grado di realizzazione degli obiettivi strategici del Direttore il quale esplicita al personale gli obiettivi assegnati.

La valutazione finale complessiva è effettuata, a seconda della categoria del dipendente, secondo quanto previsto dal documento denominato Allegato 2C. La correlazione tra la valutazione finale complessiva e la quantificazione della produttività saranno effettuate secondo quanto previsto dal Contratto decentrato integrativo dell'Ente.

Non sarà in ogni caso considerato valutabile il personale che nel periodo oggetto di valutazione abbia avuto una presenza effettiva in servizio inferiore al 33%.

Gli allegati 1A, 1B, 1C, 2A, 2B e 2C costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto.

RISORSE PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

La quantità delle risorse annualmente destinabili alla prestazione individuale del Direttore coincide con la retribuzione di risultato annualmente stabilita dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto dei limiti del Contratti Collettivo di riferimento e delle norme sulle relazioni sindacali.

La quantità delle risorse annualmente destinabili alla prestazione individuale del personale non ricompreso nel comma precedente è annualmente formalizzata dal Consiglio di Amministrazione che ne definisce le direttive di utilizzo nel rispetto dei limiti del Contratto Collettivo applicabile, di quello decentrato e delle norme sulle relazioni sindacali.

CONCILIAZIONE

La fase della valutazione dei dipendenti potrà essere seguita da una fase conciliativa innanzi al O.I.V. Il dipendente può presentare ricorso avverso la valutazione entro 20 giorni dal ricevimento della stessa, mediante deposito di apposita richiesta al protocollo. Entro 15 giorni dall'assunzione al protocollo della richiesta di revisione, l'O.I.V., esperiti gli atti istruttori ritenuti opportuni, motivatamente conferma o propone alla parte la riforma totale o parziale della valutazione. In caso di mancata adesione alla nuova proposta entro sette giorni dalla consegna, o ad altra che emerga nel corso della conciliazione, l'O.I.V. decide motivatamente.

Il Direttore qualora non concordi con il punteggio attribuito, può attivare la concertazione presso la Direzione provinciale del lavoro, competente per territorio.