

CICLO DELLA PERFORMANCE

REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA PESATURA E LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

INDICE

Premessa

- Art. 1 – individuazione delle posizioni organizzative (p.1)
- Art. 2 – Criteri d'individuazione delle posizioni organizzative (p.2)
- Art. 3 – Criteri per l'individuazione dei titolari di posizioni organizzative (p.3)
- Art. 4 – Criteri per l'erogazione dell'indennità di risultato (p.3)
- Art. 5 – Entrata in vigore (p.4)

Allegato a) Scheda pesatura della posizione

Allegato b) Scheda di valutazione della prestazione individuale dei responsabili

PREMESSA

La valutazione delle posizioni attiene al ruolo organizzativo necessario all'ente, pertanto la relativa scheda peserà la posizione, non la persona che l'occuperà. Tale valutazione è infatti precedente all'attribuzione degli incarichi.

La procedura prevede che nucleo di Valutazione pesi il valore della posizione, ai fini della graduazione di tutte le posizioni organizzative dell'ente.

La proposta del nucleo viene approvata dalla CDG. Si potranno avere così, posizioni organizzative più o meno pesanti, eventualmente ricondotte a fasce di punteggio, cui corrispondono valori economici diversi.

Sulle posizioni istituite, il Presidente conferisce i relativi incarichi a tempo determinato per un periodo minimo di anni tre e corrispondente al massimo alla durata del mandato amministrativo, salvo i casi di revoca.

Le posizioni sono connesse all'organigramma, pertanto qualsiasi sua modifica può comportare variazioni nel loro peso, fino alla loro soppressione, con conseguente modifica d'incarico al responsabile.

Art. 1

INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le posizioni organizzative del Parco sono individuate in quelle particolari posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative complesse, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa. Le suddette posizioni organizzative sono caratterizzate dalla assunzione diretta di responsabilità di prodotto, di processo e di risultato.

Art. 2

CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E REVOCA

Ai fini dell'assegnazione della retribuzione di posizione, di cui all'art. 10 del CCNL 31 marzo 1999, a ciascuna posizione organizzativa è, in via preliminare, assegnato un punteggio, sulla base di criteri di seguito esposti.

La pesatura delle posizioni organizzative è effettuata dal Nucleo prima dell'affidamento dell'incarico, tenendo conto dell'assetto organizzativo dell'ente e dei provvedimenti del Presidente:

L'individuazione del valore economico di ciascuna posizione organizzativa avviene sulla base dell'iscrizione della posizione alle fasce di compattamento di seguito riportate nell'allegato A.

Gli incarichi possono essere revocati, sentito il nucleo, nei seguenti casi:

- a) in caso di risultati negativi per valutazione inferiori a 20 punti;
- b) in caso di mutamenti organizzativi che portino alla soppressione della posizione organizzativa.

La revoca avviene con provvedimento motivato del Presidente.

FASCE DI COMPATTAMENTO AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DEL VALORE ECONOMICO DI CIASCUNA POSIZIONE

Punteggio totale	Retribuzione di posizione
A 80	euro 6.164,57
Da 81 a 100	euro 7.197,48
Da 101 a 120	euro 11.000,00
Da 121 a 140	euro 12.600,00
Oltre 140	euro 12.911,42

Il valore economico di tali fasce può essere aggiornato annualmente con deliberazione di CDG in relazione alle mutate condizioni organizzative e nel rispetto delle risorse complessive destinate per tali finalità nel bilancio.

E' fatto divieto di corrispondere trattamenti economici di posizione sostanzialmente omologhi a posizioni organizzative obiettivamente non comparabili sul piano della complessità gestionale ed organizzativa e delle connesse responsabilità.

Art. 3

CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

L'individuazione dei titolari di posizioni organizzative avviene all'interno di singoli servizi con provvedimento del Presidente.

Vengono qui di seguito indicati i requisiti che il dipendente, ascritto alla categoria "D", ovvero apicale, deve possedere per accedere alla titolarità della posizione organizzativa.

. **Criteri per l'individuazione dei titolari di posizioni organizzative**

Considerate le caratteristiche peculiari della tipologia, i criteri per l'individuazione dei titolari devono tenere conto della capacità di leadership degli stessi, intesa come capacità di creare un ambiente razionale idoneo al conseguimento degli obiettivi.

In tale contesto assumono particolare rilievo le attitudini, la propensione al lavoro per obiettivi ed i requisiti culturali posseduti.

A) ATTITUDINI

- . capacità di esaminare e scomporre in dettaglio i problemi, selezionandone ed aggregandone gli elementi essenziali;
- . capacità di rispettare i tempi assegnati;
- . capacità di affrontare e risolvere i problemi imprevisti;
- . capacità di costruire un ambiente di lavoro armonioso e collaborativo;
- . capacità di motivare i propri collaboratori, rendendoli partecipi degli obiettivi assegnati alla posizione organizzativa ed utilizzandole al meglio attitudini e potenzialità.

B) PROPENSIONE AL LAVORO PER OBIETTIVI

- . capacità di lavorare in autonomia ottimizzando l'impegno di tutte le risorse (strumentali, umane e finanziarie) disponibili per il raggiungimento degli obiettivi;
- . capacità di pianificare il lavoro, articolandolo in fasi ed obiettivi, verificandone continuamente lo sviluppo .
- . capacità di lavorare in gruppo intesa come capacità di partecipazione per il raggiungimento degli obiettivi comuni.

C) REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI

- . Titolo di studio posseduto;
- . Attestati di partecipazione ai corsi inerenti le materie sulle quali è svolta l'attività di coordinamento o su materie riguardanti l'organizzazione, la gestione delle risorse umane, gli approcci organizzativi sulla gestione dei servizi.

Art. 4

CRITERI PER L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO

1 All'indennità di posizione si aggiunge l'indennità di risultato, nei limiti fissati nel provvedimento di nomina tra gli importi minimi e massimi previsti dal contratto nazionale di lavoro.

Tale indennità si eroga in un'unica soluzione, su proposta del Nucleo, sulla base dei seguenti criteri descritti nella scheda allegata (Allegato B):

a) **Risultati**, da valutare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PRO o in altri strumenti programmatici per percentuali superiori al 70%, graduate in quattro fasce da **0 a 60 punti**; il grado di raggiungimento degli obiettivi inferiore al 70% non dà diritto ad alcuna indennità di risultato;

Obiettivo inferiore al 70 %	Punti 0
Obiettivo tra il 71 e il 76%	Punti 28
Obiettivo tra il 77 e il 80%	Punti 35
Obiettivo tra il 81 e il 85%	Punti 55
Obiettivo oltre 86%	Punti 60

b) **Comportamento organizzativo**, articolato in otto parametri, meglio specificati nella scheda allegata, ciascuno da valutare da 0 – 5, con attribuzione di un punteggio massimo di **40 punti**.

2. La valutazione si fa di norma nel mese di gennaio dell'anno successivo, osservando la seguente procedura:

a) il nucleo procede alla valutazione dell'attività svolta dai responsabili di servizio , compila, a titolo di proposta, le schede di valutazione utilizzando il fac-simile allegato b),

b) le schede contenenti le valutazioni vengono trasmesse a ciascun responsabile di servizio interessato, assegnando un termine di 10 giorni dal ricevimento per avanzare osservazioni o controdeduzioni;

c) il nucleo svolge un colloquio con il titolare della posizione organizzativa entro i successivi 10 giorni e decide sull'accoglimento o meno delle osservazioni;

Il punteggio della scheda è suddiviso nelle seguenti fasce, cui corrisponde una determinata percentuale dell'indennità di risultato.

Per valutazioni inferiori a 50 punti non si eroga l'indennità di risultato;

da 51 a 69 punti si eroga il 70% dell'indennità di risultato calcolata in una percentuale pari al 20% dell'indennità di posizione ;

da 70 a 84 punti si eroga l'80% dell'indennità di risultato calcolata in una percentuale pari al 20% dell'indennità di posizione;

da 85 a 95 punti si eroga il 90% dell'indennità di risultato calcolata in una percentuale pari al 20% dell'indennità di posizione;

da 96 a 100 punti si eroga il 100% dell'indennità di risultato calcolata in una percentuale pari **al 20%** dell'indennità di posizione.

2. Le economie realizzate nell'applicazione della procedura per l'erogazione delle indennità di risultato sono a tutti gli effetti considerate economie di bilancio.

Art. 5 ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entra in vigore l'undicesimo giorno successivo alla pubblicazione all'Albo Pretorio del Parco;

2. In sede di prima applicazione l'apprezzamento e le valutazioni di cui al presente regolamento avranno decorrenza dal 1 giugno 2012.

ALLEGATO A

Pesatura posizione organizzativa e fasce di compattamento

CRITERI	VARIABILI	INDICATORI	PUNT. OTTENIBILE
Collocazione Nella struttura quantitativi il peso Max 40 punti	Risorse umane assegnate: Esprime in termini obiettivo del coordinamento Gestionale inteso quale attività Direttiva delle risorse umane	- Oltre le 10 unità 10 - Tra le 5 e le 10 8 - Sotto le 5 unità 6	10 8 6
	Rilevanza strategica della Posizione: Evidenzia la rilevanza delle Proposte di competenza della Posizione e degli atti cui Collabora	- E' responsabile di istruttorie In atti strategici per l'ente - Contribuisce all'istituzione di atti strategici per l'ente oppure è responsabile di istruttoria di atti rilevanti per l'Ente Contribuisce all'istruttoria di atti Rilevanti per l'ente	10 8 4
Caratteristiche essenziali Qualificanti la posizione: Esprime il grado di poliedricità Richiesto nell'assolvimento dei compiti, in ragione del numero di funzioni, tipologicamente diversificate, afferenti la posizione		- Funzione caratterizzante di tipo gestionale/ funzionale - Funzione caratterizzante di tipo organizzativo funzione caratterizzante di tipo progettuale - funzione caratterizzante di tipo erogativo esterno	2 2 2 2

		- funzione caratterizzante di tipo erogativo interno (i vari profili sono cumulabili)	2
	Rilevanza dei rapporti e della Visibilità esterna: evidenzia la rilevanza degli interlocutori esterni con i quali si intrattengono i rapporti necessari per lo svolgimento della propria attività; dell'impatto esterno dei provvedimenti adottati; e/o la numerosità dei contatti e rapporti con l'esterno e/o delle iniziative di comunicazione inerenti l'attività	- rapporti con soggetti rilevanti per visibilità o cariche ricoperte; provvedimenti di competenza con rilevante visibilità ed impatto; iniziative di comunicazione; rapporti con il pubblico (se ricorrono 3 delle 4 ipotesi) - rapporti con soggetti rilevanti per visibilità o cariche ricoperte; provvedimenti di competenza con rilevante visibilità ed impatto; iniziative di comunicazione; rapporti con il pubblico (se ricorrono 2 delle 4 ipotesi) - rapporti con soggetti rilevanti per visibilità o cariche ricoperte; provvedimenti di competenza con rilevante visibilità ed impatto; iniziative di comunicazione; rapporti con il pubblico (se ricorrono 1 delle 4 ipotesi) - rapporti con soggetti rilevanti per visibilità o cariche ricoperte; provvedimenti di competenza con rilevante visibilità ed impatto; iniziative di	10 8 6 4

		<p>comunicazione; rapporti con il pubblico (se ricorrono sporadicamente almeno 3 delle 4 ipotesi)</p> <p>- rapporti con soggetti rilevanti per visibilità o cariche ricoperte; provvedimenti di competenza con rilevante visibilità ed impatto; iniziative di comunicazione, rapporti con il pubblico (ricorrono sporadicamente almeno 2 delle 4 ipotesi)</p>	2
<p>CRITERI VARIABILI INDICATORI PUNT. OTTENIBILE PUNT. OTTENUTO</p> <p>Complessità organizzativa (MAX 55 punti)</p> <p>Complessità organizz. della struttura coordinata:</p> <p>Esprime il livello di difficoltà Nel coordinamento della Struttura</p>		<p>- Struttura con almeno 3 uffici e/o unità operative con competenza in ambito eterogenei</p> <p>- Struttura con almeno 3 uffici e/o unità operative con competenza in ambito omogenei oppure con almeno 2 uffici e/o unità operative con competenze in ambito eterogenei</p> <p>- Struttura con almeno due uffici e/o unità operative con competenze in ambito omogenei</p>	<p>10</p> <p>6</p> <p>3</p>

	<p>Tipologia dei processi: evidenzia il livello di proceduralizzazione e di standardizzazione dei processi gestiti.</p>	<p>- I principali e più qualificanti processi su cui opera la posizione non hanno carattere di ripetitività e richiedono ogni volta una procedura ed una programmazione di/base</p> <p>- I principale e più qualificanti processi su cui opera la posizione sono in gran parte standardizzati o standardizzabile, mentre alcuni sono variabili e di difficile programmazione</p> <p>- I principali e più qualificanti processi su cui opera la posizione sono prevalentemente standardizzati o standardizzabili, regolati o regolabili anche nel loro operativo da procedure e sono facilmente programmabili</p>	<p>10</p> <p>7</p> <p>4</p>
	<p>Impegno e flessibilità: Verifica la necessità di espletare Il ruolo con orari di lavoro Flessibili e prolungati</p>	<p>- orario di lavoro con aspetti Rilevanti di flessibilità richiesta dal ruolo maggiore impegno di ore di lavoro rispetto alle 36 settimanali</p> <p>- orario di lavoro con aspetti di media flessibilità con sporadico impegno di ore di lavoro rispetto alle 36 settimanali</p> <p>- orario di lavoro con sporadica flessibilità</p>	<p>15</p> <p>8</p> <p>2</p>
	<p>Attività d'equipe: esprime il livello di impegno richiesto alla posizione nella</p>	<p>- attività di partecipazione di rilevante entità</p>	<p>10</p>

	gestione e/o partecipazione al lavoro di altri uffici	<p>permanentemente assoluta</p> <p>- attività di partecipazione di rilevante entità occasionalmente assoluta</p> <p>- attività di partecipazione di modesta entità permanentemente assoluta</p> <p>- attività di partecipazione di modesta entità occasionalmente assoluta</p>	<p>7</p> <p>5</p> <p>2</p>
	<p>Professionalità e cognizioni Necessarie per l'assolvimento delle Attribuzioni: esprime in termini di conoscenze personali, di norme e procedure richieste per un efficace espletamento del ruolo ricoperto</p>	<p>- Cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro (giuridico, contabile, tecnico organizzativo)</p> <p>- Cognizioni di tipo multidisciplinare di modesto spettro</p> <p>- Cognizioni monodisciplinari di ampio spettro</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>2</p>
	<p>Attività formative e/o di Aggiornamento necessarie all'assolvimento Delle funzioni assegnate: esprime l'esigenza della formazione come costante necessaria per l'assolvimento delle funzioni e del ruolo ricoperto</p>	<p>- attività formative costanti ed estese</p> <p>- attività formative costanti e limitate</p> <p>- attività formative occasionali ed estese</p> <p>- attività formative non significative</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p>
Responsabilità		- esterni/interni	10

Gestionali interne ed esterne (max 55 punti) Destinatari delle attività: esprime l'intensità del sistema responsabilizzante, che presiede la posizione, verso soggetti esterni/interni all'ente		- esterni	5
		- interni	5
	Numero dei capitoli di bilancio Gestiti(PRO) o altri strumenti: esprime il peso gestionale sotto il profilo meramente quantitativo dei capitoli amministrati dalla posizione	più di 50 capitoli	10
		- da 25 a 50 capitoli	8
		- inferiori a 25	4
	Quantificazione delle risorse: esprime l'obiettivo spessore economico delle attività di spesa svolte nell'ambito della posizione quale attività primaria e di risultato	superiore a 1.000.000,00 di euro	15
		- da 500.000,00 a 1.000.000,00 di euro	10
		- fino a 500.000,00 euro	4
	Tempi di risposta necessari per Rispondere alle istanze e/o alle Esigenze funzionali: esprime il grado di tempestività medio richiesto nell'esecuzione della performance, nel rispetto degli standard	- tempi medi di risposta su processi caratterizzanti inferiori a 30 giorni	10
		- tempi medi di risposta su processi caratterizzanti superiori a 30 giorni ed inferiori a 90 giorni	6

	erogativi quali-quantitativi	- Tempi medi di risposta su processi Caratterizzanti superiori a 90 gg.	2
	Numero delle determinazioni: esprime il peso gestionale di quantificazione delle determinazioni afferenti la posizione	- Più di 100 determinazioni - da 50 a 100 determinazioni - fino a 50 determinazioni	10 6 3

TOTALE MAX 150 PUNTI:

ALLEGATO B)

Scheda di valutazione della prestazione individuale dei responsabili SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI GESTIONALI

Cognome.....nome.....
Servizio.....

1

RISULTATI/OBIETTIVI

Punteggio massimo disponibile = punti 60

parametro	valutazioni	Punteggio	note
1.1 ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI Da valutare in relazione al grado di raggiungimento Degli obiettivi contenuti del PRO o in altri strumenti Programmatici. La CDA su proposta dell'OIV assegna un peso a ciascun obiettivo e ai relativi indicatori. Il peso complessivo degli obiettivi deve raggiungere la percentuale del 100 % L'OIV misura il grado di raggiungimento degli obiettivi ed assegna un	70%<	0	
	71 % - 76%	28	
	77% - 80%	35	

punteggio secondo la tabella sotto riportata sino ad un massimo di punti 60.	81% - 85%	55	
	Oltre 86%	60	

2

COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO/MENAGERIALE

Punteggio massimo disponibile = punti 40

	Orientamento al cittadino – cliente (e/o al cliente interno) e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e la buona cultura dell'ente.	Inadeguata	0
		Sufficiente	2
		Buona	4
		ottima	5
	Capacità di programmare, organizzare e controllare le attività (di linea o staff) dell'unità organizzativa assegnata alla sua responsabilità	Inadeguata	0
		Sufficiente	2
		Buona	4
		ottima	5
	Leadership, ovvero capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzandone l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale. Capacità di utilizzare equamente gli strumenti ed i processi di valutazione del personale . Capacità di valutare i propri collaboratori	Inadeguata	0
		Sufficiente	2
		Buona	4
		ottima	5

	dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.		
	Capacità di soluzione di problemi, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza	Inadeguata Sufficiente Buona ottima	0 2 4 5
	Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato	Inadeguata Sufficiente Buona ottima	0 2 4 5
	Propensione all'innovazione e capacità di adeguarsi tempestivamente ai cambiamenti tecnologici	Inadeguata Sufficiente Buona ottima	0 2 4 5
	Capacità di contribuire alla formulazione delle strategie di sviluppo dei servizi assegnati alla sua responsabilità	Inadeguata Sufficiente Buona ottima	0 2 4 5
	Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita della conoscenza dell'ente sui temi di sua pertinenza	Inadeguata Sufficiente Buona ottima	0 2 4 5

TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO

IL NUCLEO

Punteggio totale (1+2) proposto dal nucleo di valutazione delle posizioni organizzative

Risultati punteggio assegnato.....

Comportamento manageriale/organizzativo
punteggio assegnato.....

Totale punteggio di valutazione

Indennità di risultato da erogare%

IL NUCLEO

.....

Sono state presentate osservazioni o controdeduzioni

Si.... No...

Colloquio a seguito delle osservazioni svoltosi il.....

Decisione finale:

Si conferma il PUNTEGGIO TOTALE (1+2) sopra riportato

IL NUCLEO

.....

Si modifica il punteggio nel seguente.....

IL NUCLEO

.....