



DECRETO N. 19/19

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

- VISTA** la legge 28 gennaio 1994, n. 84 di riordino della legislazione in materia portuale e successive modificazioni ed in particolare il Decreto Legislativo 4 agosto 2016, n. 169;
- VISTO** il D.P.R. 16 luglio 1998 istitutivo dell'Autorità Portuale del porto di Gioia Tauro;
- VISTO** il successivo D.M. in data 4 agosto 1998 col quale sono stati individuati i limiti della circoscrizione territoriale dell'Autorità Portuale, successivamente modificati con verbale di delimitazione n. 1/2002 del 12/2/2002, approvato dal Direttore Marittimo della Calabria con Decreto n. 7/2002 del 5/4/2002;
- VISTI** i successivi OD.MM. del 29/12/2006, del 5/3/2008, del 06/08/2013 che hanno esteso la circoscrizione territoriale dell'Autorità Portuale di Gioia Tauro ai porti di Crotone, Corigliano Calabro (CS), Taureana di Palmi (RC) e Villa San Giovanni;
- VISTO** Il D.M. n.156 del 05/05/2016 con il quale il C.V. (CP) Andrea Agostinelli ed il C.F. (CP) Davide Giuseppe Barbagiovanni Minciullo sono stati nominati rispettivamente Commissario Straordinario e Commissario Straordinario Aggiunto dell'Autorità Portuale di Gioia Tauro;
- VISTA** la nota M. INF. VPTM.U.0031093 del Ministero delle Infrastrutture e Trasporti nella quale viene chiarito che "il Commissario, operando sulla base del decreto di nomina, con poteri ed attribuzioni del Presidente, indicati dalla legge 28 gennaio 1994 n. 84 e successive modificazioni, nelle more della nomina del Presidente della costituenda Autorità di Sistema Portuale, può considerarsi, in applicazione dell'art. 22 comma 1 del D.Lgs 169/2016, prorogato nei termini previsti dal precedente decreto di nomina";
- VISTO** il decreto n. 93/16 del 16.11.2016 con il quale è stato prorogato all'Ing.Saverio Spatafora l'incarico di Segretario generale f.f. fino a nomina del Presidente

Per Copia Conforme

- VISTA la delibera del Comitato Portuale n° 09/07 del 28/09/2007 con il quale è stato approvato il nuovo regolamento di amministrazione e contabilità adeguato ai principi di cui alla legge n. 94/1997;
- VISTA la nota del Ministero dei Trasporti del 15 gennaio 2008 con la quale veniva approvato, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il suddetto regolamento con le modifiche riportate nella stessa nota nonché la delibera del Comitato Portuale n. 53 del 23/11/11 di modifica dell'art. 57 del suddetto Regolamento;
- VISTO il Decreto Legislativo n. 150/2009 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e ss.mm.ii;
- VISTO il decreto legislativo n. 33/2013 in materia di "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- VISTO il regolamento per l'istituzione ed il funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione, approvato dal Comitato Portuale in data 08.05.2018 con delibera n. 117/2018;
- VISTO il decreto n. 32/19 in data 01.04.2019 di nomina del componente monocratico dell'organismo indipendente di valutazione;
- VISTO il documento denominato "Sistema di misurazione e valutazione della Performance" predisposto dall'Autorità Portuale di Gioia Tauro con il supporto del componente monocratico dell' O.I.V.;
- PRESO ATTO del parere positivo espresso dal componente monocratico dell'organismo indipendente di valutazione ai sensi dell'art. 7 comma 1 del citato D. Lgs. n. 150/2009;
- VISTA l'informativa resa alle organizzazioni sindacali con la nota prot. n.15310 U/19 SEG in data 10/10/2019 ;
- VISTI gli atti d'ufficio

Per Copia Conforme

DECRETA

- di adottare il "Sistema di misurazione e valutazione della Performance" il cui documento è allegato alla presente per il triennio 2019 -2021;
- di ratificare il presente documento nella prima seduta utile del Comitato Portuale;
- di autorizzare la pubblicazione del presente decreto, e del parere dell'OIV, sul sito istituzionale dell'Autorità Portuale di Gioia Tauro - Sezione Amministrazione Trasparente e nel Portale della performance del Dipartimento Funzione Pubblica - Ufficio per la Valutazione della performance.

11 OTT. 2019

Il Segretario Generale F.F.
Ing. Saverio Spatafora

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
CA (C.P.) Andrea AGOSTINELLI

Firmato digitalmente da

ANDREA AGOSTINELLI

Per Copia Conforme

SerialNumber =
TINIT-GSTNDR59A05F205N
C = IT
Data e ora della firma:
11/10/2019 12:37:51



Phone + 39(0)966.588640
Fax + 39(0)966.588617
autoritaportuali@pec.portodisyalaura.it



Contrada Lamma
89013 Gioia Tauro (RC)
Italy

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

SOMMARIO

SOMMARIO	3
II CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	4
GLI ELEMENTI DELLA VALUTAZIONE	5
GLI ATTORI DELLA VALUTAZIONE	6
SOGGETTI VALUTATI	6
LE MODALITÀ DI VALUTAZIONE	7
IL PERCORSO	7
IL CONTRADDITTORIO DI CONCILIAZIONE	8
COLLEGAMENTO CON LE PREMIALITÀ	8
LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE	9
LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE	11
REPORT DI AUTOVALUTAZIONE E COLLOQUI PERIODICI	12
PREMIALITÀ DI RISULTATO	12
ESITO DELLA VALUTAZIONE	12
LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE QUADRO	13
LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEI LIVELLI	14
SOGGETTO VALUTATORE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	14
METODOLOGIA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	14
COMUNICAZIONE DELLA VALUTAZIONE	14
DISPOSIZIONI FINALI	15
Allegato n. 1 - Scheda di valutazione del Segretario Generale	
Allegato n. 2 - Scheda di valutazione delle Competenze e dei Comportamenti organizzativi	
Allegato n. 3 - Questionario di valutazione della qualità percepita dal cittadino / utente	
Allegato n. 4 - Scheda di autovalutazione	
Allegato n. 5 - Scheda di valutazione Dirigente	
Allegato n. 6 - Scheda di valutazione Quadro	
Allegato n. 7 - Indicatori di valutazione del personale dei vari livelli	
Allegato n. 8 - Indicatori abbinati ai livelli professionali	
Allegato n. 9 - Scheda di valutazione del personale dei livelli (liv. 7/6)	
Allegato n. 10 - Scheda di valutazione del personale dei livelli (liv. 5/4 e 3)	
Allegato n. 11 - Scheda di valutazione del personale dei livelli (liv. 2/1)	

SOMMARIO

L'Autorità portuale di Gioia Tauro (APGT) con la nomina dell'Organismo di Valutazione della Performance, Decreto Commissariale n. 32 dell'1 aprile 2019, avvia il processo di *"valutazione dell'efficacia, della trasparenza e del buon andamento della gestione"*, (prevista dall'art. 9 c. 5 lett. L, della L. n. 84/1994 e ss.mm.ii.), mediante strumenti definiti nel presente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) in coerenza con i principi generali del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

E' bene, preliminarmente, considerare concettualmente il significato di Performance nelle PP.AA.: *"Il contributo, risultato e modalità di raggiungimento del risultato, che un soggetto, organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo, apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali è stata costituita"*. Il SMVP individua tecniche, risorse, strumenti e processi finalizzati a programmare, misurare, valutare e rendicontare la performance.

La Misurazione e la Valutazione della Performance prevede, a monte, la pianificazione degli obiettivi – Piano della Performance – e a valle la corrispondente rendicontazione - Relazione sulla Performance – secondo fasi e ruoli che saranno esplicitate oltre, strutturando il cosiddetto Ciclo di Gestione della Performance

Il Sistema si prefigge altresì di:

- sviluppare le competenze gestionali e organizzative di Dirigenti e dei Quadri, valutando la capacità sia di raggiungere obiettivi strategicamente prioritari e di miglioramento, sia di ottimizzare l'attività ordinaria, nonché il possesso delle competenze proprie di chi per ruolo è chiamato al più efficiente ed efficace utilizzo delle risorse che gli sono assegnate;
- far crescere, attraverso il confronto, la professionalità del personale dipendente, collegando la valutazione delle prestazioni sia ai comportamenti e sia al raggiungimento degli obiettivi individuali;
- consolidare i valori dell'Ente, da porre alla base dei comportamenti di tutti i soggetti che operano nei vari ruoli dell'APGT;
- accrescere la partecipazione attiva del valutato nel processo valutativo, attraverso momenti di confronto e di autovalutazione, promuovendo tutti quei comportamenti di impegno, di motivazione, di senso del dovere, di appartenenza e di responsabilità;
- garantire la correttezza del processo di valutazione individuale, collocato nel più ampio ciclo di gestione della performance, attraverso la validazione, per ciascun anno di riferimento e da parte dell'OIV, dei dati consuntivi dei documenti di programmazione;
- garantire il collegamento tra retribuzione accessoria e performance.

L'Autorità adotta il presente SMVP al fine di valutare e premiare la performance organizzativa e quella individuale, secondo criteri meritocratici e selettivi, la cui applicazione soddisfa le previsioni e i principi della contabilità pubblica, le previsioni contrattuali, nazionali e aziendali, riguardanti tutti i lavoratori – dirigenti, quadri e impiegati – relativamente ai cosiddetti trattamenti retributivi variabili strettamente connessi alle prestazioni quali-quantitative in termini di risultati e di obiettivi.

IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

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

- definizione e assegnazione ai dirigenti degli obiettivi di performance che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato (*target*) dei rispettivi indicatori e delle corrispondenti scale di *grading*;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio e *tracking* in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti;
- rendicontazione/consuntivazione dei risultati.

Per quanto innanzi, il SMVP si pone non solo la finalità di disciplinare le modalità di assegnazione e di valutazione degli obiettivi di performance e le corrispondenti premialità, ma si configura quale processo che collega la pianificazione strategica alla programmazione operativa, azionando un ciclo virtuoso per la performance organizzativa (aziendale) dell'Autorità e per il raggiungimento di Obiettivi Strategici che il Ministero delle Infrastrutture determina per il Settore dei Trasporti e della Logistica.

GLI ELEMENTI DELLA VALUTAZIONE

Il sistema di valutazione dell'APGT ha per oggetto la performance di tutto il personale dell'Ente e riassume, in un unico valore, la valutazione espressa rispetto agli elementi considerati per ogni specifico ruolo.

La valutazione della Performance prevede due ambiti così individuati:

➤ **Performance Organizzativa**

- **Risultato di Ente**, cioè la performance complessiva dell'Ente, misurata attraverso la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti ottenuti risalendo "l'Albero della Performance". L'aggregazione della valutazione della performance delle singole aree, anche sulla base della graduazione del peso relativo di ciascuna - congiuntamente a ulteriori indicatori e parametri, contabili ed extracontabili, relativi all'Ente nel suo complesso - costituisce a sua volta base di calcolo della Valutazione della Performance Organizzativa complessiva dell'Ente;
- **Risultato di Area/Settore/UOA**: derivante dai risultati degli obiettivi gestionali assegnati all'ambito organizzativo di diretta responsabilità dei Dirigenti /Quadri.

➤ **Performance Individuale**

- **Competenze professionali e Comportamenti organizzativi**, individuati tenendo conto delle strategie dell'Amministrazione e valutati attraverso l'osservazione dei comportamenti lavorativi nel periodo considerato.

Per le sole figure dirigenziali sono prese in considerazione anche i seguenti parametri:

- **Valutazione della gestione delle risorse umane;**
- **Valutazione del Benessere organizzativo;**
- **Valutazione della qualità percepita dal cittadino utente.**

Nell'ambito del sistema, per quanto riguarda la valutazione dei Dirigenti e dei Quadri, "Performance Organizzativa – Risultato di Area/Settore/UOA" - che corrisponde all'ambito organizzativo di diretta responsabilità - viene attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva.

GLI ATTORI DELLA VALUTAZIONE

VALUTATORI E VALUTATI

Il processo di valutazione individuale permette di effettuare una valutazione finale quale sintesi di una pluralità di informazioni e valutazioni, rese da soggetti diversi.

Di seguito una tabella riepilogativa degli attori coinvolti per ciascun ruolo organizzativo:

Valutatori \ Valutati	Presidente	OIV	Dirigenti	Cittadini – Utenti finali
Segretario	X	X		
Dirigenti		X		X
Quadri			X	
Personale			X	

In particolare:

1. Il **Presidente** quale soggetto destinatario delle proposte annuali formulate dall'OIV per la valutazione del Segretario Generale e dei Dirigenti;
2. L'OIV:
 - esprime parere preventivo e vincolante sulle modifiche al sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, validando i risultati raggiunti;
 - propone al Presidente la valutazione annuale del Segretario Generale e dei Dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi corrispondenti;
3. Il **Segretario Generale (SG)** in qualità di soggetto valutato, esprime un'autovalutazione in riferimento allo sviluppo delle proprie competenze e sulle eventuali cause di scostamento tra previsioni e obiettivi raggiunti, presentandola nel colloquio con l'OIV;
4. I **Dirigenti**, in quanto:
 - soggetti valutatori, sono responsabili della valutazione finale del personale assegnato alla propria Area;
 - soggetti valutati, esprimono un'autovalutazione in riferimento allo sviluppo delle proprie competenze e sulle eventuali cause di scostamento tra previsioni ed obiettivi raggiunti, presentandola nel colloquio con l'OIV;
5. I **Cittadini, ovvero altri utenti finali** quali soggetti che concorrono a fornire elementi utili alla misurazione della performance.

SOGGETTI VALUTATI

I destinatari della valutazione sono il personale a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato, che abbia lavorato nell'anno di riferimento. Sono inclusi, quindi, tutti i dipendenti assunti o cessati nel corso dell'anno, ad eccezione di coloro che sono stati presenti in servizio per meno di 90 giorni, che non sono sottoposti alla valutazione individuale.

IL PERCORSO

La valutazione è svolta in un'ottica di processo, che inizia il 1 gennaio e si conclude il 31 dicembre; il percorso valutativo si attiva con la condivisione degli elementi di valutazione e si sviluppa attraverso un processo di confronto continuo, finalizzato sia al raggiungimento degli obiettivi sia alla crescita professionale del personale.

Nell'ambito del processo deve essere assicurato:

- un momento iniziale, da realizzare a seguito dell'approvazione del Piano della Performance, con l'assegnazione e la comunicazione a tutto il personale degli ambiti di performance di Ente e degli obiettivi di performance assegnati (Area /Settore/UOA), compresi gli indicatori individuati per misurare la performance di ciascuno, secondo modalità in linea con l'organizzazione di ogni Area/Settore/UOA, e si conclude con la consegna della scheda di valutazione della performance individuale;
- un momento conclusivo del percorso si realizza nel colloquio individuale di valutazione e nella consegna della scheda e si programma dopo l'approvazione dei documenti consuntivi di programmazione e controllo. Il colloquio rappresenta il momento di "valore" dell'intero processo, perché permette il confronto diretto tra valutato e valutatore come opportunità di vera crescita personale oltre che professionale. Il colloquio valutativo individuale deve essere effettuato dal dirigente di riferimento singolarmente per tutto il personale e non può essere sostituito con momenti collegiali.

La scheda di valutazione contiene:

- o Nella parte relativa alla performance organizzativa i risultati di Area/Settore/UOA, validati dall'OIV, derivanti dal consuntivo dei relativi documenti di programmazione (obiettivi di performance) ai quali ognuno è stato collegato. Il collegamento agli obiettivi di performance è previsto solo per segretario generale e dirigenti e quadri, che possono incidere direttamente sul raggiungimento degli stessi;
- o Nella parte relativa alla performance individuale le *competenze*, la cui valutazione è espressa dall'OIV tenendo conto dei comportamenti tenuti.

Il punteggio complessivo della scheda, espresso in centesimi di punto (percentuale), rappresenta la valutazione finale della performance.

La fase di valutazione termina con la consegna ad ognuno (SG, dirigente, quadri o altro dipendente) della propria scheda, la quale riassume gli elementi del sistema di valutazione sopra descritti, predisposta in ogni sua parte e sottoscritta sia dal valutato che dal valutatore.

I risultati finali della valutazione della performance rappresentano:

- per il singolo, il punto di partenza per definire specifici percorsi di crescita anche programmando opportune azioni formative;
- per l'amministrazione, in forma aggregata, una importante fonte informativa rispetto ai cambiamenti organizzativi in atto, conseguenti alle scelte effettuate, e per programmare le necessarie attività di formazione, comunicazione o riorganizzazione da attivare.

Di seguito viene riportato una rappresentazione sintetica della tempificazione delle varie fasi del processo valutativo:

ANNO N	ANNO N + 1					ANNO N + 2
Dicembre Individuazione obiettivi aziendali e di Performance Anno N+1	31 Gennaio Assegnazione obiettivi anno N + 1 ai Dirigenti	28 Febbraio Assegnazione obiettivi anno N + 1 ai Quadri/Impiegati	31 Marzo Fine processo valutativo obiettivi Anno N	15 Aprile Colloqui valutativi finali Anno N	30 Settembre Monitoraggio obiettivi Anno N + 1	

IL CONTRADDITTORIO DI CONCILIAZIONE

Entro 10 giorni dal ricevimento della scheda individuale, il valutato può chiedere un colloquio al soggetto valutatore finalizzato a ricevere chiarimenti in merito al punteggio assegnato per la valutazione. Il valutatore, entro i 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, effettua il colloquio, alla presenza dell'OIV, confermando la valutazione effettuata o modificandola.

COLLEGAMENTO CON LE PREMIALITA'

Il risultato del processo valutativo costituisce la base per il calcolo della retribuzione di risultato e dell'incentivo della performance, secondo quanto previsto dai rispettivi CCNL e dai CCDI.

La valutazione negativa non è incentivabile economicamente.

LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

La misurazione e valutazione della performance del Segretario Generale è finalizzato alla corresponsione della retribuzione di risultato. La valutazione è annuale e viene fatta dal Presidente con il supporto dell'OIV.

La valutazione del Segretario Generale riguarda le attività svolte in relazione alle funzioni proprie del Segretario Generale. La valutazione del Presidente opera su un parametro complessivo pari a 60.

In caso di eventuali ulteriori funzioni e/o obiettivi specifici, assegnati dal Presidente il Segretario Generale verrà valutato non solo per le funzioni tipiche, ma anche in relazione al conseguimento di risultati predefiniti, nel modo seguente:

- ❖ Fattore A - Funzioni proprie del Segretario Generale – peso 60/100
- ❖ Fattore B - Eventuali funzioni e/o obiettivi aggiuntivi – peso 40/100

In caso di assenza di obiettivi specifici assegnati dal Presidente il corrispondente peso del Fattore B viene assorbito dal Fattore A e precisamente dai sub-fattori 1,2,3 e 4 che vengono incrementati di un peso di 10 punti ciascuno.

In base alla legge n. 84/1994 e ss.mm.ii. (in particolare l'art.10 commi 3 e 4) i compiti e le funzioni proprie del Segretario sono:

- 1 è preposto alla segreteria tecnico-amministrativa;
- 2 provvede agli adempimenti necessari al funzionamento dell'autorità di sistema portuale e sovrintende e coordina le attività degli uffici territoriali portuali di cui all'articolo 6-bis della presente legge;
- 3 cura l'istruttoria degli atti di competenza del Presidente e del Comitato di Gestione;
- 4 cura i rapporti, ai fini del coordinamento delle rispettive attività con le amministrazioni statali, regionali e degli enti locali;
- 5 elabora il piano regolatore di sistema portuale;
- 6 cura l'attuazione delle direttive del Presidente e del Comitato di Gestione;
- 7 riferisce al Comitato di Gestione sullo stato di attuazione dei piani di intervento e di sviluppo delle strutture portuali e sull'organizzazione economico-produttiva delle attività portuali;
- 8 provvede alla tenuta dei registri di cui all'art. 24, comma 2.

Per la valutazione dei compiti e delle funzioni proprie del SG si terrà conto dei seguenti ambiti:

- di coordinamento esterno tra l'APGT e i Soggetti Istituzionali di riferimento;
- di coordinamento interno, per l'attuazione delle Direttive del Presidente e del Comitato di Gestione;
- di staffing del presidente e del Comitato di Gestione in termini istruttori e di segretariato;
- di sovrintendenza delle articolazioni territoriali dell'APGT;
- di advisory interno, rispetto a decisioni rilevanti;
- tecno-gestionali per differenti incombenze operative routinarie-adempimentali e di pianificazione.

La pre-valutazione dei macro fattori A e B, viene svolta dall'OIV, sulla base di idonea Relazione di dettaglio da parte del Segretario Generale.

Il Presidente, con il supporto dell'OIV, procede alla valutazione della performance individuale del Segretario Generale in base ai fattori predefiniti nelle precedenti fasi attraverso la compilazione dell'apposita scheda (Allegato n.1) e la trasmette al Segretario Generale che può presentare le proprie controdeduzioni nel termine di dieci giorni dal ricevimento.

Sulle controdeduzioni decide il Presidente, sentito l'OIV, in maniera definitiva.

Conclusa la procedura, il Presidente trasmette all'OIV ed all'Area Risorse la scheda di valutazione. Sulla base del punteggio complessivo ottenuto nella scheda di valutazione al Segretario Generale è attribuita la retribuzione di risultato in misura percentuale dell'ammontare teorico massimo contrattuale (ATM).

Segretario Generale		
Punteggio totale della valutazione individuale (PTVI)		Premio da corrispondere (P) (in % rispetto al valore contrattuale massimo)
da	A	
100	60	$P = \text{PTVI in \%} \times \text{ATM}$
< 60		0

LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE

L'articolo 9 del D.Lgs. 150/2009 stabilisce che "gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità" sono parte della performance individuale del dirigente con un peso prevalente nella valutazione complessiva. I risultati misurati a livello di struttura organizzativa entrano, pertanto, a far parte della misurazione e valutazione individuale insieme agli altri ambiti definiti dal medesimo articolo 9 e devono farlo con un rilievo prevalente rispetto alla valutazione complessiva del dirigente.

Tenendo conto che si tratta della valutazione di figure dirigenziali, che hanno la possibilità di incidere direttamente con la propria attività sul raggiungimento degli obiettivi individuali ed organizzativi assegnati, all'ambito valutativo Performance Organizzativa - "Risultato di Area/UOA (LPS)" è assegnato un peso prioritario pari al 60% del punteggio totale della valutazione, mentre all'ambito valutativo "Performance individuale" è attribuito un peso complessivo pari al 40%.

Più in particolare l'Organismo Indipendente procede ad autonoma valutazione della performance sulla base di un insieme di parametri ai quali è attribuito un punteggio complessivo al massimo pari a 100.

I parametri sono così determinati:

I.	Valutazione risultati	p. 60
II.	Valutazione competenze e comportamenti organizzativi	p. 12
III.	Valutazione gestione delle risorse umane	p. 10
IV.	Valutazione clima aziendale	p. 8
V.	Valutazione qualità percepita dal cittadino utente	p. 10

Per ogni parametro sono individuati degli indicatori che servono a dare all'Organismo Indipendente gli oggetti di valutazione da considerare.

- I) La valutazione dei risultati: è ponderalmente la più significativa perché indica il grado di consistenza dell'azione del dirigente per il raggiungimento degli obiettivi prefissati ed il contributo apportato a livello complessivo di Ente. E' valutato il grado di raggiungimento dei singoli obiettivi fissati in sede di approvazione del Piano della Performance;
- II) La valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi: valorizza le qualità proprie del dirigente nella gestione del settore per il conseguimento dei risultati. La valutazione è articolata in sei sottoparametri: partecipazione e collaborazione; flessibilità; capacità di apprendimento e di crescita professionale; capacità relazionali; capacità decisionale; capacità organizzative e di coordinamento. A tal fine per ciascun dirigente, mediante le scale valutative di cui all'**Allegato n. 2** al presente disciplinare, l'Organismo Indipendente di Valutazione esprime la valutazione conteggiando 0,5 punti per ciascun punto corrispondente nelle scale valutative dei 6 parametri.
- III) La valutazione della gestione delle risorse umane: prende in esame la capacità manageriale del dirigente nella gestione del personale all'interno del proprio settore e, in particolare, la sua capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata anche tramite una significativa differenziazione dei giudizi loro attribuiti.
- IV) La valutazione del benessere organizzativo: valuta il grado di coinvolgimento del personale del settore. E' verificata la valorizzazione delle risorse umane attraverso lo sviluppo del senso di appartenenza all'Ente, dello spirito di collaborazione e di integrazione nonché degli aspetti comportamentali riferiti alle capacità sinergiche, di rispetto delle competenze e delle

responsabilità. Lo strumento principale di tale valutazione è il questionario sul benessere organizzativo messo a punto dall'ANAC.

- V) La valutazione della qualità percepita dal cittadino/utente: viene riconosciuto un ruolo attivo, nella valutazione della performance, anche ai cittadini e utenti finali destinatari della stessa azione pubblica che potranno quindi esprimere il loro parere sui servizi resi e sul personale dipendente dell'Ente (**Allegato n. 3**).

In particolare è valutato il grado di soddisfazione dei cittadini-utenti tenendo, comunque, conto delle tipologie dei servizi offerti. E' valutato anche il livello dei reclami presentati e delle lamentele ad ogni modo espresse e di conseguenza la capacità del dirigente di rispondere al suo utente finale.

REPORT di AUTOVALUTAZIONE E COLLOQUI PERIODICI

I dirigenti partecipano attivamente al processo valutativo mediante la compilazione di report periodici sul grado di raggiungimento degli obiettivi e in particolare redigendo sintetici report di autovalutazione sulla base dello schema di cui all'**Allegato n. 4** al presente disciplinare.

Alla consegna di ciascun report periodico, da parte del singolo dirigente, farà seguito un colloquio di confronto con l'Organismo Indipendente di Valutazione.

PREMIALITA' DI RISULTATO

La valutazione della performance individuale dei dirigenti (PTVI), sulla scorta dei punteggi determinati dalle risultanze delle schede di valutazione individuale di cui **Allegato n. 5** al presente disciplinare, determinerà il corrispondente trattamento retributivo accessorio, premio (P) il cui ammontare teorico massimo (ATM) è definito nel rispettivo CCDI, da liquidare secondo la tabella retributiva di seguito riportata.

DIRIGENTI		
Punteggio totale valutazione individuale (PTVI)		% Premio da corrispondere (P)
da	a	
100	60	$P = PTVI \text{ in } \% \times \text{ATM}$
59	< 59	0

ESITO DELLA VALUTAZIONE

La fase di valutazione termina con la consegna a ciascun dirigente della propria scheda, la quale riassume gli elementi del sistema di valutazione sopra descritti. Il punteggio totale espresso nella scheda rappresenta la valutazione individuale finale.

L'O.I.V. trasmette al Presidente e al Segretario Generale la propria proposta di valutazione della performance dei dirigenti.

Il Presidente e/o il Segretario Generale, ricevuta tale proposta, entro 10 giorni dal ricevimento della medesima, possono formulare osservazioni all'O.I.V. per sollecitarne un riesame.

L'O.I.V., a sua volta, può rivedere la propria proposta di valutazione o confermare al Presidente e al Segretario Generale la medesima. La valutazione così ritrasmessa diviene definitiva.

L'OIV comunica, pertanto, ai dirigenti le risultanze definitive delle valutazioni.

Qualora il dirigente volesse attivare il contraddittorio di conciliazione il procedimento sarà sospeso sino all'esito del contraddittorio stesso.

Decorsi dieci giorni le definitive valutazioni comunicate si intendono condivise dai dirigenti e pertanto nei successivi dieci giorni il dirigente dell'Area Risorse procede per la successiva liquidazione delle premialità economiche corrispondenti.

LA VALUTAZIONE DEI QUADRI

I Dirigenti formulano la valutazione delle performance dei Quadri della propria Area sulla base di un insieme di parametri ai quali è attribuito un punteggio complessivo al massimo pari a 100, tale valutazione è sintetizzata nella compilazione delle schede individuali per ciascun Quadro di cui all'**Allegato n. 6**.

I parametri sono:

- | | | |
|-----|--|--------|
| I. | Valutazione risultati | p. 52; |
| II. | Valutazione competenze e comportamenti organizzativi | p. 48. |

La valutazione dei risultati attiene al grado di consistenza dell'azione del singolo Quadro per il raggiungimento degli obiettivi del proprio settore nei quali sia stato responsabilizzato dal proprio dirigente.

La valutazione delle competenze e comportamenti organizzativi attiene al giudizio del proprio dirigente circa il livello raggiunto dal singolo valutato relativamente ai sei sottoparametri: partecipazione e collaborazione; flessibilità; capacità di apprendimento e di crescita professionale; capacità relazionali; capacità decisionale; capacità organizzative e di coordinamento. A tal fine per ciascun Quadro, il dirigente, mediante le scale valutative di cui all'**Allegato n. 2**, esprime una valutazione conteggiando 2 punti per ciascun fattore corrispondente nelle scale valutative dei 6 parametri.

Se la valutazione attribuita dal proprio dirigente è inferiore a 60/100, il singolo Quadro non consegue alcuna retribuzione di risultato (trattamento accessorio variabile).

Se la valutazione attribuita dal proprio dirigente è pari o superiore a 60/100, definendo PTVI il punteggio della valutazione in scala 100, il singolo Quadro consegue una retribuzione di risultato riportata nella tabella che segue.

QUADRI		
Punteggio totale valutazione individuale (PTVI)		% Premio da corrispondere (P)
da	a	
100	85	100
84	60	$P = \text{PTVI in \%} \times \text{ATM}$
59	< 59	0

ATM : l'ammontare teorico massimo definito nel rispettivo CCDI

L'Organismo Indipendente di Valutazione può partecipare al processo valutativo dei singoli Quadri supportando i corrispondenti dirigenti e garantendo che i criteri di valutazione da questi ultimi utilizzati nei confronti dei Quadri siano coerenti con il presente complessivo sistema di valutazione della performance.

La fase di valutazione termina con la consegna a ciascun Quadro della propria scheda di valutazione individuale, la quale riassume gli elementi del sistema sopra descritti. Il punteggio totale espresso nella scheda rappresenta la valutazione individuale finale.

Nel caso di valutazione negativa non consegue il diritto, neanche parziale, alla retribuzione di risultato.

SOGGETTO VALUTATORE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La valutazione della performance individuale dei dipendenti spetta ai Dirigenti.

L'Organismo Indipendente di Valutazione può supportare tale processo valutativo, garantendone l'integrità e l'omogeneità con il complessivo sistema permanente di valutazione dell'Ente.

METODOLOGIA di MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La valutazione della performance del personale dei vari livelli è collegata ai risultati conseguiti e alle competenze individuate. Ogni anno il dirigente dovrà individuare gli obiettivi di performance assegnati (individuali e/o al gruppo di lavoro), compresi gli specifici indicatori necessari a misurare la performance. Ciascun dipendente è valutato secondo una scala di misurazione espressa in centesimi sulla base della valutazione operata dal dirigente circa gli indicatori di valutazione (vedi **Allegato n. 7**), fino ad un massimo di 100 punti.

Gli indicatori considerati sono complessivamente 10, ciascuno con scala di graduazione da 1 a 4, dove ad ogni valore numerico corrisponde una definizione descrittiva del livello di soddisfacimento del parametro.

I parametri selezionati, tra i dieci disponibili, sono diversamente rilevanti in relazione al livello contrattuale del dipendente valutato; inoltre, all'interno di ciascuna fascia contrattuale, i parametri sono pesati in modo diseguale, sulla base di un coefficiente di moltiplicazione (vedi **Allegato n. 8**). La misurazione e valutazione della performance individuale è sintetizzata in una scheda complessiva (vedi **Allegato n. 9**).

Per ciascun lavoratore, in relazione ai livelli di appartenenza, il punteggio totale della valutazione individuale (PTVI) determina il corrispondente trattamento retributivo accessorio variabile (P), il cui ammontare teorico massimo (ATM) è definito nel rispettivo CCDI, da liquidare secondo la tabella che segue.

IMPIEGATI		
Punteggio totale valutazione individuale (PTVI)		% Premio da corrispondere (P)
da	a	
100	85	100
84	60	$P = \text{PTVI in \%} \times \text{ATM}$
59	< 59	0

COMUNICAZIONE DELLA VALUTAZIONE

Il Dirigente annualmente comunica ad ogni dipendente la propria scheda di valutazione della performance individuale; il dipendente sottoscrive per presa visione la propria scheda di valutazione della performance individuale.

Ove interessato, entro dieci giorni dal ricevimento della propria scheda di valutazione, il dipendente può chiedere il contraddittorio di conciliazione, nei confronti del proprio Dirigente valutatore, alla presenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione, facendosi assistere, se desidera, da rappresentanti sindacali o altra persona di fiducia.

Entro dieci giorni dall'effettuazione del contraddittorio al dipendente sarà notificata la variazione ovvero l'invarianza della propria valutazione della performance individuale.

DISPOSIZIONI FINALI

I risultati della valutazione delle performance sono pubblicati sul sito internet dell'Ente e nei network ai quali l'Ente abbia eventualmente aderito.

Il presente SMVP, introdotto per la prima volta nell'APGT, è da ritenersi sperimentale e sarà successivamente implementato attraverso la partecipazione e condivisione di tutti i soggetti interessati.

Il medesimo sistema, ad ogni modificazione, per essere efficace dovrà acquisire preventivamente il parere obbligatorio e vincolante dell'OIV.

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE SEGRETARIO GENERALE

DR./DR.SSA :

Periodo valutato:

da _____ al _____

Indicatori di valutazione	Peso % (P)	Valutazione (V)	Punteggio (P x V)
Coordinamento interno	10		
Coordinamento esterno	10		
Staffing	10		
Sovrintendenza	10		
Advisory	10		
Tecnico gestionale	10		
Funzioni aggiuntive e obiettivi specifici	40		
TOTALE			

Data

OIV

Il Segretario Generale
(per presa visione)

Il Presidente

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE E DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI 1/2

Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti
<u>Partecipazione e collaborazione</u> : capacità di perseguire gli obiettivi comuni in collaborazione con altre strutture e servizi nell'ambito dell'ente	Manifesta comportamenti scarsamente collaborativi	0
	Collabora solo su invito e secondo precise indicazioni, limitandosi al minimo indispensabile e non manifestando interesse alle attività integrate	1
	Partecipa e collabora in modo adeguato per il conseguimento degli obiettivi	2
	Partecipa e collabora in modo adeguato per il conseguimento degli obiettivi, creando un clima organizzativo favorevole alla produttività e mostrando di possedere tenacia e pazienza	3
	Opera sempre spontaneamente nell'ottica degli obiettivi comuni, consapevole che i risultati dell'ente sono frutto di uno sforzo di gruppo	4

Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti
<u>Flessibilità</u> : capacità di svolgere attribuzioni differenti e di adeguarsi ai cambiamenti ed alle esigenze contingenti, riuscendo a far fronte a problemi e situazioni diversificate, nell'ambito del ruolo di appartenenza	E' in grado di svolgere compiti simili tra di loro non adeguandosi ai cambiamenti	0
	E' capace di svolgere compiti differenti soltanto previa adeguata formazione e con notevole supervisione in fase iniziale	1
	E' capace di svolgere compiti differenti e di adeguarsi ai cambiamenti ed a esigenze contingenti con sufficiente autonomia	2
	E' estremamente flessibile e capace di adeguarsi a cambiamenti anche repentini nel rispetto delle esigenze dell'ente	3
	E' notevolmente versatile nel ricoprire con successo incarichi diversi a seconda delle necessità dell'ente	4

Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti
<u>Capacità di apprendimento e di crescita professionale</u> : capacità di comprendere rapidamente le direttive di lavoro e di migliorare continuamente l'attività svolta, anche attraverso la partecipazione a corsi di formazione	Evidenzia difficoltà di apprendimento e resistenza all'aggiornamento	0
	Apprende abbastanza rapidamente, ma fatica a tradurre in pratica, nel lavoro quotidiano, la conoscenza acquisita	1
	E' capace di comprendere rapidamente le direttive di lavoro e di attuarle efficacemente, anche attraverso l'impiego del confronto professionale	2
	E' capace di comprendere rapidamente le direttive di lavoro, di attuarle efficacemente e di migliorare l'attività svolta, proponendo procedure e soluzioni individuali, mostrando impegno per l'aggiornamento professionale	3
	Evidenzia notevole iniziativa nell'apprendimento e nel miglioramento continuo dell'attività, rendendo operative le conoscenze acquisite e dimostrando capacità di innovare processi e metodi organizzativi	4

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE E DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI 2/2

Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti
<u>Capacità relazionali:</u> capacità di intrattenere adeguati rapporti personali, mediante un efficace utilizzo della comunicazione e di una corretta gestione delle emozioni in momenti di crisi e stress	Manifesta lacune nella capacità di intrattenere adeguati rapporti personali e nella comunicazione, ponendosi spesso in contrapposizione con i colleghi e i superiori gerarchici	0
	Evidenzia alcune difficoltà di relazione e comunicazione	1
	E' capace di intrattenere adeguati rapporti personali con una buona capacità di comunicazione	2
	E' capace di intrattenere adeguati rapporti personali, riuscendo efficacemente nella comunicazione e manifestando altresì una profonda attenzione ai diversi punti di vista	3
	Si dimostra capace di creare ottimi rapporti interpersonali	4

Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti
<u>Capacità decisionale:</u> capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche e/o incerte e, comunque, nel rispetto delle indicazioni aziendali	Evidenzia difficoltà nel prendere decisioni	0
	Prende decisioni non sempre tempestivamente e/o in sintonia con le priorità o necessità dell'ente	1
	E' capace di decidere in modo adeguato con senso delle priorità ed in piena autonomia nell'ambito delle proprie attività	2
	E' capace di affrontare autonomamente con fermezza e destrezza situazioni difficili, tenendo sempre un atteggiamento propositivo ed organizzandosi per fronteggiarle	3
	E' capace di anticipare ed affrontare le situazioni difficili con autonomia e fermezza fornendo supporto a tutto l'Ente	4

Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti
<u>Capacità organizzative e di coordinamento:</u> capacità di valutare adeguatamente le risorse necessarie e di gestirle correttamente sotto l'aspetto sia contrattuale (gestione turn-over, ferie, ecc) che operativo (pianificazione delle attività ed assegnazione degli incarichi, riconoscimento delle situazioni delegabili da quelle non delegabili, capacità di gestire i conflitti)	Non manifesta capacità organizzative e di coordinamento	0
	Manifesta alcune lacune (di valutazione, di pianificazione o di supporto) nelle attività organizzative e di coordinamento	1
	E' capace sia di valutare adeguatamente le risorse necessarie, pianificando le attività ed attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e degli istituti contrattuali	2
	Nelle attività organizzative e di coordinamento manifesta notevole capacità di assegnare gli incarichi secondo le necessità e le capacità dei collaboratori, oltre che di gestire in modo adeguato gli istituti contrattuali	3
	Nelle attività organizzative e di coordinamento, oltre a manifestare una notevole capacità di assegnare gli incarichi secondo le necessità e le capacità dei collaboratori, riesce ad anticipare, prevedere e gestire efficacemente l'insorgere di eventuali imprevisti ed a gestire in modo ottimale gli istituti contrattuali	4

Questionario valutazione qualità percepita cittadini/utenti	
1. Quando ti viene facile usare i nostri servizi?	☐ Estremamente facile ☐ Molto facile ☐ Moderatamente facile ☐ Abbastanza facile ☐ Non assolutamente facile
2. Quanto siamo professionali nei nostri servizi?	☐ Estremamente facile ☐ Molto facile ☐ Moderatamente facile ☐ Abbastanza facile ☐ Non assolutamente facile
3. Paragonata ai nostri competitors, la qualità dei nostri servizi è migliore, peggiore o uguale ?	☐ Molto migliore ☐ Un po' migliore ☐ Marginalmente migliore ☐ Uguale ☐ Marginalmente peggiore ☐ Sensibilmente peggiore ☐ Molto peggio
4. Quanto siamo responsivi alle tue richieste?	☐ Estremamente responsivi ☐ Ragionevolmente responsivi ☐ Mediamente responsivi ☐ Marginalmente responsivi ☐ Non molto responsivi
5. Come risolve i tuoi problemi la nostra struttura tecnico-amministrativa?	☐ Estremamente bene ☐ Molto bene ☐ Mediamente bene ☐ Abbastanza bene ☐ Non molto bene
6. Complessivamente quanto sei soddisfatto del nostro staff?	☐ Estremamente soddisfatto ☐ Molto soddisfatto ☐ Mediamente soddisfatto ☐ Marginalmente soddisfatto ☐ Assolutamente non soddisfatto
7. Come potremmo migliorare i nostri servizi?	
Grazie per aver partecipato al nostro sondaggio	

REPORT DI AUTOVALUTAZIONE SUL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI E SULL'ANDAMENTO GENERALE DELL'AREA

Periodo di riferimento _____

DIRIGENTE	AREA

Commento, corredato con dati, su:

1. **Risultati conseguiti e andamento complessivo di Area:**
 - Grado % di raggiungimento degli obiettivi di area nel periodo;
 - Analisi degli scostamenti;
 - Criticità di gestione ed eventuali soluzioni proposte;
2. **Impatto individuale sull'attività della propria Area e dell'Ente:**
 - Rapporti con altri uffici e servizi anche per attività di tipo trasversale;
 - Differenziazione delle attività intraprese;
 - Attività di formazione ed auto-formazione svolta ed elementi di innovazione introdotti;
 - Andamento dei rapporti interpersonali con i propri collaboratori e con i dirigenti delle altre aree;
 - Rispetto della tempistica, delle priorità assegnate e gestione delle emergenze;
3. **Andamento del clima aziendale**
 - Valutazione complessiva del clima aziendale nel proprio settore;
4. **Gestione delle risorse umane**
 - Valutazione delle prestazioni dei propri collaboratori;
5. **Andamento delle relazioni esterne:**
 - Andamento delle relazioni con il pubblico;
 - Gestione dei reclami del cittadino-utente.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTE

Esercizio finanziario _____

DIRIGENTE	AREA	
Elementi di Valutazione	Parametri	Punteggio
<u>VALUTAZIONE RISULTATI</u>		
Raggiungimento degli obiettivi	0 – 60	_____
<u>VALUTAZIONE COMPETENZE E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI</u>		
Partecipazione e collaborazione	0 – 2	_____
Flessibilità	0 – 2	_____
Capacità di apprendimento e di crescita professionale	0 – 2	_____
Capacità relazionali	0 – 2	_____
Capacità decisionale	0 – 2	_____
Capacità organizzative e di coordinamento	0 – 2	_____
<u>VALUTAZIONE GESTIONE RISORSE UMANE</u>		
Capacità di valutare e graduare l’apporto dei propri collaboratori	0 – 10	_____
<u>VALUTAZIONE CLIMA AZIENDALE</u>		
Capacità organizzativa, leadership e contributo ad un positivo clima aziendale	0 – 8	_____
<u>VALUTAZIONE QUALITA’ PERCEPITA</u>		
Rapporti con il pubblico, qualità percepita dal cittadino e/o utente finale	0 – 10	_____
	TOTALE	_____

L’Organismo Indipendente di Valutazione

Il Valutato

SCHEDA DI VALUTAZIONE QUADRO.....

Esercizio finanziario _____

QUADRO	SETTORE

Elementi di Valutazione	Parametri	Punteggio
<u>VALUTAZIONE RISULTATI</u>		
Raggiungimento degli obiettivi	0 – 52	_____
<u>VALUTAZIONE COMPETENZE E COMPORTAMENTI</u>		
<u>ORGANIZZATIVI</u>	0 – 8	_____
Partecipazione e collaborazione	0 – 8	_____
Flessibilità	0 – 8	_____
Capacità di apprendimento e di crescita professionale	0 – 8	_____
Capacità relazionali	0 – 8	_____
Capacità decisionale	0 – 8	_____
Capacità organizzative e di coordinamento	0 – 8	_____
	TOTALE	_____

Il Dirigente valutatore

Il Valutato

INDICATORI DI VALUTAZIONE

1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate al fine di raggiungere l'obiettivo indicato.	Valutazione
Non ha svolto nel corso dell'anno i compiti e le funzioni assegnate in modo adeguato in relazione al proprio ruolo professionale	1
Ha svolto in modo sufficiente i compiti e le funzioni assegnati relativamente al proprio ruolo professionale. Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese, che talvolta vengono eseguite senza la necessaria precisione.	2
Ha svolto correttamente i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano complessivamente adeguate.	3
Ha svolto con precisione i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. La qualità delle prestazioni rese si è costantemente mantenuta a livelli elevati con risultati ottimali.	4

2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti e le funzioni assegnate, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.	Valutazione
Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività.	1
Ha dimostrato di saper organizzare in modo adeguato il proprio lavoro a fronte di flussi regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e colleghi.	2
Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard.	3
Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste.	4

3. Livello di iniziativa professionale di fronte ai problemi che insorgono nello svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate.	Valutazione
Non ha manifestato nel corso dell'anno iniziativa professionale subendo spesso gli eventi senza proporre alcuna soluzione alle problematiche di lavoro provenienti dall'esterno.	1
Ha reagito alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni provenienti dai superiori o dai colleghi.	2
Ha proposto soluzioni ai problemi di lavoro in situazioni di necessità.	3
Ha spesso anticipato l'insorgere di problemi predisponendo in anticipo soluzioni operative.	4

4. Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro.	Valutazione
Nel corso dell'anno ha dimostrato scarsa flessibilità nello svolgimento dei compiti e delle funzioni attribuite in relazione al profilo professionale di appartenenza non risultando disponibile in caso di bisogno ad essere adibito a mansioni equivalenti.	1
Pur dimostrando scarsa disponibilità allo svolgimento di compiti e mansioni equivalenti in caso di bisogno si è adattato alla nuova situazione.	2
Ha dimostrato disponibilità al svolgere, in caso di bisogno, compiti e mansioni equivalenti anche se normalmente non richieste.	3
Al fine di risolvere problemi contingenti si è dimostrato disponibile ad interpretare il proprio ruolo in modo flessibile, svolgendo anche compiti normalmente non richiesti senza attendere sollecitazioni e direttive dei superiori.	4

5. Rapporti con l'utenza esterna.	Valutazione
Ha dimostrato nel corso dell'anno scarsa propensione a comprendere le necessità degli utenti e ad entrare in rapporto con loro.	1
Ha dimostrato disponibilità nei confronti delle lecite richieste degli utenti solo se queste sono risultate adeguatamente precisate.	2
Ha interpretato correttamente le lecite richieste e gli atteggiamenti degli utenti riuscendo a stabilire con loro relazioni positive.	3
Ha dimostrato una notevole capacità di comunicazione con gli utenti cercando sempre di comprenderne le esigenze, anche in situazioni di particolare difficoltà, mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriati.	4

6. Relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi.	Valutazione
Ha dimostrato nel corso dell'anno notevoli difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai mutamenti organizzativi.	1
Pur manifestando difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti ha accettato la nuova situazione organizzativa.	2
Ha avuto nel corso dell'anno relazioni positive con i colleghi ed è riuscito a conseguire i risultati attesi pur in presenza di mutamenti organizzativi.	3
Ha dimostrato nel corso dell'anno un comportamento positivo sia nei confronti dei colleghi, sia rispetto ai cambiamenti organizzativi, cogliendo le opportunità professionali del nuovo contesto e stimolando con il suo comportamento anche i colleghi.	4

7. Arricchimento professionale attraverso studio ed esperienza per il miglioramento delle proprie conoscenze e competenze professionali.	Valutazione
Nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale. La partecipazione ai corsi di formazione obbligatori non ha portato ai risultati tangibili dal punto di vista professionale.	1
Ha utilizzato solo parzialmente le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi e partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale disposti dall'ente trasferendo le proprie conoscenze solo se richiesto.	2
Ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente. Ha trasferito le nuove conoscenze nel proprio lavoro e nei rapporti con i colleghi.	3
Ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale offerte dall'ente. Ha sempre messo a disposizione degli altri le conoscenze acquisite ed ha colto le opportunità di miglioramento professionale.	4

8. Orientamento alla soluzione dei problemi.	Valutazione
Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e, di regola, ha affrontato i problemi in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca.	1
E' riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali.	2
E' riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili.	3
Ha dimostrato di porre in relazione tra loro diversi e complessi, problemi con un elevato livello di approfondimento, ottimizzando i dati a disposizione in una visione d'insieme.	4

9. Grado di autonomia e di responsabilità.	Valutazione
Ha dimostrato nel corso dell'anno resistenza allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità.	1
Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e di responsabilità solo in presenza di sollecitazioni, presentando difficoltà rispetto ad attività non predeterminate.	2
Ha svolto le attività competenza con il necessario grado di autonomia professionale e con assunzione di responsabilità, gestendole correttamente anche in presenza di attività non predeterminate.	3
Si è assunto la responsabilità delle attività assegnate dimostrando un elevato grado di autonomia professionale, gestendo in modo corretto e proponendo soluzioni diverse anche di fronte ad attività non predeterminate.	4

10. Orientamento ai risultati.	Valutazione
Ha manifestato nel corso dell'anno inerzia per raggiungere gli obiettivi programmati e non si è attivato per ricercare soluzioni ai problemi.	1
Si è attivato per raggiungere gli obiettivi programmati solo con azioni specifiche e in presenza di sollecitazioni risolvendo solo parzialmente i problemi che si sono presentati.	2
Ha dimostrato di saper definire e raggiungere gli obiettivi, trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti nell'anno.	3
Ha dimostrato capacità di definire e raggiungere obiettivi di mantenere elevati standard di rendimento per sé e per gli altri trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti.	4

ABBINAMENTO DEGLI INDICATORI AI LIVELLI PROFESSIONALI

Livelli 7 e 6:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	1, 2, 3 o 4	4	16
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	1, 2, 3 o 4	4	16
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	4	16
4. Flessibilità nelle prestazioni	1, 2, 3 o 4	4	16
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	4	16
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	5	20
TOTALE			100

Livelli 5, 4 e 3:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	1, 2, 3 o 4	4	16
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	4	16
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	4	16
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	4	16
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	4	16
8. Orientamento alla soluzione dei Problemi	1, 2, 3 o 4	5	20
TOTALE			100

Livello 2 e 1:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	4	16
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	4	16
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	4	16
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	4	16
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	4	16
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	5	20
TOTALE			100

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE LIVELLI DI APPARTENENZA 7 E 6

Dipendente valutato:

Area: _____

Periodo valutato: da _____ al _____

DIRIGENTE VALUTATORE DR./DR.SSA : _____

Indicatori di valutazione	Valutazione (min. 1 – max. 4)	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati		4	
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati		4	
3. Livello di iniziativa professionale		4	
4. Flessibilità nelle prestazioni		4	
5. Rapporti con l'utenza		4	
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi		5	
	TOTALE		

RISPETTO DEL CODICE DI
COMPORTAMENTO

SI	NO

ANNOTAZIONI (EVENTUALI):

Data

Il Dipendente
(per presa visione)

Il Dirigente dell'Area

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE LIVELLI DI APPARTENENZA 5, 4 E 3

Dipendente valutato:

Area: _____

Periodo valutato:

dal _____ al _____

DIRIGENTE VALUTATORE DR./DR.SSA: _____

Indicatori di valutazione	Valutazione (min. 1 – max. 4)	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati		4	
3. Livello di iniziativa professionale		4	
5. Rapporti con l'utenza		4	
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi		4	
7. Arricchimento professionale		4	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		5	
	TOTALE		

RISPETTO DEL CODICE DI
COMPORTAMENTO

SI	NO

ANNOTAZIONI (EVENTUALI):

Data

Il Dipendente
(per presa visione)

Il Dirigente dell'Area

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE LIVELLI DI APPARTENENZA 2 E 1

Dipendente valutato:

Area: _____

Periodo valutato:

da _____ al _____

DIRIGENTE VALUTATORE DR./DR.SSA : _____

Indicatori di valutazione	Valutazione (min. 1 – max. 4)	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
3. Livello di iniziativa professionale		4	
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi		4	
7. Arricchimento professionale		4	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		4	
9. Grado di autonomia e responsabilità		4	
10. Orientamento ai risultati		5	
	TOTALE		

RISPETTO DEL CODICE DI
COMPORTAMENTO

SI	NO

ANNOTAZIONI (EVENTUALI):

Data

Il Dipendente
(per presa visione)

Il Dirigente dell'Area

Da "dotteliopartipilo" <dotteliopartipilo@legalmail.it>

A "autoritaportuale@pec.portodigioiatauro.it" <autoritaportuale@pec.portodigioiatauro.it>

Data martedì 8 ottobre 2019 - 11:36

Parere preventivo OIV sul SMVP 2019 proposto dall'Autorità

Alla c.a.
Commissario Straordinario
Amm. Andrea Agostinelli
Segretario Generale
Ing. Saverio Spatafora
Dirigente Risorse
dott. Luigi Ventrìci
Cordiali saluti
Elio Partipilo - OIV

Autorità Portuale di Gioia Tauro

11/10/2019

Prot. n. 0015430 E/19

Allegato(i)

Parere preventivo OIV sul SMVP proposto dall'Autorità.pdf (243 Kb)

31/10/19

PRES	☒	☒	☒
SG	☒	☒	☒
APeS	☒	☒	☒
AAMM	☒	☒	☒
ATEC	☒	☒	☒
AFCRU	☒	☒	☒
ASP	☒	☒	☒



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

L'OIV ha analizzato il documento contenente la proposta del Sistema di Misurazione e Valutazione dell'Autorità Portuale di Gioia Tauro, al fine di esprimere il parere di cui all'articolo 7, comma 1 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Quindi ha proceduto all'esame dello stesso considerando, in particolare, i profili che di seguito vengono indicati.

Per quanto riguarda la Performance Organizzativa si è tenuto conto:

- della coerenza con la normativa vigente,
- del contesto organizzativo interno,
- della descrizione delle fasi del ciclo e della evidenza dei ruoli attribuiti ai soggetti coinvolti,
- della corretta declinazione temporale degli obiettivi specifici di ordine strategico ed operativo seppure, oggi, scarsamente integrato con il ciclo di bilancio; tanto è dovuto alla mancanza di un sistema di contabilità analitica che non consente, quindi di associare agli obiettivi indicatori di costo e di efficienza economica.

Per quanto attiene la Performance Individuale si è verificata:

- la correttezza metodologica in riferimento al processo di valutazione della stessa,
- la comprensibilità delle modalità di formulazione della valutazione finale,
- la correttezza delle procedure di conciliazione previste a garanzia dei valutati.

In definitiva il SMVP proposto corrisponde in larga misura ai requisiti del ciclo di programmazione e controllo dell'Autorità e alle raccomandazioni formulate dall'OIV, in più occasioni formali e informali con la struttura amministrativa dell'Ente.

Tuttavia, alcuni aspetti richiedono ulteriori interventi di adeguamento che l'OIV suggerisce di includere nel prossimo aggiornamento del SMVP entro il 31 gennaio 2020, auspicando che l'Autorità si doti, in tempi brevi, di una Struttura tecnica permanente per la Misurazione della Performance, ex art. 14, comma 9, D.Lgs. 150/2009.

A conclusione dell'esame compiuto sul documento proposto, l'OIV

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

circa l'adozione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Autorità Portuale di Gioia Tauro

7 ottobre 2019

dott. Elio Partipilo