

Sistema di valutazione permanente

PERSONALE DEL COMPARTO

Disciplina della produttività

PARTE 1 – DETERMINAZIONE DEI COMPENSI INDIVIDUALI DI PRODUTTIVITÀ

Punti parametrici

Categoria B = 100 punti

Categoria C = 120 punti

Categoria D = 140 punti

Fase 1 Determinazione della quantità complessiva di punti parametrici dei dipendenti destinatari del compenso

Categoria	n° dipendenti interessati (a)	x	Parametro numerico (b)	=	N. punti parametrici totali per categoria (c)
B	_____		100		_____
C	_____		120		_____
D	_____		140		_____
Totale dipendenti	_____		Totale punti parametrici (d)		_____

Fase 2 Determinazione del valore economico di ogni singolo punto parametrico

Risorse annue da ripartire	:	totale dei punti parametrici	=	Valore di un punto parametrico (e)
_____	:	_____	=	_____

Fase 3 Determinazione del compenso individuale per ciascuna annualità

Categoria	Quantità dipendenti (a)	Valore punto parametrico (e)	Parametro (b)	Compenso Massimo (b)x(e)=(f)	Totale compensi per categoria (a)x(f)
B	_____	_____	100	_____	_____
C	_____	_____	120	_____	_____
D	_____	_____	140	_____	_____

PARTE 2 – CRITERI DI EROGAZIONE DEI COMPENSI DI PRODUTTIVITÀ

CRITERI DI VALUTAZIONE

► Qualificazione del lavoro svolto

PUNTEGGIO

Punti da 5 a 25 in classi di 5

► Capacità di adattamento

Punti da 5 a 25 in classi di 5

► Orientamento all'utenza

Punti da 5 a 25 in classi di 5

► Capacità organizzativa

Punti da 5 a 25 in classi di 5

Determinazione della quota individuale erogabile

Punteggio	Valutazione	Percentuale compenso rispetto al totale individuale
Da 0 a 25	Normale	25%
Da 30 a 50	Buono	50%
Da 55 a 75	Ottimo	75%
Da 80 a 100	Eccellente	100%

La somma che residua per effetto delle riduzioni di compenso in applicazione delle sopraelencate percentuali viene ripartita tra il personale che ha conseguito la valutazione di eccellente.

DIRIGENZA E POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La valutazione della dirigenza e delle posizioni apicali è effettuata secondo le disposizioni dell'articolo 57 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi:

Articolo 57¹

La valutazione dei dirigenti

1. La valutazione dei dirigenti riguarda:

- a) l'apporto alla integrazione e ai risultati complessivi della gestione dell'Ente, la performance dei servizi e dei progetti di competenza;*
- b) le capacità, le competenze tecniche e manageriali, la capacità di valutazione dei propri collaboratori e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.*

2. La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente e, in secondo luogo, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

3. La valutazione del Direttore di cui al comma 1, lettera a) al quale è legata una percentuale del 60% della retribuzione di risultato predeterminata è effettuata dal Presidente dell'Ente Parco su proposta vincolante dell'OIV. La retribuzione è erogata nelle misure stabilite all'allegato A) al presente regolamento.

4. La valutazione del Direttore di cui al comma 1, lettera b), al quale è legata la restante percentuale della retribuzione di risultato predeterminata, è effettuata autonomamente dal Presidente dell'Ente Parco sulla base dei criteri ed apprezzamenti individuati nell'allegato A) al presente regolamento.

5. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi ai dirigenti/titolari di posizione organizzativa è effettuata dal Direttore tenuto conto degli stessi criteri di cui ai precedenti commi 3 e 4.

¹ Articolo così modificato con deliberazione del Consiglio direttivo n.7 del 12/02/2015

Allegato A al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

ALUTAZIONE DELLE FIGURE APICALI
(articolo 57)

=== O ===

Ai sensi dell'articolo 57 comma 1 del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi dell'Ente Parco Regionale della Maremma la valutazione del Direttore e delle figure apicali dell'Ente, dirigenti e/o titolari di posizione organizzativa è effettuata tenuto conto di due aspetti:

- il primo (articolo 57 comma 1 lettera a) tendente a valutare la performance individuale del soggetto collegato quindi ai risultati complessivi della gestione in ordine al conseguimento degli obiettivi assegnati. Per il direttore tale valutazione è effettuata dal Presidente sulla base della proposta vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Toscana. Per le restanti figure apicali tale valutazione è operata dal Direttore del Parco sulla base degli obiettivi singolarmente assegnati e che, in relazione a quegli obiettivi oggetto di valutazione dell'Organismo indipendente di valutazione eventualmente assegnati a ciascuna figura, tiene eventualmente conto delle risultanze espresse dal O.I.V.;
- il secondo (articolo 57 comma 1 lettera b) tendente a valutare le competenze manageriali ed i comportamenti organizzativi dimostrati dal soggetto valutato nel periodo di riferimento. Per il Direttore tale valutazione è effettuata dal Presidente in piena autonomia tenuto conto dei criteri di valutazione espressi nel presente documento. Per le altre figure apicali tale la valutazione è effettuata dal Direttore del Parco utilizzando gli stessi fattori di valutazione ove compatibili.

La valutazione della performance
(art. 57 comma 1 lettera a)

La valutazione della performance rispetto ai risultati complessivi attesi è operata dall'Organismo Indipendente di Valutazione sulla base degli obiettivi assegnati e dei target prestabiliti. Per ogni obiettivo l'O.I.V. esprime la propria valutazione in termini percentuali rispetto al conseguimento del target prefissato e tenuto conto di eventuali ulteriori criteri di apprezzamento introdotti motivatamente dal medesimo Organismo. Ai fini dell'erogazione della percentuale di indennità di risultato correlata, si terrà conto della percentuale complessiva determinata dalla sommatoria dei singoli punteggi conseguiti per ogni obiettivo, secondo i seguenti scaglioni:

- 0 - 30% nessuna indennità di risultato;
- 30% - 40% erogazione del 40% dell'indennità;
- 41% - 50% erogazione del 50% dell'indennità;

51% - 60% erogazione del 60% dell'indennità;
 61% - 70% erogazione del 70% dell'indennità;
 71% - 80% erogazione del 80% dell'indennità;
 81% - 90% erogazione del 90% dell'indennità;
 91% - 100% erogazione del 100% dell'indennità.

La valutazione delle competenze (art. 57 comma 1 lettera b)

La valutazione delle competenze manageriali e dei comportamenti organizzativi viene effettuata sulla base di comportamenti attesi rispetto ai fattori di valutazione generali. I comportamenti sono valutati rispetto ai singoli fattori di valutazione secondo la seguente griglia di valutazione:

assolutamente inferiore alle attese prestazione assolutamente non adeguata	Il comportamento è stato oggetto di ripetute osservazioni oppure non ha determinato nessun apporto alla struttura organizzativa	Punti 0
parzialmente inferiore alle attese prestazione non adeguata	Il comportamento è accettabile tuttavia non concorre a migliorare le prestazioni dell'organizzazione	Punti 1
parzialmente rispondente alle attese prestazione sufficiente	Il comportamento dell'interessato è accettabile soddisfa parzialmente le aspettative	Punti 2
rispondente alle attese prestazione buone	Il comportamento è adeguato al ruolo con significative prestazioni sensibilmente migliorabili	Punti 3
rispondente alle attese prestazione ottima	Il comportamento del soggetto è caratterizzato da prestazioni quantitativamente e qualitativamente apprezzabili e adeguate alle attese	Punti 4
superiore alle attese prestazione eccellente	Il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni ineccepibili sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, concorre a migliorare le prestazioni dell'organizzazione	Punti 5

I comportamenti organizzativi e manageriali oggetto di valutazione sono:

COMPORTAMENTO	FATTORE DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE COMPLESSIVA
Relazione e integrazione	<ul style="list-style-type: none"> - comunicazione e capacità relazionale; - capacità di visione interfunzionale al fine di potenziare i processi di programmazione, realizzazione e rendicontazione; - partecipazione alla vita organizzativa; - integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati; - capacità di lavorare in gruppo; - capacità negoziale e gestione dei conflitti. 	<p>Indica la capacità di interagire, entrando in sintonia con gli interlocutori, anche di altri servizi, fornendo aiuto ed informazioni ed accettando di condividere la responsabilità di risultati.</p> <p>Denota la disponibilità a relazionarsi in modo costruttivo con i propri collaboratori, con i colleghi, con gli amministratori e in generale con gli interlocutori dell'Ente, facendosi accettare e stabilendo un rapporto di fiducia e cooperazione.</p>
Innovatività	<ul style="list-style-type: none"> - iniziativa e propositività; - capacità di risolvere i problemi - autonomia; - capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche; - capacità di contribuire alla trasformazione del sistema; 	<p>Indica la capacità di impegnarsi per promuovere e gestire il cambiamento, ottenendo risultati, agendo con spirito di iniziativa.</p> <p>Presuppone l'attitudine a ricercare nuove soluzioni, svincolate dagli schemi tradizionali o abituali, restando in sintonia con gli obiettivi da perseguire.</p> <p>Comprende la creatività, cioè la capacità di innovare</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - capacità di definire regole e modalità operative nuove; - introduzione di strumenti gestionali innovativi 	<p>e/o ampliare i possibili approcci alle situazioni e ai problemi, facendo ricorso all'immaginazione e producendo idee originali dalle quali trarre nuovi spunti applicativi, utilizzando schemi di pensiero e di comportamento variabili in funzione di differenti situazioni e contesti.</p> <p>Denota propensione e disponibilità al cambiamento.</p>
Gestione delle risorse economiche	<ul style="list-style-type: none"> - gestione delle entrate di competenza; - gestione delle risorse economiche e strumentali affidate; - rispetto dei vincoli finanziari; - capacità di standardizzare le procedure, finalizzandole al recupero dell'efficienza; - sensibilità alla razionalizzazione dei processi; - capacità di orientare e controllare l'efficienza e l'economicità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione; - capacità di individuare e conseguire risorse economiche straordinarie utilizzando/sfruttando le diverse opportunità di progetti e finanziamenti attivati a livello comunitario, nazionale, regionale e locale 	<p>Indica la capacità di realizzare il lavoro con minore impiego di possibile di tempo, denaro e risorse. E' riflessa dalla consapevolezza dei costi e benefici, dalla minimizzazione degli sprechi.</p> <p>Implica la capacità di individuare e articolare razionalmente i processi delle attività da svolgere, assegnare correttamente le responsabilità e compiti, scegliere modalità operative efficienti e allocare le risorse disponibili in misura appropriata alle competenze richieste e ai carichi di lavoro.</p>
Orientamento alla qualità dei servizi	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto dei termini dei procedimenti; - presidio delle attività: comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi; - capacità di programmare e definire adeguati standard rispetto ai servizi erogati; - capacità di organizzare e gestire i processi di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi e supervisione della gestione del tempo di lavoro dei propri collaboratori; - capacità di limitare il contenzioso; - capacità di orientare e controllare la qualità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione. 	<p>Denota l'attitudine ad operare per obiettivi per raggiungere il risultato, traducendo in azioni efficaci e concrete quanto progettato.</p> <p>Il perseguire il risultato atteso presuppone la capacità di prendere tempestivamente e razionalmente le decisioni, valutando in modo realistico vincoli ed opportunità, accettando i margini di rischio e di incertezza, gestendo in modo flessibile ed equilibrato situazioni imprevedute, mutevoli e poco strutturate.</p>
Gestione delle risorse umane	<ul style="list-style-type: none"> - capacità di informare, comunicare e coinvolgere il personale sugli obiettivi dell'Ente/dell'unità organizzativa; - capacità di assegnare responsabilità ed obiettivi secondo le competenze e la maturità professionale del personale; - capacità di definire programmi e flussi di lavoro controllandone l'andamento; - delega e capacità di favorire 	<p>Indica la capacità di organizzare il consenso, di ottenere collaborazione e di guidare persone o gruppi per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.</p> <p>Designa la capacità di assumere con autorevolezza il ruolo di guida di altri, indirizzando ed introducendo stimoli e motivazioni che spingano al raggiungimento dei risultati.</p> <p>Comprende la capacità di ottenere collaborazione e di coordinare lavori di gruppo, promuovendo la crescita professionale e gestionale dei collaboratori, individuandone correttamente capacità ed attitudini.</p>

	<p>l'autonomia e la responsabilizzazione dei collaboratori;</p> <ul style="list-style-type: none"> - prevenzione e risoluzione di eventuali conflitti fra i collaboratori; - attivazione di azioni formative e di crescita professionale per lo sviluppo del personale; - efficiente ed efficace utilizzo degli istituti e degli strumenti di gestione contrattuali; - controllo e contrasto dell'assenteismo; - capacità di valutazione dei propri collaboratori; 	
<p>Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - capacità di analizzare il territorio, i fenomeni, lo scenario di riferimento e il contesto in cui l'Ente Parco opera rispetto alle finalità istitutive; - capacità di ripartire le risorse in funzione dei compiti assegnati al personale; - orientamento ai bisogni dell'utenza e all'interazione con i soggetti del territorio o che influenzano i fenomeni interessanti la comunità; - livello della conoscenze rispetto alla posizione ricoperta; - sensibilità all'attivazione di azioni e sistemi di benchmarking 	<p>Esprime la capacità di porsi in un ottica allargata, interpretando problemi e fenomeni nel loro contesto, cogliendone relazioni e interdipendenze e formulando priorità in una logica d'insieme.</p> <p>La capacità di "visione" presuppone capacità di sintesi, cioè la capacità di estrarre gli elementi essenziali dei fenomeni da valutare e di comporli in un quadro d'insieme coerente, di cogliere le priorità e le connessioni fra i fatti per adeguare la programmazione al contesto modificato.</p>

La retribuzione di risultato, sulla base della valutazione ottenuta, è erogata secondo i seguenti scaglioni derivati dalla sommatoria dei punteggi ottenuti nei singoli fattori:

- Punti 0 – 6 retribuzione € 0
- Punti 7 – 12 retribuzione pari a 25%
- Punti 13 – 18 retribuzione pari al 50%
- Punti 19 – 24 retribuzione pari al 75%
- Punti 24 – 30 retribuzione pari 100%