



## **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2017**



Documento base USRC redatto a cura della *dott.ssa*  
*Giuseppina Sementilli - RU e Servizi Amministrativi*

## **INDICE**

### **Introduzione**

### **Il modello organizzativo**

### **Principi generali**

### **Il sistema di valutazione**

- I. La valutazione del personale**
- II. La valutazione degli obiettivi dell'USRC a cura del Titolare**
- III. La valutazione finale della prestazione**

### **Allegati:**

*Esempio di scheda di valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi dei dipendenti*

*Esempio di Scheda di valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi dei Titolari di posizione organizzativa.*

*La valutazione degli obiettivi dell'Ufficio Speciale a cura del Titolare.*

*La valutazione degli obiettivi di area di appartenenza a cura del Titolare e dei Responsabili*

**AREA TECNICA E DELLA PROGRAMMAZIONE:** Settore Piani di Ricostruzione

**AREA TECNICA E DELLA PROGRAMMAZIONE:** Settore Ricostruzione Privata

- Gestione processi
- Gestione controlli

**AREA TECNICA E DELLA PROGRAMMAZIONE:** Settore Ricostruzione Pubblica

**AREA TECNICA E DELLA PROGRAMMAZIONE:** Settore Edilizia Scolastica

**AREA AMMINISTRATIVO-CONTABILE:**

- Servizi Amministrativi e Programmazione Economica

**AREA GIURIDICO-AMMINISTRATIVO**

**AREA FUNZIONALE DELLA COMUNICAZIONE INFORMATIZZAZIONE:**

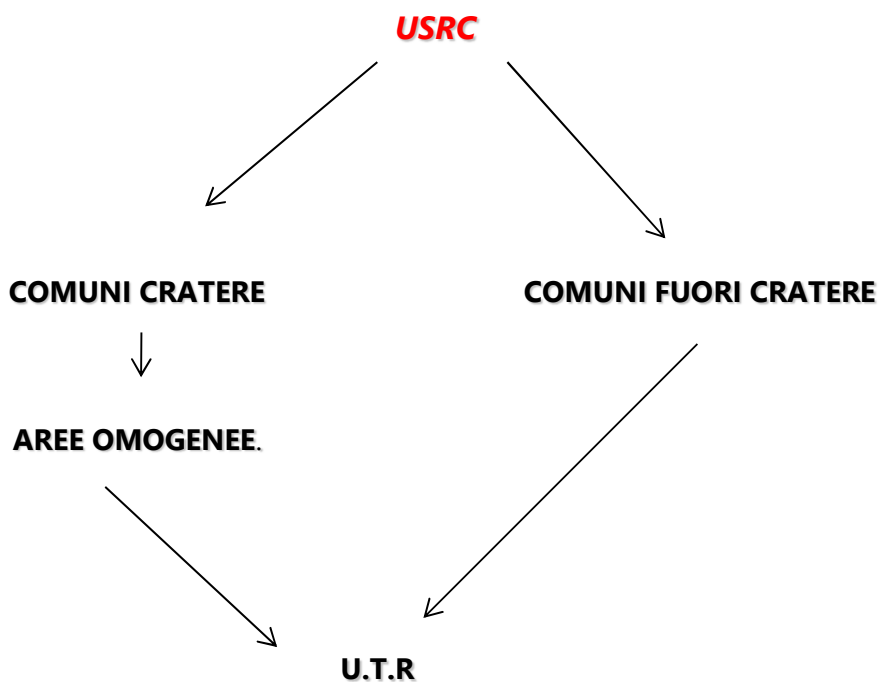
*"Settore Gestione Sistemi Informativi Per Il Funzionamento Usrc/Utr e Sistemi Informativi per Il Monitoraggio Degli Interventi Della Ricostruzione*

**AREA RISORSE UMANE/ RELAZIONI SINDACALI, ESPROPRI/SEGRETERIA GENERALE DEL TITOLARE**

## Introduzione

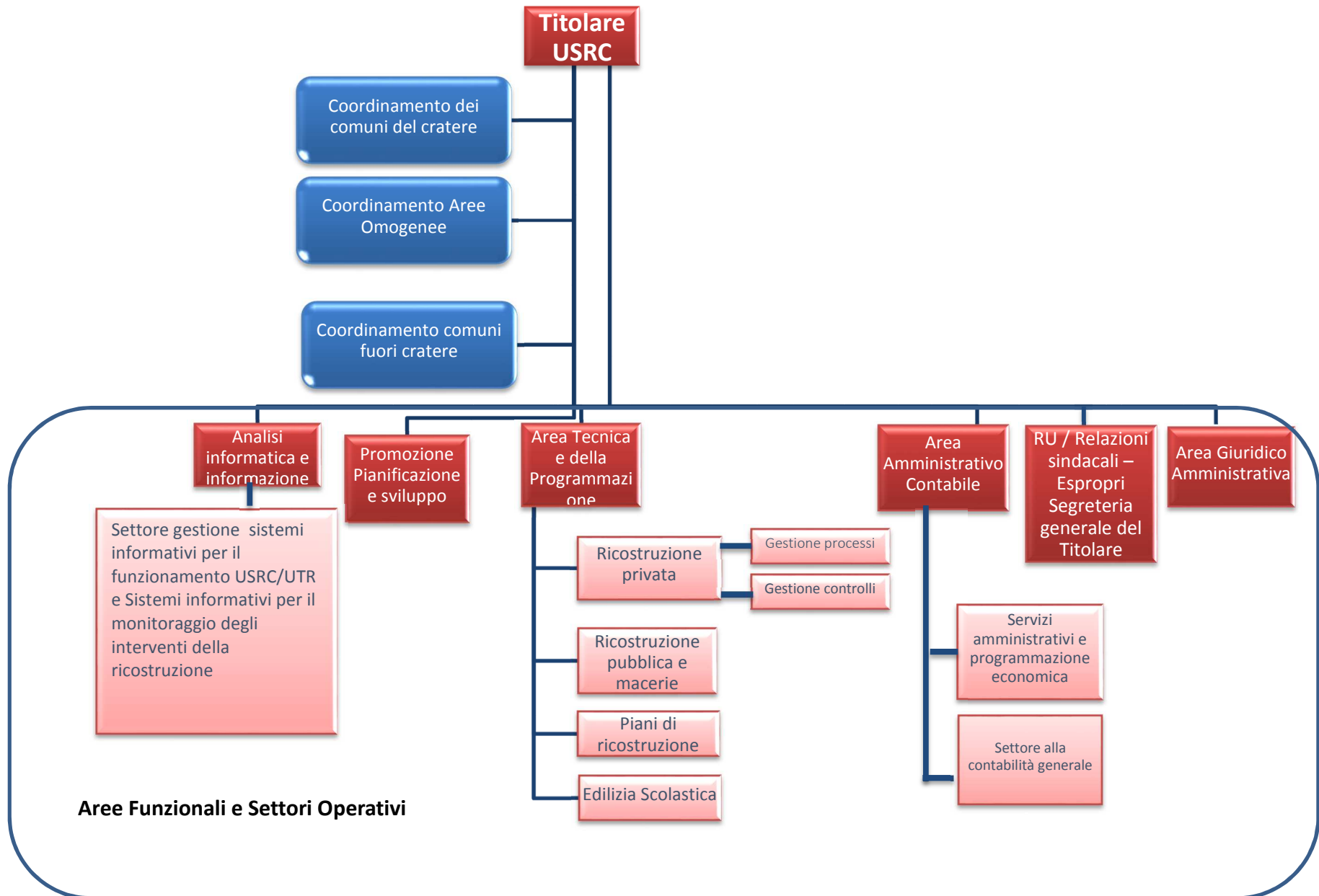
L'attività dell'USRC si esplica all'interno del dettato normativo derivante dalla L. 134/2012 che ha stabilito il ritorno all'ordinario dopo la conclusione della fase emergenziale del 31/08/2012.

**U.S.R.C.:** coordinamento e supporto agli otto Uffici Territoriali per la ricostruzione; assistenza tecnica alla ricostruzione pubblica promuovendone la qualità; monitoraggio finanziario e attuativo degli interventi; garanzia degli standard informativi; controllo dei processi di ricostruzione e di sviluppo dei territori;





## Il modello organizzativo



## ***Principi generali***

Il presente documento ha lo scopo di illustrare con maggiore dettaglio i criteri condivisi in sede di accordo sindacale legati alla valutazione individuale del personale dell'Ufficio Speciale per la Ricostruzione dei Comuni del Cratere (USRC), sulla base dei risultati della performance organizzativa, definita attraverso il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi previsti nel Piano della performance, nonché con riferimento alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi attuati da ciascun dipendente, anche in adempimento agli obblighi che derivano in capo al lavoratore dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale, dai codici di comportamento.

L'USRC unisce attività ma anche persone, con percorsi diversi, quindi l'obiettivo è quello di creare un ambiente di misurazione che tenda a riequilibrare le differenze, ciò rende impossibile accentuare un fattore di misurazione piuttosto che un altro, le persone che lavorano devono percorrere un nuovo processo di identificazione nell'organizzazione.

In particolare, la discussione nell'ambito del confronto tra Ufficio e Organizzazioni sindacali ha permesso approfondimenti relativamente all'introduzione di un sistema di valutazione che, nel rispetto di criteri di misurazione oggettivi, sia in grado di definire un trattamento economico accessorio collegato alla produttività individuale nonché alla produttività collettiva tenendo conto dell'apporto di ciascun dipendente.

Nel merito, vista la particolarità delle attività destinate al personale dell'USRC, sia il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti sia il Comune di Fossa hanno stipulato rispettivamente con l'USRC, una convenzione "disciplina del personale in avalimento presso l'Ufficio Speciale per la Ricostruzione dei Comuni del Cratere", in particolare **Art.2** – Sistema di valutazione della performance "al personale a tempo indeterminato del Ministero delle Infrastrutture e Trasporti e al personale a tempo determinato del comune di Fossa in avalimento presso l'USRC, si applica il Sistema di valutazione del personale predisposto dall' Ufficio Speciale e adottato dall'USRC.

Si è ritenuto, pertanto, di fondamentale importanza ipotizzare un sistema avente le seguenti caratteristiche

- Fornire un input per premiare il livello dell'apporto individuale, l'impegno e la produttività;
- Promuovere processi di miglioramento delle prestazioni in termini di qualità;
- Valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo, individuando i fabbisogni formativi del personale;
- Diffondere e condividere gli obiettivi all'interno dell'USRC, promuovendo strumenti di interazione tra il personale e il titolare dell'ufficio.

E ciò atteso che il sistema di misurazione della performance individuale e collettiva dell'USRC si fonda sui seguenti principi:

- Semplicità, condivisione e integrazione degli strumenti;
- Collegamento tra gli obiettivi gestionali e le linee strategiche dell'Ufficio Speciale;
- Collegamento tra performance organizzativa e individuale;
- Feedback per l'apprendimento ed il miglioramento;
- Comunicazione dei risultati all'interno;
- Selettività nella scelta degli obiettivi;
- Valorizzazione del merito, quindi differenziazione;
- Sperimentaltà di un nuovo sistema di Governance.

L'integrazione tra i due sistemi di misurazione ha come obiettivo quello di "mettere" al centro le persone, i dipendenti, mediante l'articolazione di punteggi in funzione del raggiungimento di obiettivi di "Ufficio", di "Area" e di "Apporto individuale nei comportamenti organizzativi" per un peso singolo pari a max 20 % per gli obiettivi di "Ufficio, 30% per gli obiettivi di "Area" e 50% per gli obiettivi individuali.

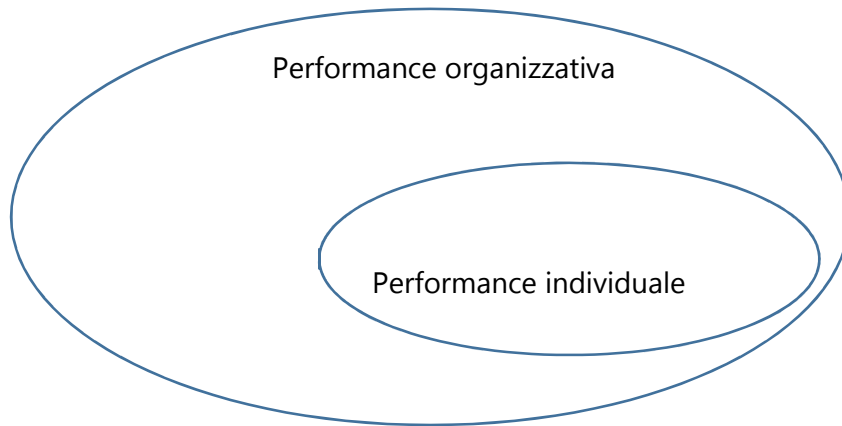
Si è altresì convenuto sulla necessità di comporre un sistema di misurazione teso a valorizzare il merito mediante una differenziazione perfettamente rispondente al raggiungimento dei risultati e ciò mediante il contributo fattivo di ognuno - di qualsivoglia profilo professionale - e la valorizzazione del lavoro di squadra.

Il sistema di misurazione dovrà rappresentare una modalità per valutare e riconoscere il contributo che un lavoratore o una lavoratrice apporta attraverso la propria azione diretta e la propria capacità di relazione con gli altri – nell'ottica di una attenzione costante non solo ciò che si fa ma anche come lo si fa e dando valore non solo alla quantità ma anche alla qualità del lavoro - per il raggiungimento delle finalità e degli obiettivi che sono stati posti alla base della costituzione dell'Ufficio Speciale.

Il sistema di valutazione dell'USRC si fonda su una valutazione completa dei risultati raggiunti dal personale e da una valutazione delle competenze detenute e dei comportamenti organizzativi agiti.

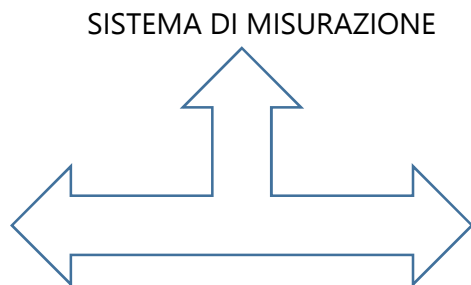


***Il nostro ciclo delle performance***



**La metodologia**

Performance organizzativa  
Obiettivi



Performance individuale  
Competenze

La performance organizzativa sarà orientata alla verifica dei programmi, piani operativi dell'USRC (nella misura pari al 20%), e al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza, Area, (nella misura pari al 30%), questi fattori saranno valutati attraverso l'individuazione di obiettivi e indicatori di risultato associati agli stessi.

La performance individuale sarà orientata alla verifica delle competenze dimostrate e dei comportamenti organizzativi (nella misura pari al 50%), le aree di valutazione saranno in particolare quattro, rendimento qualitativo, integrazione personale nell'organizzazione, capacità organizzativa e di gestione, competenza professionale e capacità tecnica, articolate in sotto fattori, determinando schede personalizzate ma all'interno di un sistema di valutazione unico.

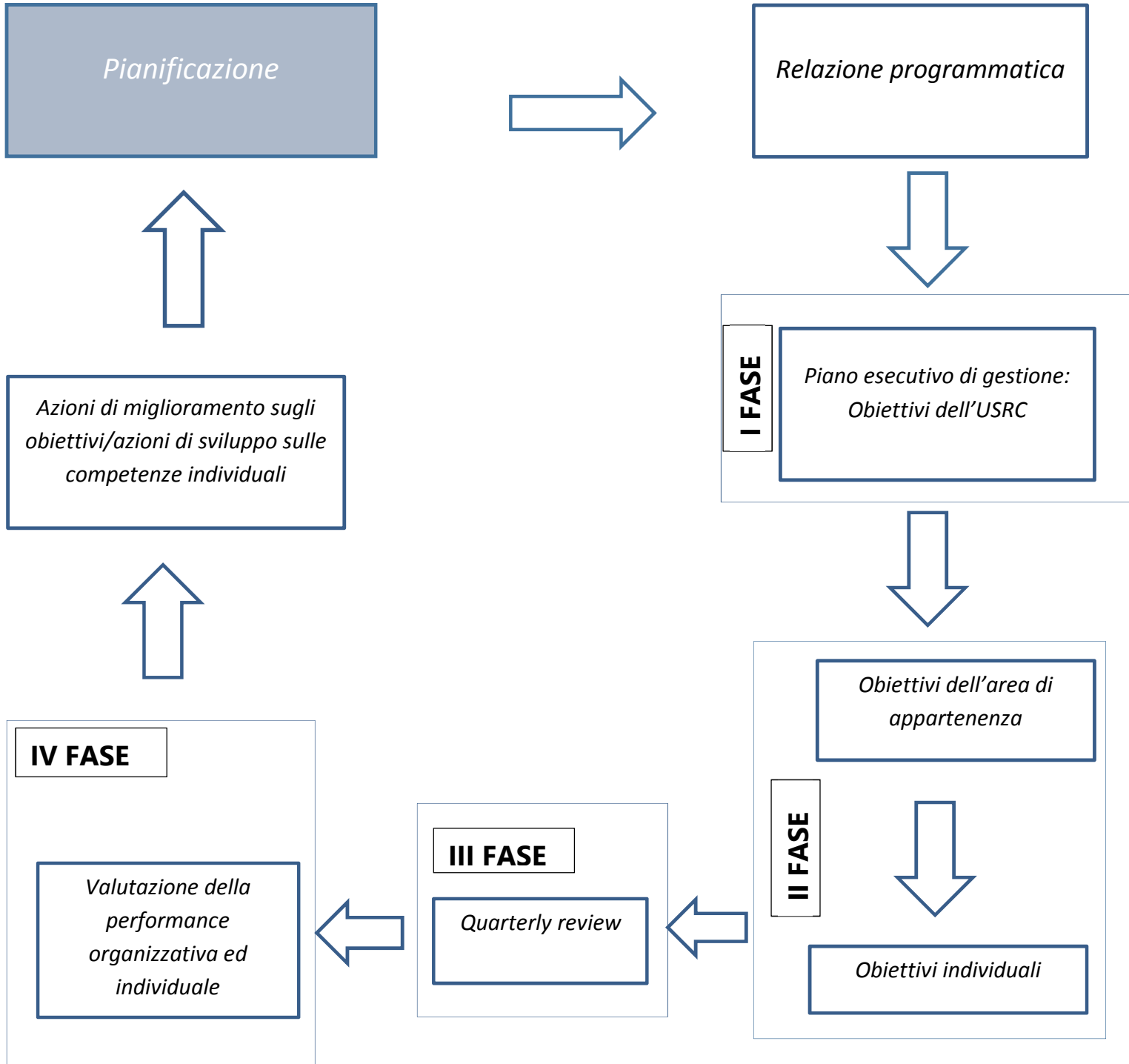
Il focus è spostato sugli obiettivi, sulla capacità di conseguire i risultati programmati uscendo dalla logica dell'adempimento e dalla sola valutazione delle attività svolte per concentrarsi sulla capacità di raggiungere obiettivi.

La valutazione degli obiettivi si fonda sui seguenti elementi:

- Raggiungimento degli obiettivi che l'USRC si è prefissato
- Rilevanza: il peso degli obiettivi deriva dal loro grado di strategicità. Ad ogni area/settore vengono assegnati 2/5 obiettivi strategici.
- Raggiungimento degli obiettivi individuali: tutti i dipendenti sono valutati in base al comportamento individuale.

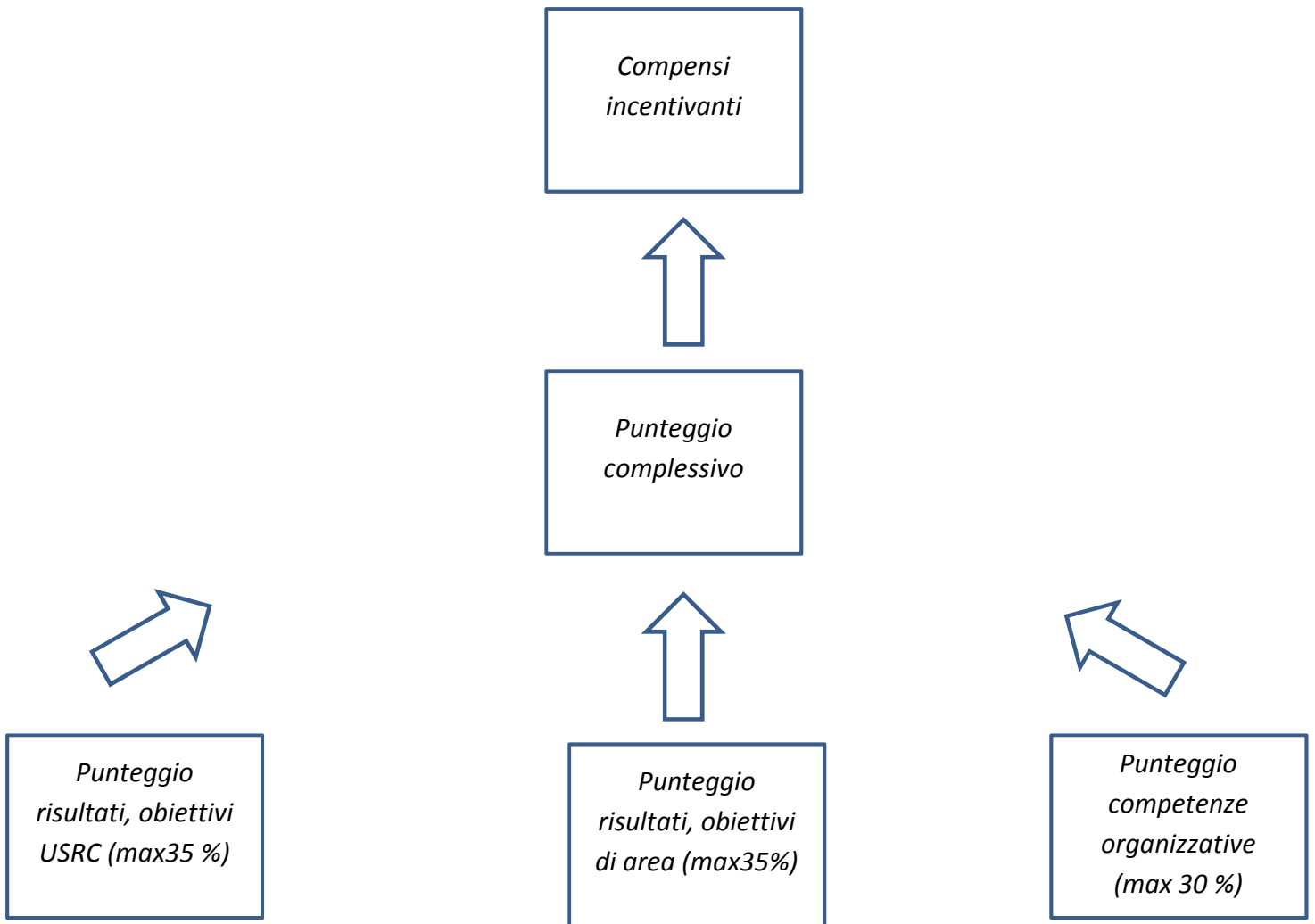


**Forme e mezzi per l'attività di programmazione e controllo:**





**Struttura del sistema di valutazione:**



Il sistema si articola in cinque punti fondamentali:

- Attribuzione di un punteggio (max 20%) in funzione del raggiungimento degli obiettivi dell'Ufficio Speciale.
- Attribuzione di un punteggio (max 30 %) in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati all'area di appartenenza dal Titolare
- Valutazione dei comportamenti organizzativi ed attribuzione di un punteggio (max50 %), assegnato dal Responsabile.
- Calcolo del punteggio complessivo
- Attribuzione del compenso incentivante.

### ***Valutazione dei dipendenti:***

Per la valutazione della performance la metodologia prevede che i dipendenti vengano valutati su comportamenti /competenze e sul loro contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ufficio Speciale e degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza.

La valutazione sul piano degli obiettivi richiede una formulazione a priori degli stessi e la contestuale identificazione di risultati specifici, espressi attraverso idonei indicatori di risultato, che consentono di determinare a consuntivo la misura in cui ciascun obiettivo è stato raggiunto.

Gli obiettivi vengono definiti in stretto raccordo con il processo generale di programmazione dell'Ente.

L'utilizzo combinato di obiettivi e comportamenti organizzativi permette una valutazione maggiormente organica delle prestazioni.

Il piano degli obiettivi, infatti, presuppone una selezione delle attese di risultato ritenute più significative che non può, evidentemente, contemplare tutte le aree di attività del dipendente.

Il piano dei comportamenti organizzativi permette un recupero delle aree trascurate e una focalizzazione su alcuni contributi rilevanti in termini organizzativi collegati solo indirettamente ai risultati individuali e dell'organizzazione.

### ***La valutazione delle competenze:***

La valutazione dei comportamenti organizzativi è basata su una lista di comportamenti e atteggiamenti che il sistema di valutazione si propone di incentivare e diffondere all'interno dell'ente.

Occorre evidenziare:

- Il concreto contesto organizzativo e operativo nel quale il dipendente è collocato
- Il riferimento non ai singoli atti in cui si articola la prestazione lavorativa, ma ad un ciclo annuale di prestazioni considerato nella sua globalità e continuità e finalizzato ad un risultato significativo.
- La definizione della prestazione professionale come processo da seguire, analizzare e ottimizzare nel suo svolgimento, anche attraverso azioni correttive, di formazione e valorizzazione.
- Il contributo del dipendente alla concreta soluzione dei problemi in un contesto di relazioni con altri soggetti, Enti, Istituzioni.

A questo fine la valutazione si concretizza su quattro grandi aree, che costituiscono altrettante dimensioni di svolgimento della prestazione professionale.

#### ***a) Rendimento qualitativo***

Si evidenziano gli aspetti della qualità dell'attività professionale svolta e dei risultati direttamente ottenuti dal dipendente e l'apporto personale ai processi di lavoro. Tale fattore mette in risalto l'impegno, la disponibilità alla versatilità e al cambiamento

Il fattore di valutazione si specifica quindi in quattro sotto-fattori che mostrano rispettivamente:

- L' iniziativa personale;
- La qualità della prestazione;
- La versatilità nello svolgimento del lavoro e nella promozione del cambiamento;
- Il senso del ruolo.

***b) Integrazione personale nell'organizzazione***

Il presente fattore sottolinea la disponibilità e la capacità di intrattenere buone relazioni e rapporti con i colleghi del proprio ufficio, con i colleghi di altri uffici, con i colleghi degli Utr e dei comuni.

I quattro sotto-fattori in particolare sono:

- La capacità di gestione delle relazioni con colleghi UTR e Comuni, con i colleghi di altre Istituzioni;
- La capacità di gestione delle relazioni con i colleghi dell'USRC per favorire la circolazione di informazioni;
- La collaborazione e l'integrazione organizzativa e nei processi di lavoro;
- La capacità di gestione delle relazioni con gli Organi superiori e di indirizzo dell'USRC.

***c) Capacità organizzativa e di gestione***

Con tale fattore si evidenzia quanto delicate ed ampie siano le risorse umane e/o strumentali assegnate.

I sotto-fattori per tutte le categorie sono:

- La capacità di organizzazione del lavoro e di lavorare in gruppo;
- Il rendimento quantitativo e la capacità di lavorare a ritmi serrati senza pregiudicare i risultati finali
- La capacità di gestione delle risorse affidate e di programmazione delle attività
- La capacità di gestione del personale per i "titolari di posizioni organizzative" con personale assegnato.

***d) Competenza professionale e capacità tecnica***

Con tale fattore si intende la progressiva acquisizione di abilità, conoscenze e competenze tali da qualificare il bagaglio professionale nonché la progressiva qualificazione del contenuto di lavoro svolto nelle varie posizioni ricoperte.

Si sottolinea così la misura della complessità del processo utile a produrre gli output finali di competenza di ciascuna posizione professionale.

Ciò si lega al grado di incertezza che è necessario affrontare per produrre risultati non sempre definiti a priori stante la probabilità di avere imprevisti, varianze, eccezioni, in numero e di importanza notevoli.

Si distingue, quindi, la dimensione delle conoscenze (il sapere) da quella delle capacità/competenze (saper fare) e la propensione a crearsi mansioni sempre più allargate e arricchite in termini di contenuti; i quattro sotto-fattori sono:

- Le conoscenze generali della categoria
- Le conoscenze specialistiche del ruolo/profilo professionale
- La capacità professionali e tecniche
- I confini del ruolo professionale.

### ***Publicità degli obiettivi:***

Uno dei capisaldi del Sistema di misurazione e valutazione è la trasparenza:

- Gli obiettivi assegnati vengono condivisi con il personale
- La misurazione della performance prevede verifiche periodiche, che consentono, ove necessario, di condividere adeguate variazioni circa l'attuazione dell'obiettivo stesso
- La valutazione finale prevede la possibilità di un confronto con il valutato.

Il percorso di valutazione fornisce elementi per la programmazione successiva attraverso la sistematica e periodica valutazione delle prestazioni e attraverso i momenti di completa e condivisa definizione degli obiettivi dell'USRC e delle modalità di svolgimento delle prestazioni professionali che appaiono più idonee a realizzare gli obiettivi stabiliti.

Il metodo proposto prevede l'attribuzione alla prestazione di ciascun dipendente, di distinti punteggi per ogni fattore di valutazione.

**La valutazione finale della prestazione**

I punteggi attribuiti ad ogni fattore di valutazione determineranno un punteggio finale complessivo.

Avremo così una valutazione complessiva relativa all'area dei comportamenti organizzativi e una valutazione complessiva relativa all'area dei risultati USRC e dei risultati di Area di appartenenza:

Avremo così un punteggio per i per i risultati dell'USRC **P (A)**

Un punteggio per i risultati di area **P (B)**

Un punteggio comportamenti organizzativi **P (C)**

$$P (T) = P(A) + P(B) + P (C)$$

**FASCE DI VALUTAZIONE E COLLEGAMENTO CON IL Dlgs. 150/2009**

<b>Fasce di merito</b>	<b>Bassa</b>	<b>Medio e Medio/Bassa</b>	<b>Alta</b>		
	A Non adeguato al ruolo	B Non completamente adeguato al ruolo	C Adeguito al ruolo	D Pienamente adeguato al ruolo	E Eccellente supera ampiamente le aspettative di ruolo

**Il sistema** di valutazione individua le sotto indicate fasce di merito entro cui sono attribuiti ai dipendenti i punteggi individuali per il periodo di riferimento:

E. Eccellente supera ampiamente le aspettative di ruolo	Punteggio: 90%-100%
D. Pienamente adeguato al ruolo	Punteggio: 65%-89,99%
C. Adeguato al ruolo	Punteggio: 50%-64,99%
B. Non completamente adeguato al ruolo	Punteggio: 20%- 49,99%
A. Non adeguato al ruolo	Punteggio: 0 - 19,99%

La prima e seconda fascia di merito vengono definite fascia alta, la terza è definita fascia media, la quarta medio/bassa e la quinta bassa.



**Scheda di valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi dei dipendenti:**

**a) Rendimento Qualitativo: capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione dei cambiamenti**

Elementi di valutazione	Peso	Valutazione
1. Spirito d'iniziativa	20	
2. Orientamento ai risultati finali	25	
3. Versatilità nella gestione del lavoro	20	
4. Promozione al cambiamento	20	
5. Senso del ruolo	15	
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	

**b) Integrazione personale nell'organizzazione: Orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno dell'USRC e con UTR- Comuni**

Elementi di valutazione	Peso	Valutazione
1. Capacità di gestione delle relazioni con gli utenti finali interni ed esterni	25	
2. Capacità di sviluppare il clima organizzativo	20	
3. Collaborazione e integrazione organizzativa e nei processi di lavoro	30	
4. Capacità di gestione delle relazioni con gli organi di indirizzo	25	
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	



<b>c) Capacità organizzativa e di gestione</b>		
<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Peso</b>	<b>Valutazione</b>
1. Capacità di organizzazione del lavoro e di lavorare in gruppo.	55	
2. Rendimento quantitativo e capacità di lavorare "con urgenza" senza pregiudicare i risultati finali	45	
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	

<b>d) Competenza professionale e capacità tecnica</b>		
<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Peso</b>	<b>Valutazione</b>
1. Conoscenze generali di categoria	20	
2. Conoscenze specialistiche del ruolo professionale	30	
3. Capacità tecnica e/o professionale	20	
4. Confini del ruolo professionale	30	
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	

**Valutazione competenze e comportamenti organizzativi = a + b + c + d**

$$P. I. = \frac{\text{unità di misura} \times p.c.co.i}{p.c.co \text{ tot}} = \frac{100 \times p.c.co i}{400}$$

***Legenda:***

P.I. : performance individuale

P.c.coi : punteggio competenze e comportamenti organizzativi individuali

P.c.co tot : punteggio competenze e comportamenti organizzativi totale

**Scheda di valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi dei Titolari di posizione organizzativa:**

**a) Rendimento Qualitativo: capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione dei cambiamenti**

<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Peso</b>	<b>Valutazione</b>
1. Spirito d'iniziativa	20	
2. Orientamento ai risultati finali	25	
3. Flessibilità nella gestione del lavoro	20	
4. Promozione al cambiamento	20	
5. Senso del ruolo	15	
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	

**b) Integrazione personale nell'organizzazione: Orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno dell'USRC e con UTR- Comuni**

<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Peso</b>	<b>Valutazione</b>
1. Capacità di gestione delle relazioni con gli utenti finali interni ed esterni	25	
2. Capacità di sviluppare il clima organizzativo	20	
3. Collaborazione e integrazione organizzativa e nei processi di lavoro	30	
4. Capacità di gestione delle relazioni con gli organi di indirizzo	25	
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	



<b>c) Capacità organizzativa e di gestione</b>		
<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Peso</b>	<b>Valutazione</b>
1. Capacità di organizzazione del lavoro e coordinamento di unità organizzative	15	
2. Capacità di gestione del personale, leadership e autorevolezza	20	
3. Capacità di programmazione delle attività	15	
4. Capacità di snellire e semplificare le attività amministrative	10	
5. Capacità di misurare e evidenziare diversità di tipo quantitativo e qualitativo nei contributi dei propri collaboratori	10	
6. Problem-solving	15	
7. Team-building	15	
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	

<b>d) Competenza professionale e capacità tecnica</b>		
<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Peso</b>	<b>Valutazione</b>
1. Conoscenze generali di categoria	20	
2. Conoscenze specialistiche del ruolo professionale	30	
3. Capacità tecnica e/o professionale	20	
4. Confini del ruolo professionale	30	
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	

**Valutazione competenze e comportamenti organizzativi dei Titolari di PO = a+b+c+d**

$$P. I. = \frac{\text{unità di misura} \times p.c.co.i}{p.c.co\ tot} = \frac{100 \times p.c.co\ i}{400}$$

**Legenda:**

P. I.: performance individuale

p.c.coi : punteggio competenze e comportamenti organizzativi individuali

p.c.co tot : punteggio competenze e comportamenti organizzativi totale

**Obiettivi USRC.**

**Obiettivo G.I.S.**

Si prefigge di gestire in modo trasparente e fluido le informazioni sull'andamento della ricostruzione agli utenti interni (operatori) ed esterni (cittadini), attraverso un sistema informativo territoriale in ambiente GIS.

Modalità di misurazione:

Attraverso la geolocalizzazione in mappa dei poligoni rappresentativi degli interventi di ricostruzione pubblica, privata, edilizia scolastica, espropri e di assistenza alla popolazione su tutto il territorio del cratere (per l'ed. Scolastica l'intero territorio regionale), finalizzata a:

- Censire e/o aggiornare la geolocalizzazione sull'intero territorio gli interventi di ricostruzione, sia diretti (ric. Pubblica, privata, edilizia scolastica) che indiretti (espropri, map, cas e affitti concordati)
- Consentire il collegamento delle informazioni presenti sulle diverse banche dati disponibili riferite al singolo intervento
- Implementare il database georeferenziato, propedeutico alla successiva pubblicazione dei dati sul webgis dell'usrc (quest'ultima non oggetto del presente obiettivo)

100% mappatura, suddivisa in:

- R. Privata: **n. poligoni recuperati/1500 poligoni da recuperare**
- R. Pubblica: **n. poligoni recuperati/300 poligoni da recuperare/aggiornare**
- Edilizia scolastica: **n. poligoni recuperati/160 poligoni da aggiornare**
- Espropri: **n. poligoni recuperati/50 poligoni da recuperare**
- MAP: **n. poligoni recuperati/260 poligoni da recuperare**
- CAS/Affitti concordati: **n. poligoni recuperati/400 poligoni da recuperare**
- Piani di Ricostruzione, relativa a Perimetri di PdR, Ambiti di PdR, Aggregati da PdR: **n. poligoni recuperati/630 poligoni da recuperare/aggiornare**
- **TOTALE: n. poligoni recuperati/3300 poligoni da recuperare/aggiornare**



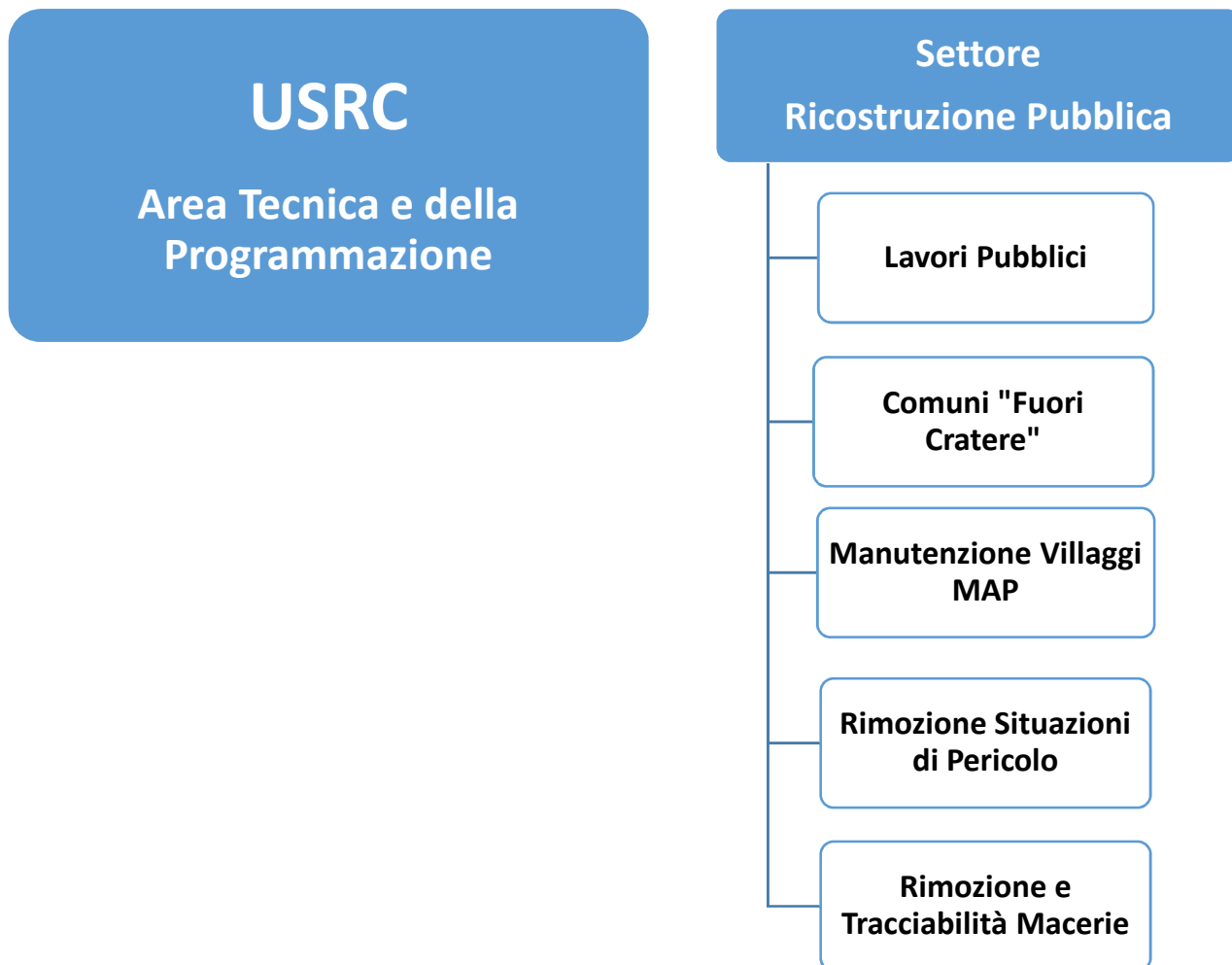
INDICATORI DI PERFORMANCE AREA TECNICA - SETTORE PDR

INDICATORE COMPLESSIVO AREA TECNICA - SETTORE PDR:  $IPdR = (30 \cdot A1 + 15 \cdot A2 + 10 \cdot A3 + 15 \cdot A4 + 30 \cdot A5) = X$  su 100

ATTIVITA'	PESO	OBIETTIVO	INDICI E PESI RELATIVI			INDICE ASSOLUTO	
			INDICE	PESO	BASE		
<b>A1</b> Istruttoria dei Piani di Ricostruzione, ai sensi della lett. f), co.1, art. 3 dell'Intesa sulla costituzione dell'Ufficio Speciale per i Comuni del Cratere.	30	a. Esecuzione della prima istruttoria entro 30 giorni dalla trasmissione del PdR successiva alla chiusura della Conferenza dei Servizi.	PI/Ad	50	100	<b>indice A1</b>  $(50 \cdot PI + Ad + 40 \cdot CE / Int + 10 \cdot NO / Par) / 100$	
		b. Definizione del profilo di congruità economica del PdR entro 30 giorni dall'acquisizione delle integrazioni richieste al Comune in sede di prima istruttoria, nonché del quadro conoscitivo completo ed esaustivo di tutti i dati necessari alla verifica di congruità economica.	CE/Int	40			
		c. Espressione del Nulla Osta al PdR, ad avvenuta acquisizione di tutti i pareri da parte del Comune.	NO/Par	10			
<b>A2</b> Assegnazione programmatica ed erogazione risorse per la redazione dei Piani di Ricostruzione.	15	a. Istruttoria delle richieste di erogazione delle risorse da parte dei Comuni per attività di redazione dei PdR.	E/RE	50	100	<b>indice A2</b>  $(50 \cdot E / RE + 30 \cdot Pb + 10 \cdot 90 / Tc + 10 \cdot 90 / Td) / 100$	
		b. Predisposizione di un Manuale di compilazione del Modello di rendicontazione delle spese sostenute dai Comuni per l'attuazione delle Convenzioni stipulate con Università/Enti pubblici di ricerca per lo svolgimento di attività di supporto relative allo studio, all'analisi e all'elaborazione dei Piani di Ricostruzione del centro storico.	Pb	30			
		c. Aggiornamento periodico, revisione e verifica del Modello di rendicontazione delle spese sostenute dai Comuni per l'attuazione delle Convenzioni stipulate con Università/Enti pubblici di ricerca per lo svolgimento di attività di supporto relative allo studio, all'analisi e all'elaborazione dei Piani di Ricostruzione del centro storico (ogni trimestre).	90/Tc	10			
		d. Aggiornamento periodico, revisione e verifica delle Linee guida per la rendicontazione delle attività di redazione dei Piani di Ricostruzione, ex art. 14, co.5-bis, L.77/2009, propedeutica all'erogazione dei fondi assegnati dall'USRC ai Comuni del Cratere (ogni trimestre).	90/Td	10			
<b>A3</b> ALTRE ATTIVITA'	10	a. Formulazione di pareri di carattere tecnico in riscontro ai quesiti degli Enti locali e territoriali, coinvolti nel governo della ricostruzione.	a. Riscontro entro un tempo medio di 30gg.	30/Ta	100	<b>indice A3</b>  $(50 \cdot 30 / Ta + 20 \cdot 30 / Tb + 10 \cdot 15 / Tc + 15 \cdot 180 / Td + 5 \cdot 7 / Te) / 100$	
		b. Predisposizione di relazioni e report periodici relativi all'attività di competenza del settore, da rendere disponibili per i rapporti dell'Ufficio con gli Enti centrali coinvolti nel processo di ricostruzione.	b. Aggiornamento periodico di relazioni e report inerenti inerenti l'attività di competenza del settore (ogni mese).	30/Tb			20
		c. Monitoraggio dell'avanzamento delle procedure amministrative previste dall'art.6 del DCD 3/2010 per la formazione ed approvazione del Piano di Ricostruzione e implementazione del database degli atti amministrativi predisposti dai Comuni e dei pareri acquisiti dagli enti preposti nell'iter di formazione ed approvazione del PdR.	c. Aggiornamento periodico per i Comuni con PdR in fase di formazione dell'avanzamento delle procedure amministrative previste dalla normativa (ogni 15 giorni).	15/Tc			10
		d. Estrazione di dati, sviluppo di proiezioni ed elaborazione di indicatori sintetici a partire dal quadro conoscitivo contenuto nei Piani di Ricostruzione.	d. Aggiornamento periodico delle proiezioni e degli indicatori sintetici desumibili dai Piani di Ricostruzione (semestrale).	180/Td			15
		e. Comunicazione e informazione.	e. Aggiornamento ed implementazione degli strumenti di comunicazione (sito internet, nota stampa, ecc.) - verifica settimanale.	7/Te			5
<b>A4</b> Attuazione dei Piani di Ricostruzione, predisposti ai sensi della L. 77/2009, art. 14, co.5-bis.	15	a. Gestione e aggiornamento della ricognizione degli interventi di ricostruzione pubblica previsti nei Piani di Ricostruzione approvati, ai fini della predisposizione dei Programmi pluriennali e dei Piani annuali previsti dall'art.11, co.9, del D.L. n.78/2015, convertito in L. n.125/2015, nonché dalla delibera CIPE n.48 del 10/8/2016.	Pa	50	100	<b>indice A4</b>  $(Pa \cdot 50 + Pb \cdot 50) / 100$	
		b. Ricognizione dei criteri di priorità adottati dai Comuni per gli interventi di ricostruzione privata nei centri storici.	Pb	50			
<b>A5</b> Analisi, ricognizione e proposta di disciplinare per interventi di riqualificazione e miglioramento della qualità urbana nei centri storici dei Comuni del Cratere.	30	a. Analisi, ricognizione e sistematizzazione degli interventi finalizzati alla riqualificazione e al miglioramento della qualità urbana nei centri storici dei Comuni del Cratere, a partire dalle linee di indirizzo individuate dai Comuni nei Piani di Ricostruzione.	Pa	20	100	<b>indice A5</b>  $(Pa \cdot 20 + Pb \cdot 80) / 100$	
		b. Predisposizione di una prima proposta di disciplinare dei criteri di accesso a eventuali risorse per la riqualificazione nei centri storici dei Comuni del Cratere, inerente l'individuazione degli interventi finanziabili e i criteri di valutazione dei progetti, in conformità alle finalità di cui alla L.77/2009.	Pb	80			



**AREA TECNICA E DELLA PROGRAMMAZIONE: Settore Ricostruzione Pubblica**



**Ambito: Lavori Pubblici, Opere Provvisoriali di Messa in sicurezza, Ciclo di Gestione delle Macerie, Edilizia Privata e Pubblica Comuni "Fuori Cratere", Manutenzione MAP/MUSP.**

	<b>Parametro di Valutazione</b>	<b>Peso</b>	<b>Indice</b>	<b>Valutazione</b>
1	Predisposizione dei programmi pluriennali e annuali della ricostruzione pubblica post sisma 2009 nell'ambito dei comuni del cratere e fuori cratere.	0,4		
2	Supporto e collaborazione con enti e amministrazioni centrali per l'attuazione dei programmi di ricostruzione (es. regione Abruzzo, MIT per stralcio CIPE 48/2016, piano cavità, ATER...).	0,3		
4.	Semplificazione delle procedure di trasferimento risorse agli enti.	0,2		
5.	Supporto per verifica agibilità post sisma 2016.	0,1		
<b>Totale</b>				

**AREA TECNICA E DELLA PROGRAMMAZIONE: Settore Ricostruzione Privata.**

## **SETTORE RICOSTRUZIONE PRIVATA – Gestione Processi**

### **Obiettivo Coordinamento (peso 50):**

Si prefigge di omogeneizzare l'applicazione delle procedure in tutti gli UTR, al fine di assicurare pari trattamento dell'utenza su tutto il territorio.

#### Modalità di misurazione:

Attraverso la condivisione con i responsabili del servizio degli utr in incontri mirati a

- Rilevare le problematiche;
  - Proporre soluzioni;
  - Condividere provvedimenti normativi;
  - Monitorare l'applicazione di provvedimenti e la gestione operativa degli uffici
- 100% coordinamento utr: **n. Tavoli anno/10**

### **Obiettivo g.i.s. (peso 50)**

Si prefigge di gestire in modo trasparente e fluido l'informazione agli utenti interni (operatori) ed esterni (cittadini) sull'andamento della ricostruzione.

#### Modalità di misurazione:

Attraverso l'inserimento in mappa dei poligoni che individuano la localizzazione degli interventi su tutto il territorio del cratere, finalizzata a:

- Censire sull'intero territorio del cratere gli interventi di ricostruzione privata;
  - Consentire il collegamento delle informazioni disponibili sulle banche dati con il singolo intervento;
  - Predisporre il materiale propedeutico alla pubblicazione dei dati su web-gis;
- 100% mappatura comuni cratere: **n. Poligoni recuperati/1500 poligoni da recuperare**

## ***Settore ricostruzione privata – gestione controlli***

### **Obiettivo gestione fondi (peso 50)**

Si prefigge di ottimizzare le procedure istruttorie per l'assegnazione di competenza ed il trasferimento di fondi ai comuni del cratere, standardizzando le attività di supporto ai comuni nella corretta predisposizione delle istanze, al fine di garantire una efficace ed efficiente allocazione delle risorse.

#### Modalità di misurazione:

Attraverso l'evasione di tutte le richieste di assegnazione competenza e cassa pervenute nel periodo di riferimento entro i termini di legge.

- 100% istanze evase nei termini di legge: ***n. Istruttorie competenza/n. Richieste competenza + n. Istruttorie cassa / n. Richieste cassa***

### **Obiettivo monitoraggio cantieri (peso 50)**

Si prefigge di ampliare l'attività di monitoraggio attuativo degli interventi di cui l'usrc è istituzionalmente competente attraverso il controllo in loco dei dati inerenti l'apertura dei cantieri rilevati attraverso la banca dati su aveianet.

#### Modalità di misurazione:

Attraverso l'effettuazione di sopralluoghi finalizzati a rilevare l'effettiva apertura dei cantieri nei comuni per i quali, a seguito di richiesta, viene effettuata la determinazione delle esigenze di cassa conteggiando anche il 25% degli importi da erogare sui cantieri che risultano attivi.

- 100% monitoraggio cantieri su assegnazioni usrc: ***n. Comuni visitati/ n. Richieste cassa comuni evase***

**N.b.** in considerazione dell'attività svolta a supporto del dpc relativa alla esecuzione dei sopralluoghi per attribuzione di esiti di agibilità e compilazione schede aedes riferibili al sisma centro italia, per i primi quattro mesi dell'anno ai fini del raggiungimento dell'obiettivo verranno valutate le corrispondenti attività svolte dal personale del settore:

- 100% richieste evase: ***n. Servizi esterni effettuati/ n. Servizi richiesti da dpc***

## **AREA TECNICA E DELLA PROGRAMMAZIONE: Settore Edilizia Scolastica**

### **Obiettivo G.I.S.**

Si prefigge di gestire in modo trasparente e fluido le informazioni sull'andamento della ricostruzione agli utenti interni (operatori) ed esterni (cittadini), attraverso un sistema informativo territoriale in ambiente GIS.

#### Modalità di misurazione:

Attraverso la geolocalizzazione in mappa dei poligoni rappresentativi degli interventi di ricostruzione degli edifici scolastici, nell'intero territorio regionale, finalizzata a:

- Censire e/o aggiornare la geolocalizzazione sull'intero territorio gli interventi di ricostruzione, sia diretti (ric. Pubblica, privata, edilizia scolastica) che indiretti (espropri, MAP, CAS e affitti concordati)
- Consentire il collegamento delle informazioni presenti sulle diverse banche dati disponibili riferite al singolo intervento
- Implementare il database georeferenziato, propedeutico alla pubblicazione dei dati sul webgis dell'usrc
  - o 100% mappatura Edilizia scolastica: **n. Poligoni recuperati/160 poligoni da aggiornare**

#### Peso

A tale obiettivo è assegnato un peso di 40 punti

### **Obiettivo verifica cantieri**

Si prefigge di assicurare un capillare monitoraggio fisico degli interventi avviati.

#### Modalità di misurazione

il criterio pesa la percentuale di sopralluoghi effettuati nei cantieri attivi ancora non oggetto di visite da parte del personale appartenente al settore. Il punteggio pieno è assegnato nel caso di verifiche svolte al 40% dei cantieri attivi, ed è nullo nel caso di nessun sopralluogo effettuato. Per i valori intermedi il punteggio è assegnato per interpolazione lineare fra gli estremi.

Peso

A tale obiettivo è assegnato un peso di 30 punti

**Obiettivo tempi di istruttoria**

Si prefigge di assicurare tempi celeri di istruttoria.

Modalità di misurazione:

Il criterio pesa la percentuale di istruttorie che superano la durata di 30 giorni. Nel caso di nessuna istruttoria con durata superiore a 30 giorni il punteggio assegnato è pieno, mentre al 100% di istruttorie che superano la durata prefissata corrisponde un punteggio nullo. Per i valori intermedi il punteggio è assegnato per interpolazione lineare fra gli estremi.

Peso

A tale obiettivo è assegnato un peso di 30 punti

**AREA AMMINISTRATIVO-CONTABILE**

<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Peso</b>	<b>Valutazione</b>
1. Adozione nuove procedure in relazione alla riorganizzazione dell'area: Budgeting, Archivio, Cespiti;	20	
2. Sviluppo applicativo Geocos: nuove funzionalità, analisi contabili.	20	
3. Sviluppo e adozione procedura rendicontazione USRC alla RTS anno 2017, a seguito della riorganizzazione e della normativa modificata; controlli amministrativi contabili tra le diverse e nuove banche dati di contabilità, collaborazione alla predisposizione e controllo schema D.M. n°	20	
4. Analisi dati su assistenza popolazione e spese obbligatorie ai fini del corretto pagamento delle rendicontazioni degli Enti  4.1 Mappatura dell'assistenza nel Cratere e nel Fuori Cratere (tipologia, periodo, numero nuclei assistiti, forma di assistenza importi).  4.2 relazione tra richieste di assistenza e protocolli normalizzati (stato della pratica di contributo)	20	
5. Rimodulazione e riallineamento procedure spese di funzionamento UTR.	20	
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	

**Amministrativo Contabile: Servizi Amministrativi e Programmazione Economica**

<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Indice di riferimento</b>	<b>Peso</b>	<b>Valutazione</b>
1. Procedura di rilevazione e monitoraggio fabbisogni Il semestre 2017 spese obbligatorie comuni de cratere e del fuori cratere	12.2017	20	
2. Predisposizione documentazione e gestione processo di accesso civico e realizzazione procedure connesse al piano triennale della trasparenza	12.2017	10	
3. Predisposizione attività correlate al piano triennale per la prevenzione della corruzione	12.2017	20	
4. Documento di pianificazione economica annuale e triennale.	12.2017	10	
5. Relazioni semestrali Cdc, Relazione finale alla Ragioneria Territoriale	N° 3 relazioni	20	
6. Redazione documento di programmazione e redazione schede ulteriori fabbisogni spese di carattere obbligatorio	12.2017	20	
7. <b>Totale</b>		<b>100</b>	



**AREA GIURIDICO-AMMINISTRATIVO.**

<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Peso</b>	<b>Valutazione</b>
1. Supporto nella redazione di pareri giuridico-amministrativi e tecnici. Analisi del quadro normativo di riferimento in materia di ricostruzione Rilevazione delle disposizioni normative di dubbia interpretazione Rilevazione dei casi non regolamentati che presentano profili di elevata criticità. Valutazione delle soluzioni applicabili ai casi non espressamente regolamentati dalle norme	20	
2. Attività istruttoria sulle istanze di iscrizione all'elenco operatori economici e coordinamento con USRA e Prefettura Aq nella predisposizione degli atti propedeutici alla pubblicazione dell'elenco operatori	30	
3. Redazione di atti di riscontro a richieste di chiarimenti inerenti a singoli procedimenti inoltrati da organi istituzionali quali Prefettura, Difensore civico regionale, Forze dell'Ordine e Corte dei Conti e collaborazione con organi Istituzionali, inoltrati.	25	
4. Relazioni giuridico-amministrative all' Avvocatura Distrettuale dello Stato, inerenti i ricorsi ove USRC compare come parte convenuta e/o interessata	25	

**AREA ANALISI INFORMATICA E INFORMAZIONE:** Settore Gestione Sistemi Informativi Per Il Funzionamento Usrc/Utr e Sistemi Informativi per Il Monitoraggio Degli Interventi Della Ricostruzione

<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Indice</b>	<b>Peso</b>	<b>Valutazione</b>
1. Procedura per la migrazione di tutta l'infrastruttura telematica verso da Telecom al nuovo aggiudicatario della gara CONSIP SPC2 per la convenzione relativa a contratti per servizi di connettività del Sistema Pubblico di Connettività.		20	
2. Procedura rinnovo su mepa di società di servizi informatici e coordinamento delle stesse.		15	
3. Procedura per rinnovo su mepa di tutti i servizi di natura informatica per il funzionamento dell'ufficio (acquisti diretti, trattative dirette, oda).		20	
4. Gestione adempimenti Open Data, Privacy e Trasparenza del sito web.		15	
5. Aggiornamento e manutenzione dei siti web (usrc, mic, opendata) attraverso pubblicazioni di nuove pagine e aggiornamento continuo di pagine esistenti.		15	
6. Irrobustimento procedure di backup dati e sicurezza digitale. Implementare di un sistema che permetta di effettuare il backup di svariati terabyte di dati e implementazione di soluzioni di digital security per aumentare i livelli di sicurezza e protezione dei dati da attacchi informatici.		15	

**RISORSE UMANE/ RELAZIONI SINDACALI, ESPROPRI/SEGRETERIA GENERALE DEL TITOLARE**

<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Indice</b>	<b>Peso</b>	<b>Valutazione</b>
1. Predisposizione dei programmi e dei progetti relativi alla formazione del personale USRC e UTR.	Attuato entro 31 dicembre 2018.	25	
2. Piano valutazione performance 2017 USRC.	Supervisione e gestione 2017	25	
3. Gestione amministrativa e predisposizione della documentazione inerente le performance e la valutazione del personale USRC- UTR, con particolare riferimento alle relazioni con le sigle sindacali di rappresentanza e agli accordi sindacali.	Supervisione e gestione 2017	25	
4. Gestione e coordinamento del servizio centralizzato per le espropriazioni e/o occupazioni per pubblica utilità, per le aree di accoglienza nei comuni del cratere e fuori cratere con particolare riferimento alla cura dei rapporti con le Amministrazioni centrali interessate.	Supervisione e gestione 2017	25	
5. Gestione del personale, coordinamento del personale: RIPAM – UTR e Co.Co.Co dei Comuni del cratere e fuori cratere.	Supervisione e gestione 2017	25	
<b>Totale</b>		100	

**Valutazione Complessiva del dipendente**

<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>
A. Area dei risultati degli obiettivi USRC	
B. Area dei risultati degli obiettivi di area	
C. Area dei comportamenti organizzativi/competenze	
<b>Totale</b>	

**Valutazione:**  $\frac{P(A)+P(B)+P(C)}{3}$

**Valutazione Complessiva del Titolare di Posizione organizzativa:**

<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>
A. Area dei risultati degli obiettivi USRC	
B. Area dei risultati degli obiettivi di area	
C. Area dei comportamenti organizzativi/competenze	
<b>Totale</b>	



**Valutazione:**  $\frac{P(A)+P(B)+P(C)}{3}$