



SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2016



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:

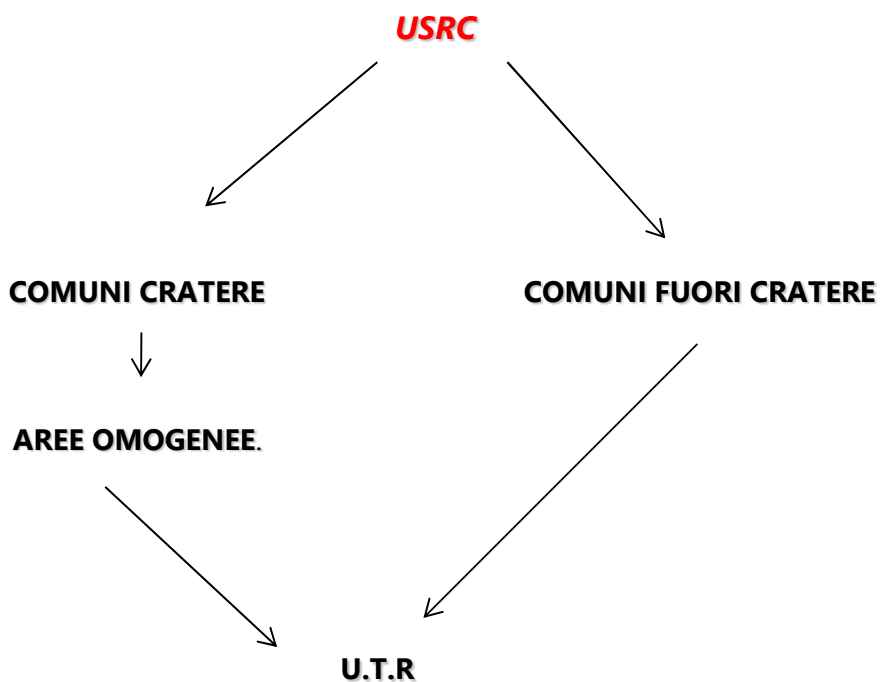
"Settore Gestione Sistemi Informativi Per Il Funzionamento Usrc/Utr e Sistemi Informativi per Il Monitoraggio Degli Interventi Della Ricostruzione

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

Introduzione

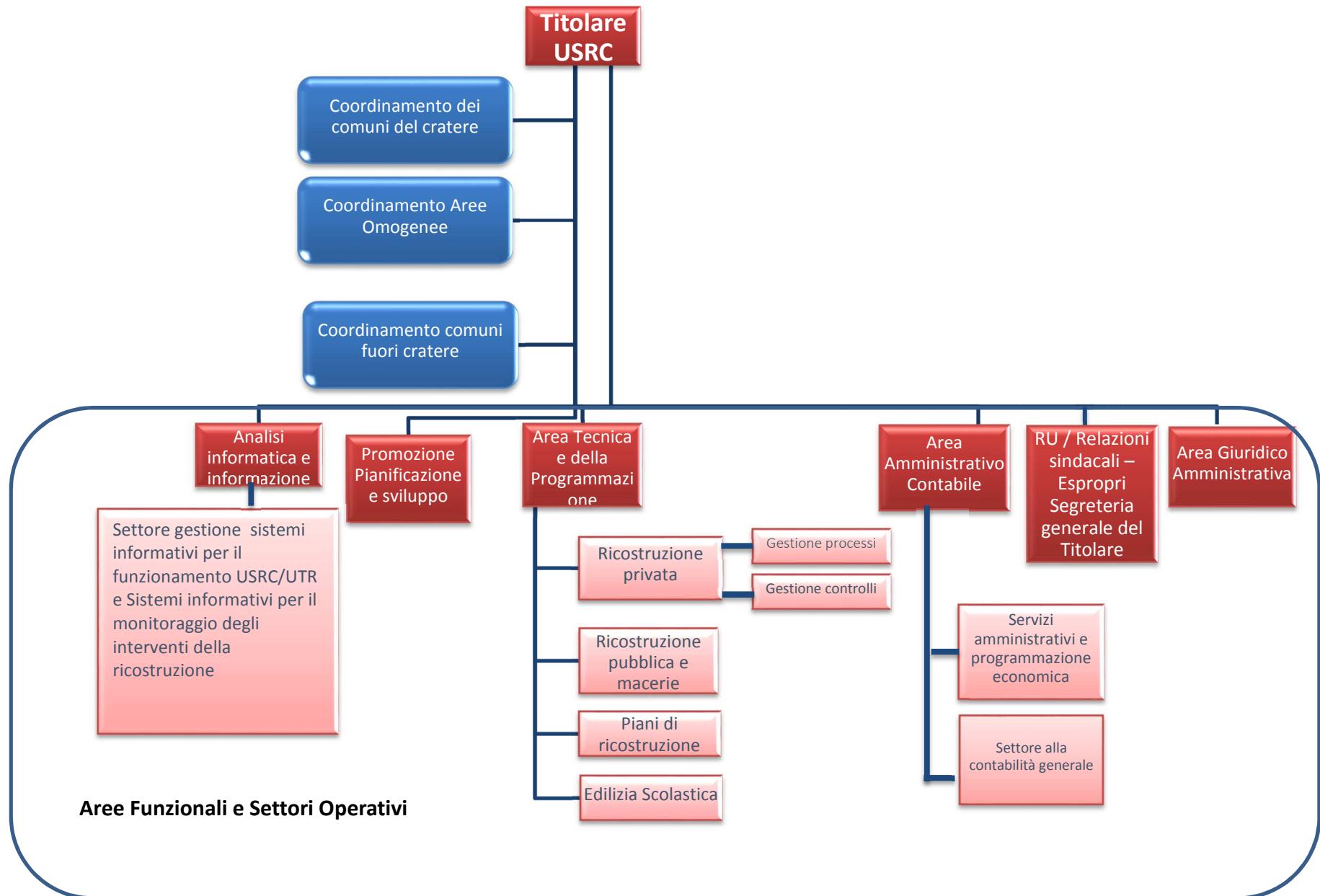
L'attività dell'USRC si esplica all'interno del dettato normativo derivante dalla L. 134/2012 che ha stabilito il ritorno all'ordinario dopo la conclusione della fase emergenziale del 31/08/2012.

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 35% per gli obiettivi di "Ufficio, 35% per gli obiettivi di "Area" e 30% per gli obiettivi individuali.

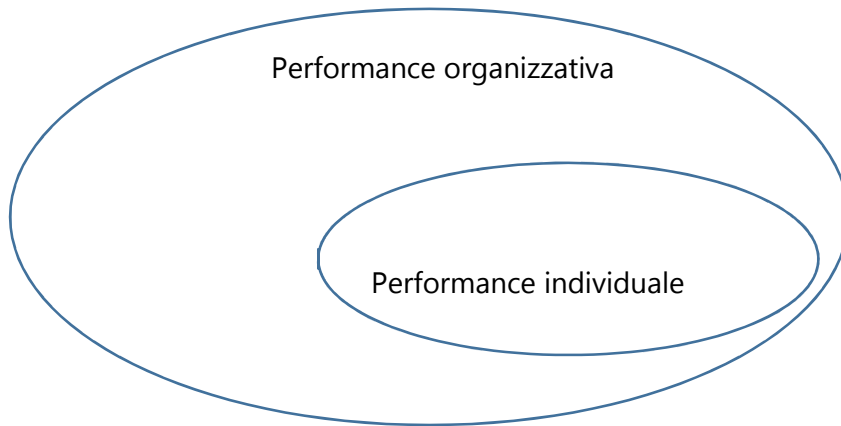
Si è altresì convenuto sulla necessità di comporre un sistema di misurazione teso a valorizzare il merito mediante una differenziazione perfettamente rispondente al raggiungimento dei risultati e ciò mediante il contributo fattivo di ognuno - di qualsivoglia profilo professionale - e la valorizzazione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

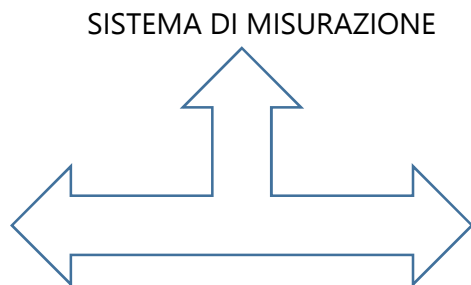


Il nostro ciclo delle performance



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 35%), e al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza, Area, (nella misura pari al 35%), questi fattori saranno valutati attraverso l'individuazione di obiettivi e indicatori di risultato associati agli stessi.

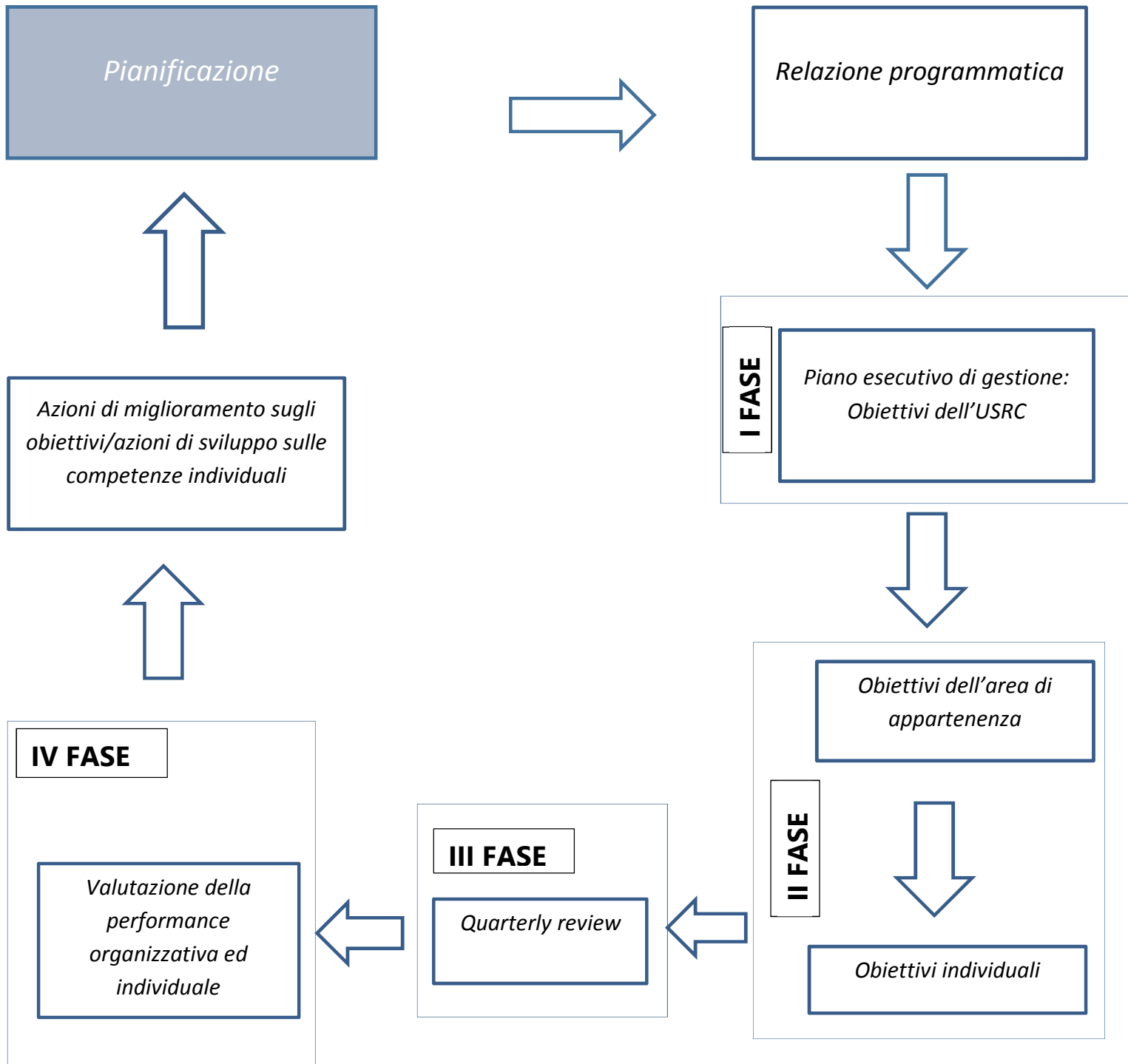
La performance individuale sarà orientata alla verifica delle competenze dimostrate e dei comportamenti organizzativi (nella misura pari al 30%), le aree di valutazione saranno in particolare quattro, rendimento qualitativo, integrazione personale nell'organizzazione, capacità organizzativa e di gestione, 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:

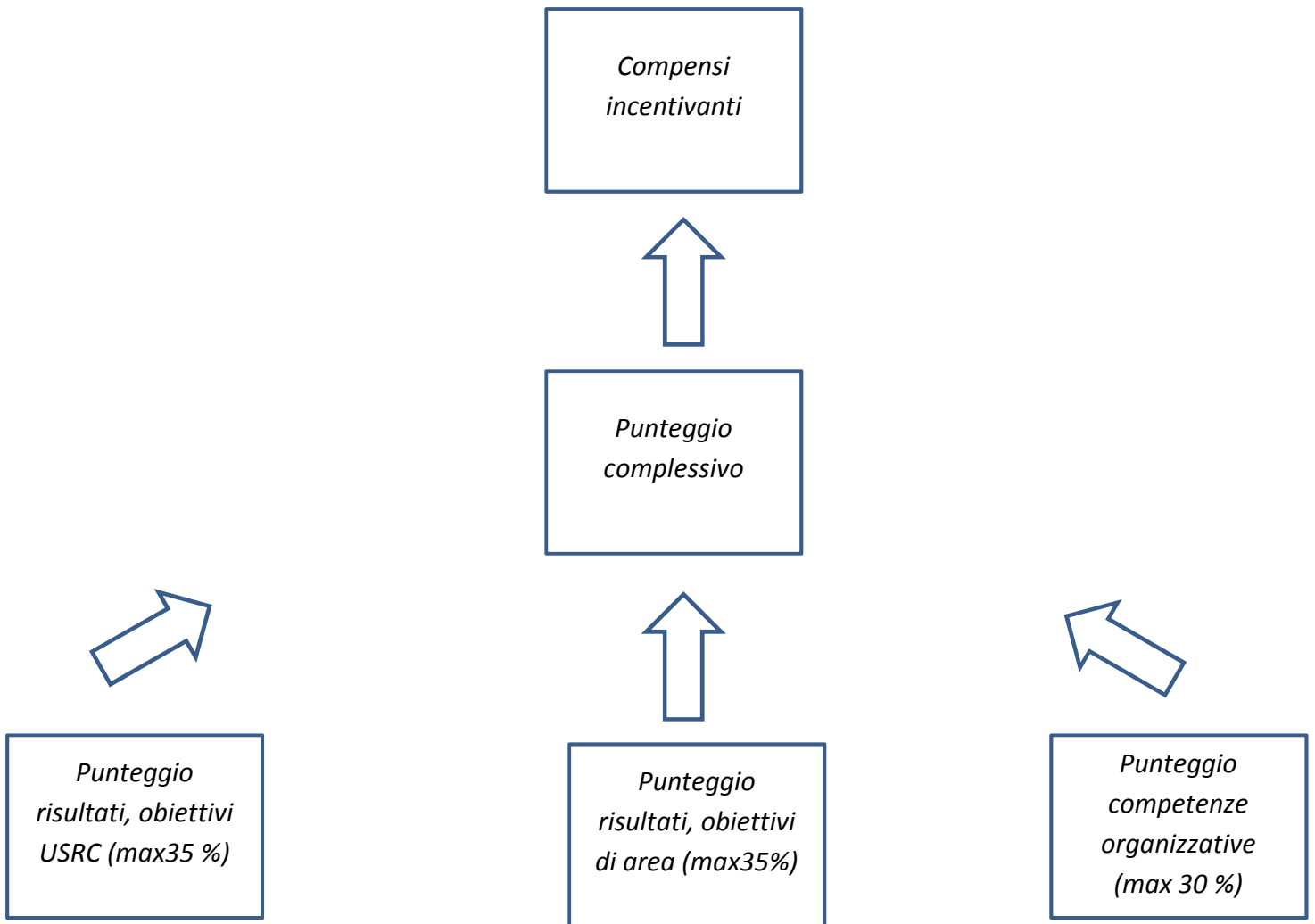
- Raggiungimento degli obiettivi che l'USRC si è prefissato
- Rilevanza: il peso degli obiettivi deriva dal loro grado di strategicità. Ad ogni area/settore vengono assegnati 2/5 obiettivi strategici.
- Raggiungimento degli obiettivi individuali: tutti i dipendenti sono valutati in base al comportamento 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 35%) 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 (max35%), 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.

Pubblicità 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

Fasce di merito	Bassa	Medio e Medio/Bassa	Alta		
	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	
TOTALE	100	

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	
TOTALE	100	



c) Capacità organizzativa e di gestione		
Elementi di valutazione	Peso	Valutazione
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	
TOTALE	100	

d) Competenza professionale e capacità tecnica		
Elementi di valutazione	Peso	Valutazione
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	
TOTALE	100	

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

Elementi di valutazione	Peso	Valutazione
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	
TOTALE	100	

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	
TOTALE	100	



c) Capacità organizzativa e di gestione		
Elementi di valutazione	Peso	Valutazione
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	
TOTALE	100	

d) Competenza professionale e capacità tecnica		
Elementi di valutazione	Peso	Valutazione
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	
TOTALE	100	

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

Scheda degli Obiettivi USRC.

		OBIETTIVO 2016	INDICE	PESO
1	PdR	Definizione della programmazione economico-finanziaria con espressione del Nulla Osta per tutti i Comuni del Cratere.	x/55	
2	Edilizia scolastica	Raggiungimento di 100 progetti approvati corrispondenti al 65% del Piano.	x/100	
3	Ricostruzione pubblica	<p>Promozione del ruolo dell'Ufficio Speciale nella veste di supporto al territorio e alle amministrazioni impegnate nel processo di ricostruzione nell'ambito operativo del <i>settore ricostruzione pubblica</i>:</p> <ol style="list-style-type: none"> Promozione, sviluppo e attuazione operativa di convenzioni per la collaborazione con altri enti pubblici al fine di supportare il territorio e i soggetti coinvolti nel processo di ricostruzione. Accelerazione del processo di impegno delle risorse messe a disposizione per l'attuazione degli interventi di recupero del patrimonio pubblico al fine di pervenire allo stanziamento di ulteriori risorse per interventi di ricostruzione pubblica. 		
4	Ricostruzione privata CRATERE	Coordinamento UTR	Num Tav/num mesi Provvedimento : Si/NO	
		Definizione di Procedure di controlli	Num Tav/num mesi Provvedimento : Si/NO	
5	Processi USRC	Predisposizione di un manuale dei processi USRC	30/09/2016	100

INDICATORI DI PERFORMANCE AREA TECNICA - SETTORE PDR

INDICATORE COMPLESSIVO AREA TECNICA - SETTORE PDR: $IPdR = (70 * A1 + 15 * A2 + 8 * A3 + 7 * A4) = X$ su 100

ATTIVITA'	PESO	OBIETTIVO	INDICI E PESI RELATIVI			INDICE ASSOLUTO
			INDICE	PESO	BASE	
A1 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.	70	a. Esecuzione della prima istruttoria entro 30 giorni dalla trasmissione del PdR successiva alla chiusura della Conferenza dei Servizi.	PI/Ad	50	100	indice A1 (50*PI/Ad+40*CE/Int+10*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		
A2 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	70	100	indice A2 (70*E/RE+30*90/T)/100
		b. 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/T	30		
A3 ALTRE ATTIVITA'	8	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	40	indice A3 (40*30/Ta+20*15/Tb+20*30/Tc+10*120/Td+10*7/Te)/100
		b. Monitoraggio dell'avanzamento delle procedure amministrative previste dall'art.6 del DCD 3/2010 per la formazione ed approvazione del Piano di Ricostruzione.	b. Aggiornamento periodico per i Comuni con PdR in fase di formazione dell'avanzamento delle procedure amministrative previste dalla normativa (ogni 15 giorni).	15/Tb	20	
		c. Relazioni e report periodici.	c. Aggiornamento periodico di relazioni e report inerenti i fabbisogni finanziari previsti dai PdR e le risorse gestite da USRC per la redazione degli stessi (ogni mese).	30/Tc	20	
		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 (ogni quadrimestre).	120/Td	10	
		e. Comunicazione e informazione.	e. Aggiornamento ed implementazione degli strumenti di comunicazione (sito internet, nota stampa, ecc.) verifica settimanale.	7/Te	10	
A4 Analisi, ricognizione e sistematizzazione delle previsioni dei Piani di Ricostruzione, ai sensi della L. 77/2009, art. 14, co.5-bis.	7	a. Analisi, ricognizione e sistematizzazione degli interventi di ricostruzione previsti nei Piani di Ricostruzione oggetto di Nulla osta/Intesa.	Pa	50	100	indice A4 (Pa*50+ Pb*50)/100
		b. 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.	Pb	50		

A1 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.

Ad numero di Comuni con PdR adottato e oggetto di Conferenza dei Servizi.

PI numero di Comuni con PdR per il quale è stata eseguita la prima istruttoria entro 30 giorni dalla trasmissione del PdR successiva alla chiusura della Conferenza dei Servizi.

Int numero di Comuni con PdR per il quale sono state acquisite le integrazioni richieste in sede di prima istruttoria, nonché il quadro conoscitivo completo ed esaustivo di tutti i dati necessari alla verifica di congruità economica.

CE numero di Comuni con PdR per il quale è stato definito il profilo di congruità economica di competenza dell'USRC 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.

Par numero di Comuni con PdR per il quale è stata completata l'acquisizione di pareri propedeutici al Nulla Osta di USRC.

NO numero di Comuni con PdR per il quale è stato espresso il Nulla osta di competenza dell' USRC.

A2 Assegnazione programmatica ed erogazione risorse per la redazione dei Piani di Ricostruzione.

RE numero di richieste erogazione risorse per attività di predisposizione PdR presentate dai Comuni.

E numero di richieste erogazione risorse per attività di predisposizione PdR evase.

T periodo medio di aggiornamento periodico, revisione e verifica.

A3 Altre attività

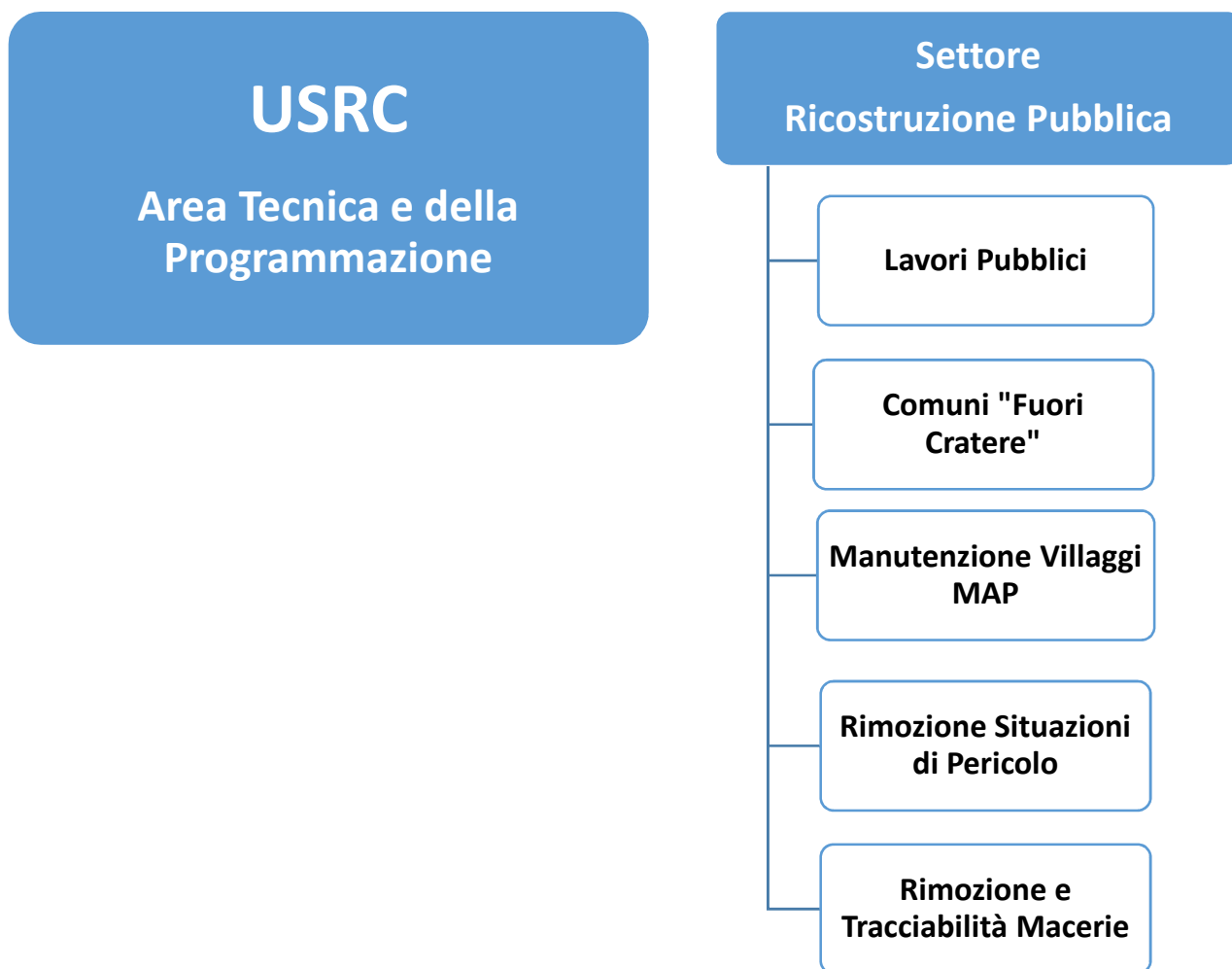
Tn periodo medio di verifica/aggiornamento o di riscontro (Ta, Tb, Tc, Td, Te).

A4 Analisi, ricognizione e sistematizzazione delle previsioni dei Piani di Ricostruzione, ai sensi della L. 77/2009, art. 14, co.5-bis.

Pn stato di avanzamento raggiunto in termini percentuali (Pa, Pb in %)



AREA TECNICA E DELLA PROGRAMMAZIONE: Settore Ricostruzione Pubblica



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

	Parametro di Valutazione	Peso	Indice	Valutazione
1	Miglioramento del sistema di monitoraggio degli interventi attuati al fine di ottenere un puntuale riscontro sullo stato di avanzamento dei finanziamenti con elaborazione di indici significativi e descrittivi del processo di ricostruzione. Supporto allo sviluppo di nuovo sistema di raccolta dati per il tracciamento puntuale degli interventi e delle informazioni connesse all’attuazione degli stessi.	0.2	<i>Verifiche intermedie:</i> 30/06 - 30/09 - 31/12	
2	1. Condivisione e Attuazione dei disciplinari predisposti per il finanziamento degli interventi di <i>ricostruzione pubblica, rimozione situazioni di pericolo e manutenzione straordinaria degli alloggi MAP</i> , attraverso la condivisione con i comuni coinvolti nel processo di ricostruzione.	0.3	<i>Verifiche intermedie:</i> 30/06 - 30/09 – 31/12	
4.	Supporto per l’attuazione di progetti pilota per accelerare il processo di ricostruzione attraverso l’abbattimento degli edifici pericolanti e i piani di rimozione delle macerie nei comuni di San Pio delle Camere, Villa Sant’Angelo e Sant’Eusanio Forconese	0.3	<i>Verifiche intermedie:</i> 30/06 - 30/09 – 31/12	
5.	2. Ricostruzione Privata “fuori cratere”: allineare le procedure di assegnazione/trasferimento fondi alle disposizioni che prevedono l’acquisizione dei contratti di cui al DL 78/2015 art. 11.	0.2	<i>Verifiche intermedie:</i> 30/06 - 30/09 – 31/12	
Totale				



Peso: 0,00 - 1,00

Valutazione: 0,00 - 100,00

Punteggio Settore: 0,00 - 100,00

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

SETTORE RICOSTRUZIONE PRIVATA – Gestione Processi

Obiettivo Coordinamento (33%)

- Definizione Procedura esame S.A.L. (peso 50)
- Tavolo di coordinamento: 1tavolo/mese (peso 50)

Obiettivo G.I.S. (33%)

- 100% mappatura comuni del cratere: recupero pregresso (peso 70)
- 100% avanzamento comuni cratere: aggiornamento (peso 30)

Gestione Fondi (33%)

- 100% istanze evase richiesta competenza (peso 50)
- 100% istanze evase richiesta trasferimento cassa (peso 50)

SETTORE RICOSTRUZIONE PRIVATA – Gestione Controlli

Obiettivo Controlli (33%)

- Definizione Procedura controlli in corso d'opera (peso 50)
- Tavolo pareri: 1 tavolo/mese (peso 50)

Obiettivo Cantieri (33%)

- 100% monitoraggio cantieri su assegnazioni USRC (peso 70)
- 100% monitoraggio cantieri cratere (peso 30)

Gestione Fondi (33%)

- 100% istanze evase richiesta competenza (peso 50)
- 100% istanze evase richiesta trasferimento cassa (peso 50)

AREA TECNICA E DELLA PROGRAMMAZIONE: Settore Edilizia Scolastica

OBIETTIVI GENERALI	OBIETTIVI SPECIFICI
SEMPLIFICAZIONE E DEMATERIALIZZAZIONE	- Adozione di un sistema di monitoraggio e gestione degli interventi online
	- Definizione di un piano per la dematerializzazione (parziale) delle pratiche e per la gestione documentale
	- Aggiornamento delle Linee guida con misure volte alla semplificazione delle procedure
PROGRAMMAZIONE	- Acquisizione dei dati necessari e propedeutici ai fini della definizione del programma di cui all'art. 11 Enti locali
QUALITÀ	- Promozione, sviluppo e attuazione operativa di convenzioni per la collaborazione con altri enti pubblici al fine di supportare il territorio e i soggetti coinvolti nel processo di ricostruzione.
ATTUAZIONE	- Esecuzione di verifiche in cantiere per almeno il 30% degli interventi attivati. - Raggiungimento del 65% di attivazione degli interventi del Piano, (calcolato in base all'importo stanziato)

AREA AMMINISTRATIVO-CONTABILE

Elementi di valutazione	Obiettivi di Area – Area Amministrativo Contabile		
	Indice di riferimento	Peso	Valutazione
1. Adozione nuove procedure in relazione alla riorganizzazione dell'area: Funzionamento, Budgeting, Archivio, Cespiti;	Partenza xx/2016, operatività 06/2016		
2. Sviluppo e adozione procedure contabili a seguito della modifica della normativa: Geocos; applicazione codici gestionali della spesa, adozione e implementazione files di gestione (tabelle riepilogative mandati), addattamento procedure amministrazione trasparente.	Prima versione xx/2016, prima revisione 09/2016.		
3. Sviluppo e adozione procedura rendicontazione USRC alla RTS anno 2016, 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°	Prima versione xx/2016, prima revisione 09/2016		
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)			
TOTALE		100	

Area Amministrativo Contabile: Servizi Amministrativi e Programmazione Economica

Elementi di valutazione	Indice di riferimento	Peso	Valutazione
1. Manuale processi USRC da predisporre in modo tale da rendere lo stesso un manuale della qualità.	12.2016	20	
2. Predisposizione documentazione e gestione processo di accesso civico e realizzazione procedure connesse al piano triennale della trasparenza	12.2016	10	
3. Predisposizione attività correlate al piano triennale per la prevenzione della corruzione	Relazione all'ANAC	10	
4. Documento di pianificazione economico annuale e triennale.	12.2016	20	
5. Relazioni semestrali Cdc, Relazione finale alla Ragioneria Territoriale.	N° 3 relazioni	20	
6. Predisposizione documentazione e files per l'audit disposto dal CIPE ed effettuato dalla Struttura di Missione	Predisposizione documentazione personale USRC/UTR/COCOCO	20	
Totale		100	

AREA GIURIDICO-AMMINISTRATIVO.

Elementi di valutazione	Peso	Valutazione
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

Elementi di valutazione	Indice	Peso	Valutazione
1. Restyling grafico Home Page sito web e aggiornamento e gestione dello stesso	06/2016 12/2016	20	
2. Procedura acquisto su mepa fornitura di Servizi Informatici e coordinamento soc. Esterne	06/2016- 12/2016	15	
3. Messa on line dei siti web degli 8 utr. Nel 2105 è stata creata l'infrastruttura server. Nel 2016 si procede alla pubblicazione dei siti.	12/2016	20	
4. Gestione adempimenti Open Data, Privacy e Trasparenza del sito web	06/2016	15	
5. Implementazione sistema di protocollo automatico 12 caselle PEC In ottica di digitalizzazione e dematerializzazione documentale. Le PEC non dovranno più essere stampate e protocollate ma verranno protocollate online e verrà inserita direttamente sui documenti inviati la stampiglia con il numero di protocollo. Questo permetterà anche di ridurre il consumo di carta e i costi di stampa.	06/2016	15	
6. Irrobustimento procedure di backup dati. Vista la mole di dati che gestiscono USRC ed UTR, bisogna implementare un sistema che permetta di effettuare il backup svariati terabyte di dati e che permette in tempi brevi di effettuare un disaster recovery rapidamente	12/2016	15	

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

Elementi di valutazione	Indice	Peso	Valutazione
1. Predisposizione dei programmi e dei progetti relativi alla formazione del personale USRC e UTR.	Attuato entro 31 dicembre 2016.	25	
2. Piano valutazione performance 2016 USRC.	Supervisione e gestione 2016	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 2016	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 2016	25	
5. Gestione del personale, coordinamento del personale: RIPAM – UTR e Co.Co.Co dei Comuni del cratere e fuori cratere.	Supervisione e gestione 2016	25	
Totale		100	

Valutazione Complessiva del dipendente

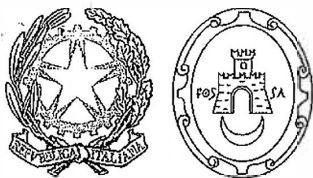
Elementi di valutazione	Valutazione
A. Area dei risultati degli obiettivi USRC	
B. Area dei risultati degli obiettivi di area	
C. Area dei comportamenti organizzativi/competenze	
Totale	

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

Valutazione Complessiva del Titolare di Posizione organizzativa:

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

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



U.S.R.C.

Ufficio Speciale per la Ricostruzione dei Comuni del Cratere

Letto, confermato e sottoscritto.

FP CGIL

CISL FP

USRC

Comune di Fossa

UIL FPL

USB FP

[Handwritten signature]
[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

Giuseppina Scille

[Handwritten signature]
Felminia *[Handwritten signature]* *Antonella Venturose*

FOSSA 30 maggio 2016