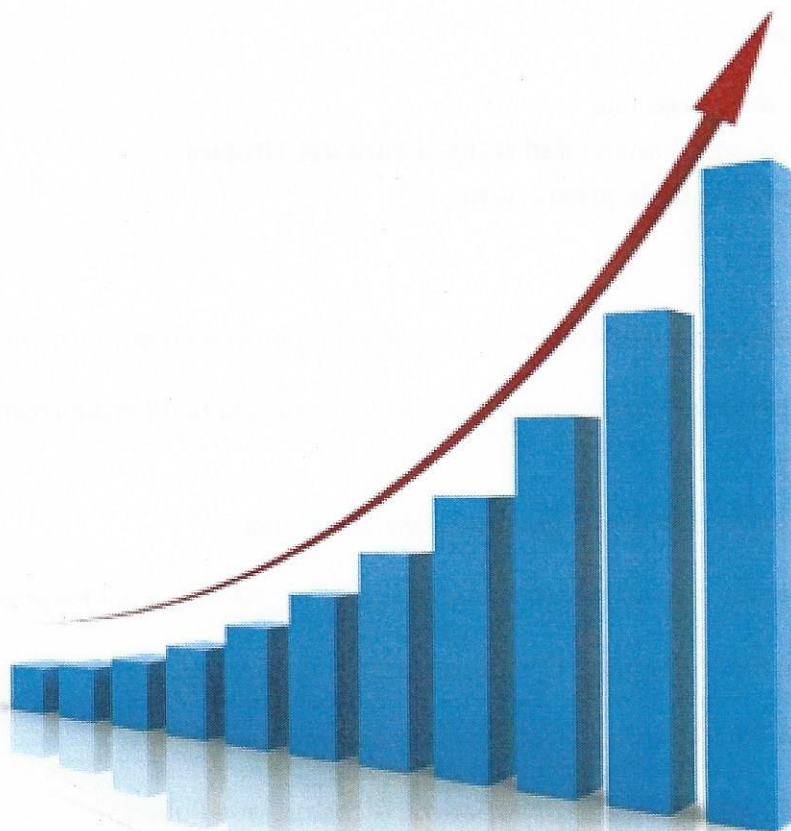


**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2015**

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

AREA TECNICA E DELLA PROGRAMMAZIONE: Settore Ricostruzione Pubblica

AREA TECNICA E DELLA PROGRAMMAZIONE: Settore Edilizia Scolastica

AREA AMMINISTRATIVO-CONTABILE

AREA GIURIDICO-AMMINISTRATIVO

AREA ANALISI INFORMATICA E INFORMAZIONE: settore comunicazione e informatizzazione

AREA DI STAFF: Settore Ru e Servizi amministrativi

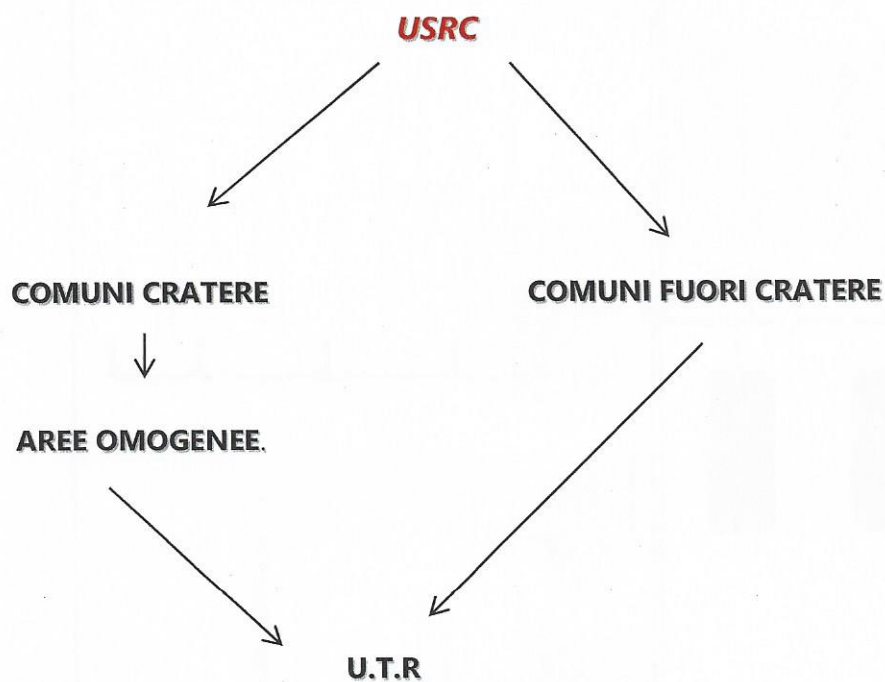
AREA DI STAFF: Affari generali, Funzionamento e Assistenza tecnica



Introduzione

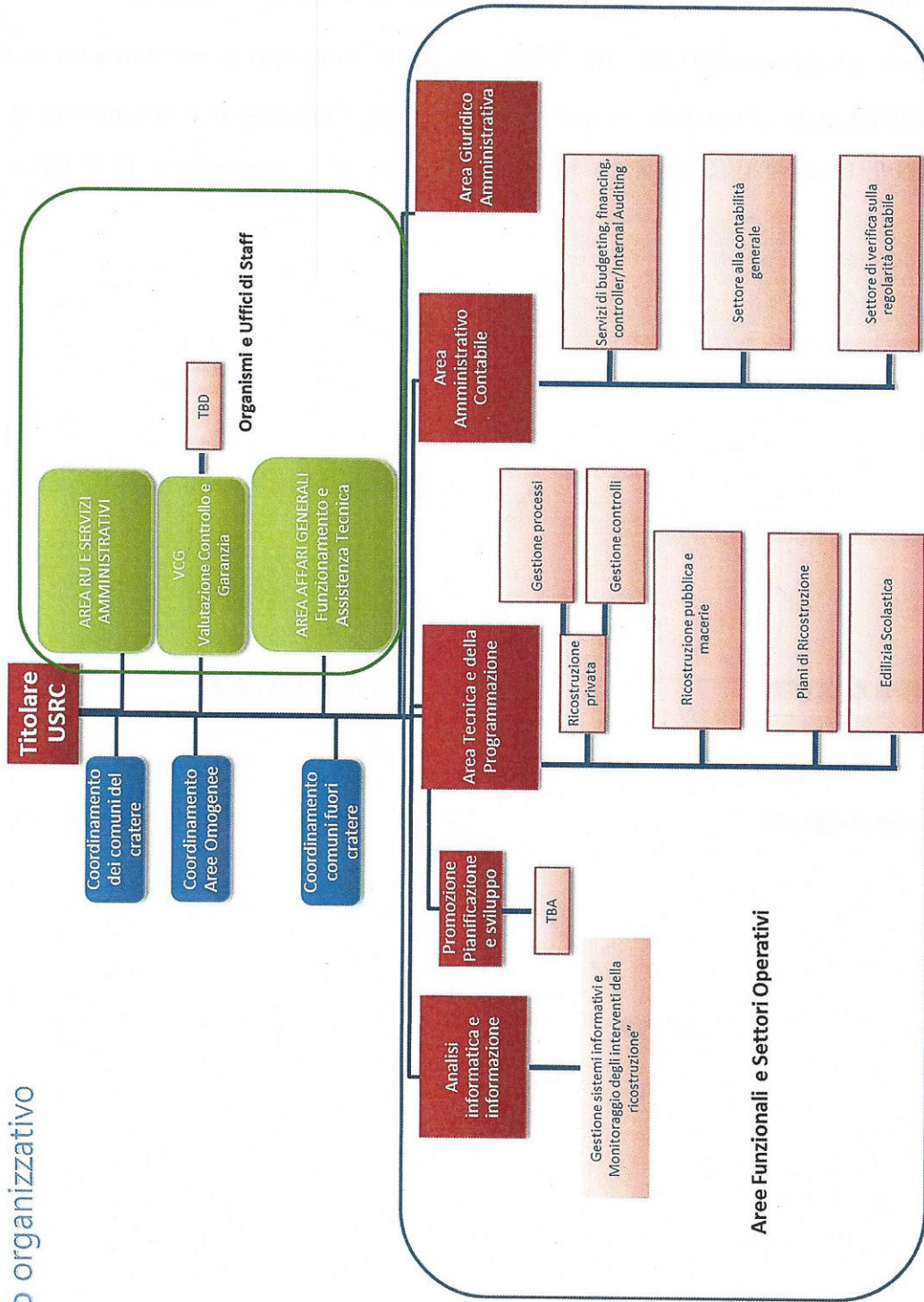
L'attività dell'USRC si esplica all'interno del dettato normativo derivante dalla L. 134/2012 che ha stabilito il ritorno all'ordinario dopo la conclusione della fase emergenziale del 31/08/2012.

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, è emerso che, vista la particolarità delle attività destinate al personale dell'USRC, sia il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti sia il Comune di Fossa condividono l'esigenza di introdurre un sistema di valutazione della performance ed al fine di permetterne la realizzazione è in fase di definizione una convenzione tra USRC e MIT inerente il personale ministeriale per quanto attiene alla disciplina del trattamento economico accessorio e ciò così come proposto con nota del medesimo Ministero Infrastrutture e Trasporti – Divisione III, Prot. n° 31470 del 13 maggio 2014.

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:



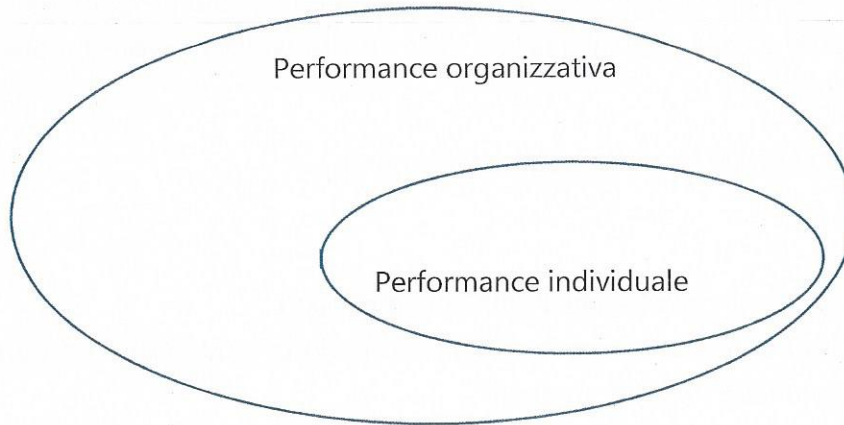
- Semplicità, condivisione e integrazione degli strumenti;
- Collegamento tra gli obiettivi gestionali e le linee strategiche dell'ufficio speciale;
- Collegamento tra performance organizzativa e individuale;
- Feedback per l'apprendimento ed il miglioramento;
- Comunicazione dei risultati all'interno;
- Selettività nella scelta degli obiettivi;
- Valorizzazione del merito, quindi differenziazione;
- Sperimentalità 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.

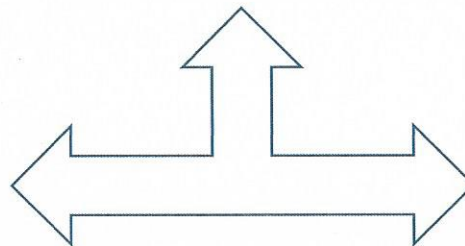
Il nostro ciclo delle performance



La metodologia

Performance organizzativa
Obiettivi

SISTEMA DI MISURAZIONE



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.

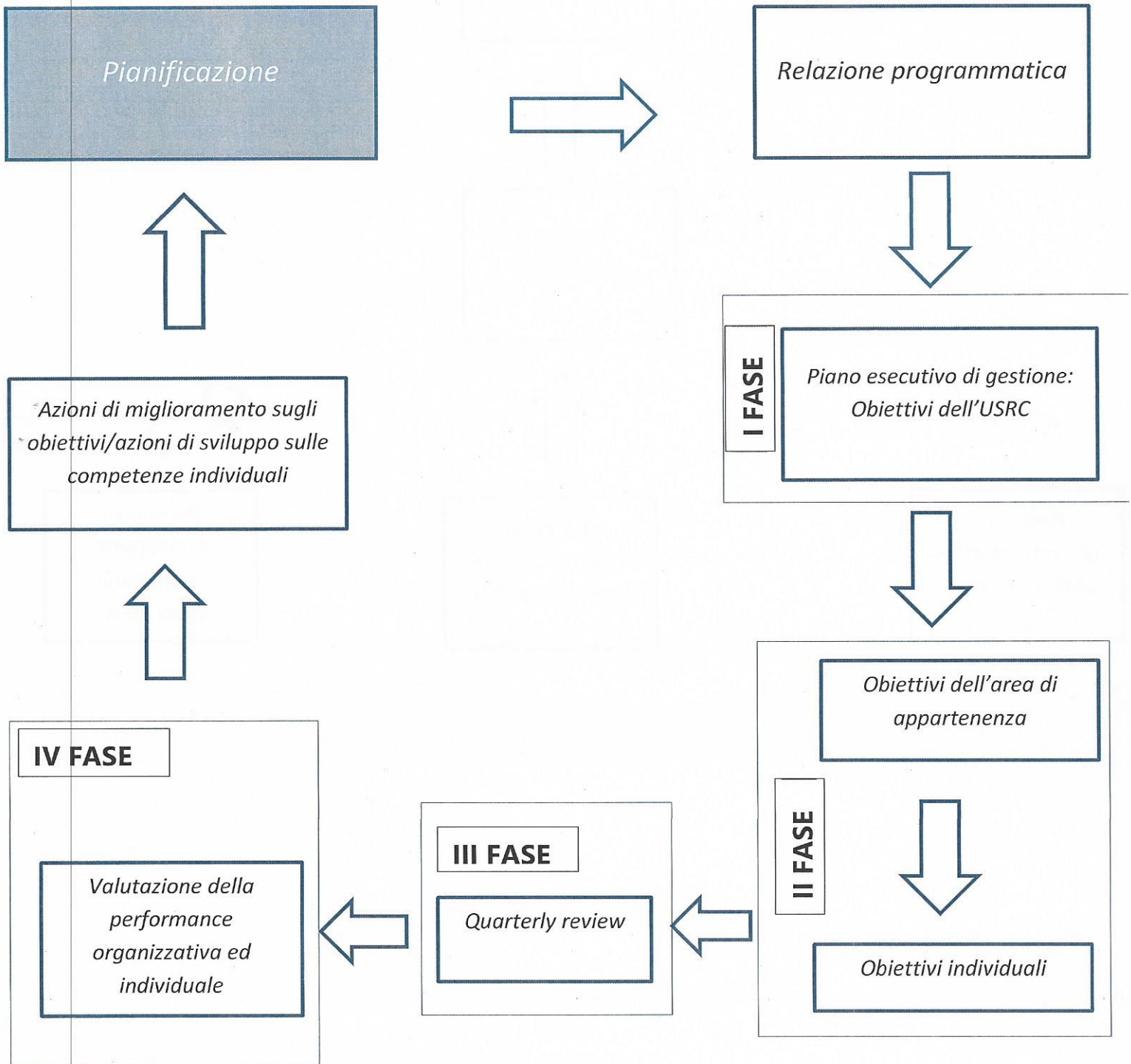
Il focus è spostato sugli obiettivi, sulla capacità di conseguire i risultati programmati uscendo dalla logica dell'adempimento e dalla sola valutazione delle attività svolte per concentrarsi sulla capacità di raggiungere obiettivi.

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 2/3 obiettivi strategici.
- Raggiungimento degli obiettivi individuali: tutti i dipendenti sono valutati in base al comportamento individuale.

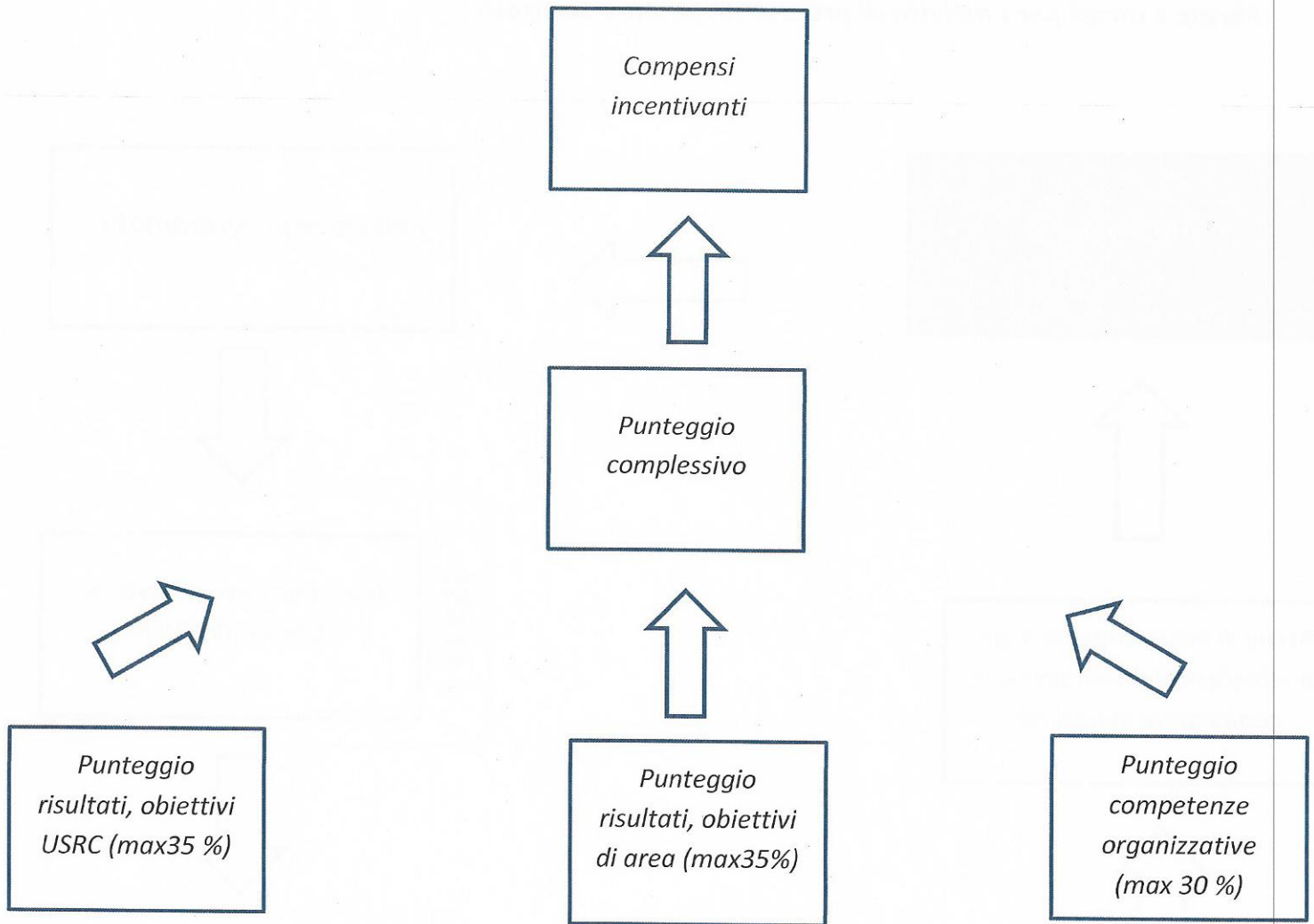


Forme e mezzi per l'attività di programmazione e controllo:





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, variazioni, 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	B	C	D	E
	Non adeguato al ruolo	Non completamente adeguato al ruolo	Adeguito al ruolo	Pienamente adeguato al ruolo	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 nell'ambito del profilo contrattualmente previsto.	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 nell'ambito del profilo contrattualmente previsto.	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 2015	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	Approvazione di ulteriori interventi per un importo di 30 mln€, portando a 70 mln€ su complessivi 134 mln€ l'avanzamento dell'attuazione del Piano Scuole in sicurezza.	x/70	
3	Ricostruzione pubblica	Impegno delle risorse stanziare per ricostruzione pubblica dalla delibera CIPE 135/2012 per complessivi 126,45 milioni di euro, estendendo, su richiesta dell'Ente, l'attività di supporto USRC, tramite lo sviluppo della fase progettuale.	x/126	
4	Ricostruzione privata CRATERE E FUORI CRATERE	<i>I semestre:</i> Definizione di un protocollo di standardizzazione dei processi di gestione di competenza e cassa. <i>Il semestre:</i> Privata cratere: ammissione 500* mln€/anno	x/500	
5	Processi USRC	Predisposizione di un manuale dei processi USRC entro il 30/9/2015.		



INDICATORI DI PERFORMANCE AREA TECNICA - SETTORE PDR

1) INDICATORE COMPLESSIVO AREA TECNICA - SETTORE PDR: $IPdR = 75 \cdot A1 + 15 \cdot A2 + 10 \cdot A3$

	ATTIVITA'	PES O	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.	75					indice A1.A	indice A1.A+B
			A. Per i PdR adottati alla data del presente documento:				(30*PI/Ad+40*CE/Ad+20*NO/Ad)/90	(30*PI/Ad+40*CE/Ad+20*NO/Ad+10*CE2/Ad2)/100
			a. Esecuzione della prima istruttoria entro 30 giorni dalla trasmissione del PdR successiva alla chiusura della Conferenza dei Servizi	PI/Ad	30	90		
			b. Definizione del profilo di congruità economica	CE/Ad	40			
			c. Espressione del Nulla Osta	NO/Ad	20			
			B. Per i PdR non adottati alla data del presente documento:					
			d. Definizione del profilo di congruità economica	CE2/Ad2	10	10		
A2	Erogazione risorse per la redazione dei Piani di Ricostruzione	15	Istruttoria delle richieste di erogazione delle risorse da parte dei Comuni per attività di redazione dei PdR.	E/RE	100		indice A2	
A3	ALTRE ATTIVITA'	10					indice A3	
	a. Riscontro alle richieste dei cittadini, dei Comuni, degli enti e dei soggetti istituzionali riguardo i Piani di Ricostruzione		Risposta entro un tempo medio di 30gg	30/Tm	50	100	(50*30/Tm+10*60/T+20*15/T+20*7/T)/100	
	b. Estrazione di dati, sviluppo di proiezioni ed elaborazione di indicatori sintetici a partire dal quadro conoscitivo contenuto nei Piani di Ricostruzione	Aggiornamento periodico delle proiezioni e degli indicatori sintetici desumibili dai Piani di Ricostruzione (ogni bimestre)	60/T	10				



<p>c. Monitoraggio delle procedure amministrative previste dall'art.6 del DCD 3/2010 per la formazione del Piano di Ricostruzione</p>	<p>Aggiornamento periodico per i Comuni con PdR in fase di formazione dell'avanzamento delle procedure amministrative previste dalla normativa (ogni 15 giorni)</p>	<p>15/T</p>	<p>20</p>	
<p>d. Comunicazione e informazione</p>	<p>Aggiornamento ed implementazione degli strumenti di comunicazione (sito internet, nota stampa, ecc.) - verifica settimanale</p>	<p>7/T</p>	<p>20</p>	



Legenda:

Ad	Numero di Comuni con pdr adottato
Ad2	Numero di Comuni con pdr adottato successivamente alla data del presente documento
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
CE	Numero di Comuni con pdr adottato per il quale è stato definito il profilo della congruità economica di competenza dell'usrc. Cfr. Dettaglio di seguito*
CE2	Numero di Comuni con pdr adottato successivamente alla data del presente documento per il quale è stato definito il profilo della congruità economica di competenza dell' USRC. Cfr. Dettaglio di seguito*
NO	Numero di Comuni con pdr per il quale è stato espresso il nulla osta di competenza dell' USRC
RE	Numero di richieste erogazione risorse per attività di predisposizione pdr
E	Numero di richieste erogazione risorse per attività di predisposizione pdr evase
T	Tempo medio di verifica/aggiornamento
Tm	Periodo medio di riscontro

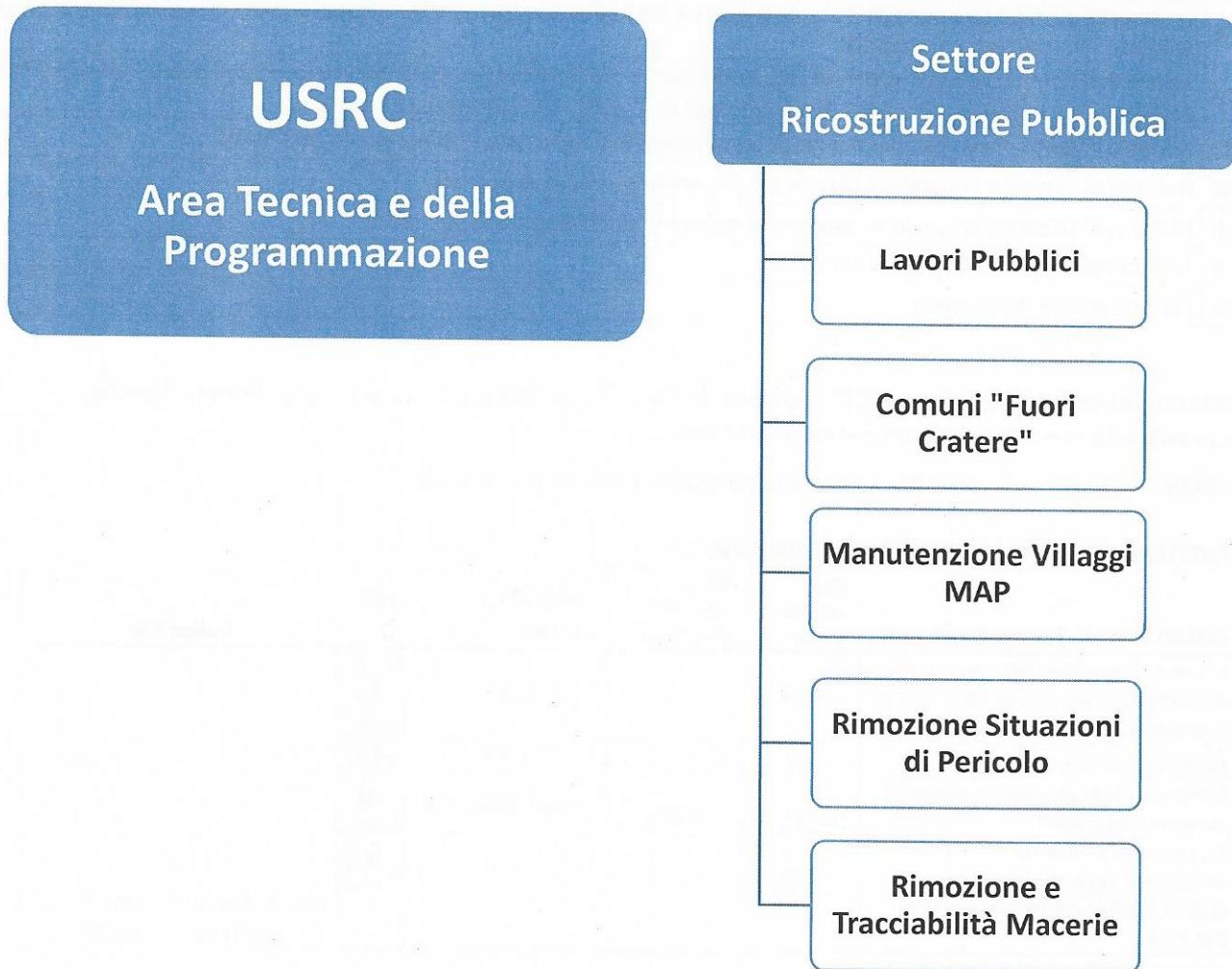
* Determinazione del parametro "CE": numero di Comuni con PdR per il quale è stato definito il profilo della congruità economica di competenza dell'USRC.

CE=ΣCEc

Dove CEc = fattore di complessità del PdR del Comune "c"

FATTORE DI COMPLESSITA' del PdR del COMUNE "c"

	COMPLESSITA' TECNICA DEL PDR	VM VALORE MEDIO	VE VALORE EFFETTIVO	RAPPORTO VE/VM	PES O	indice CEc
a	Numero di ambiti di PdR diversi per assistenza tecnica che ne ha curato la predisposizione	Am	A	A/Am	50	$(50 * A/Am + 10 * a/am + 20 * Naggr/Naggr_m + 30 * 0 - 1 + 30 * 0 - 1 + 10 * nPdR/nPdRm) / 100$
b	Numero di ambiti di PdR	am	a	a/am	10	
c	Estensione PdR valutata in termini di numero di aggregati	Naggr_m	Naggr	Naggr/Naggr_m	30	
e	Supporto all'assistenza tecnica nella definizione delle stime dei costi	NO	SI/NO	0-1	30	
COMPLESSITA' AMMINISTRATIVA DEL PDR						
f	Promozione di Tavoli tecnici volti alla risoluzione di criticità o ostacoli alla conclusione dell'iter di approvazione dei Piani di Ricostruzione, con eventuale predisposizione linee guida o altri documenti.	NO	SI/NO	0-1	30	
CARICO DI LAVORO PRO-CAPITE						
g	Numero di PdR lavorati mensilmente da parte della medesima unità di personale	nPdRm	nPdR	nPdR/nPdRm	10	

**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.

	Parametro di Valutazione	Peso	Indice	Valutazione
1	Codificazione del processo di verifica e controllo dei progetti di ricostruzione pubblica attraverso la standardizzazione delle procedure interne e implementazione di un sistema di controllo interno per la verifica dell'iter amministrativo delle pratiche gestite dal settore. Miglioramento del sistema di monitoraggio degli interventi attuati al fine di ottenere un puntuale riscontro sullo stato di avanzamento con elaborazione di indici significativi e descrittivi del processo di ricostruzione.	0.30	30/07/2015	
2	Promozione del supporto progettuale su richiesta degli Enti al fine di accelerare l'impegno di risorse e lo stanziamento di ulteriori finanziamenti per la Ricostruzione Pubblica;	0.20	30/07/2015	
4.	Miglioramento e standardizzazione delle procedure di monitoraggio e controllo delle fasi di assegnazione e impegno risorse nonché di rendicontazione dei trasferimenti tramite lo sviluppo degli attuali strumenti informatici (a disposizione di Comuni e UTR) al fine di garantire trasparenza delle informazioni e semplificazione dei processi di verifica ed elaborazione di indici significativi e descrittivi della ricostruzione.	0.30	31/12/2015	
5.	Assistenza alla corretta implementazione delle procedure per il finanziamento degli interventi di "Rimozione situazioni di Pericolo" e "Manutenzione Straordinaria alloggi MAP" disciplinate rispettivamente con Provvedimenti 03/2013 e 01/2015. Assistenza alla corretta attuazione delle disposizioni previste dalla Legge di Stabilità 2015 in termini di tracciabilità dei flussi di macerie per interventi post - sisma in stretta sinergia con il Settore della Ricostruzione Privata, gli UTR e i Comuni.	0.20	31/12/2015	
Totale				



Peso:	0,00 - 1,00
Valutazione:	0,00 - 100,00
Punteggio Settore:	0,00 - 100,00

$$Punteggio = Peso(1) \times Valut. (1) + Peso(2) \times Valut. (2) + Peso(3) \times Valut. (3)$$

AREA TECNICA E DELLA PROGRAMMAZIONE: Settore Ricostruzione Privata.

Attività:	Monitoraggio e coordinamento relativi alla concessione contributi dei comuni del cratere e controllo dell'avanzamento della ricostruzione		
Obiettivi:	Fondi, Gestione Dati, Gis, Gestione UTR, Procedure-Mic, Istruttorie, Controllo Cantieri		
Categoria	Elementi di valutazione	Peso	Valutazione
A) interazione nell'USRC e con UTR-Comuni	Capacità di gestione procedure finalizzate al raggiungimento degli obiettivi assegnati	33,3	
	Capacità di gestione delle relazioni con comuni e UTR nel coordinamento e/o monitoraggio	33,3	
	Capacità di analisi (pareri, monitoraggio, assegnazione fondi, gestione dati, gis)	33,3	
	TOTALE	100	
B) operatività	Capacità di sviluppo di comportamenti finalizzati al controllo dell'avanzamento dei cantieri		
	Capacità di sviluppo di comportamenti finalizzati al controllo dell'applicazione delle procedure	33,3	
	Capacità di sviluppo di comportamenti finalizzati alla corretta gestione delle istruttorie	33,3	
	TOTALE	100	
C) conoscenze e capacità	Promozione e sviluppo delle conoscenze generali in materia ricostruzione privata (OPCM, Decreti, Circolari)	33,3	
	Promozione e sviluppo delle conoscenze specialistiche del settore (applicazione norme ai casi specifici)	33,3	
	Capacità tecnica e/o professionale nello sviluppo degli obiettivi assegnati	33,3	
	TOTALE	100	

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

	Obiettivi	Peso	Valutazione
1.	Efficienza ed efficacia nell'espletamento delle procedure amministrative	30	
2.	Supporto alle amministrazioni finalizzato alla promozione della qualità degli interventi	30	
3.	Completezza e correttezza nell'istruttoria degli interventi	40	
	TOTALE	100	



AREA AMMINISTRATIVO-CONTABILE

Obiettivi di Area – Area Amministrativo Contabile			
Elementi di valutazione	Indice di riferimento	Peso	Valutazione
1. Adozione procedura tracciamento processi	Partenza 03/2015, operatività 06/2015		
2. Sviluppo e adozione procedure amministrativo-contabili a supporto ed integrazione dei processi di altre aree USRC.	Prima versione 03/2015, prima revisione 09/2015.		
3. Sviluppo e adozione procedura rendicontazione USRC alla RTS anno 2015, anche in relazione alle attività del Settore pianificazione finanziaria e controllo di gestione /budgeting.	Prima versione 05/2015, prima revisione 09/2015		
4. Elaborazione dati e statistiche collegate all'assistenza popolazione. 4.1 Indice rientro assistiti / immobili tornati agibili. 4.2 Mappatura dell'assistenza nel Cratere e nel Fuori Cratere (tipologia, periodo, numero nuclei assistiti, importi). 4.3 Indice di efficacia del trasferimento cassa USRC, distinto per tipologia (es. scuole, Pdr, assistenza, etc.), in relazione alla capacità di spesa del soggetto attuatore.			
TOTALE		100	



PIANIFICAZIONE FINANZIARIA E CONTROLLO DI GESTIONE/BUDGETING E INTERNAL AUDITING.

Obiettivi di Area – Area Amministrativo Contabile			
Elementi di valutazione	Indice di riferimento	Peso	Valutazione
1. Manuale processi USRC entro 09.2015, predisposto in modo da renderlo un manuale della qualita' entro 12.2015.		20	
2. Ciclo di audit: 5 per ogni area con 7 stadi di approfondimento ciascuno, entro 12.2015		20	
3. Documento di pianificazione annuale entro 3.2015 e triennale entro 12.2015		20	
4. 2 Relazioni Cdc, 1 alla Ragioneria Territoriale, 4 reports trimestrali sulla raggiunta o mancata ottemperanza ai dettami del piano triennale della trasparenza.		20	
Totale		100	



AREA GIURIDICO-AMMINISTRATIVO.

Elementi di valutazione	Peso	Valutazione
1. Redazioni pareri.	33,33	
2. Relazioni Prefettura e Difensore Civico	33,33	
3. Predisposizione di circolari, note per UTR e comuni	33,33	
Totale	100	

AREA ANALISI INFORMATICA E INFORMAZIONE: Settore comunicazione e informatizzazione

Elementi di valutazione	Indice	Peso	Valutazione
1. Siti web UTR	06/2015	20	
2. Implementazione nuove aree sito web USRC (ricostruzione sostenibile, accessibile, open data ecc.)	06/2015	20	
3. Sistemi Monitoraggio Ricostruzione: (media pagine/mese MIC 7000, media pagine/mese Aveianet 30000)	12/2015	20	
4. Gestione adempimenti Open Data, Privacy e Trasparenza del sito web	05/2015	20	
5. Implementazione sistema informatico del flow documentale	05/2015	10	
6. Coordinamento soc. esterne	10/2015	10	
Totale		100	



AREA DI STAFF: RU E SERVIZI AMMINISTRATIVI

Elementi di valutazione	Indice	Peso	Valutazione
1. Piano di formazione 2015,	definito 31/03/2015 e attuato entro 31/12/2015.	25	
2. Piano valutazione performance:	supervisione e gestione 2015	25	
3. Coordinamento accordi UTR 2015 e gestione rapporti sindacali USRC	Entro 31/12/2015	25	
4. Supervisione Piano Espropri		20	
Totale		100	

AREA DI STAFF: Affari generali, Funzionamento e Assistenza Tecnica

Elementi di valutazione	Indice	Peso	Valutazione
1. Gestione spese e coordinamento funzionale sia dell'USRC, che degli UTR con riferimento alla predisposizione degli atti amministrativi e contabili inerenti gli impegni di spesa.		20	
2. Implementazione sistema di gestione della Fatturazione elettronica entro	31/03/2015.	20	
3. Implementazione sistema di gestione dei pagamenti con split payment .	28/02/2015.	20	
4. Gestione efficace ed efficiente delle procedure e predisposizione degli atti di gara relative agli appalti di lavori, servizi e forniture sia per l'Ufficio Speciale che per gli Uffici Territoriali.		20	
5. Organizzazione Salone Ricostruzione entro	30/04/2015	20	
Totale		100	

**Valutazione Complessiva del dipendente**

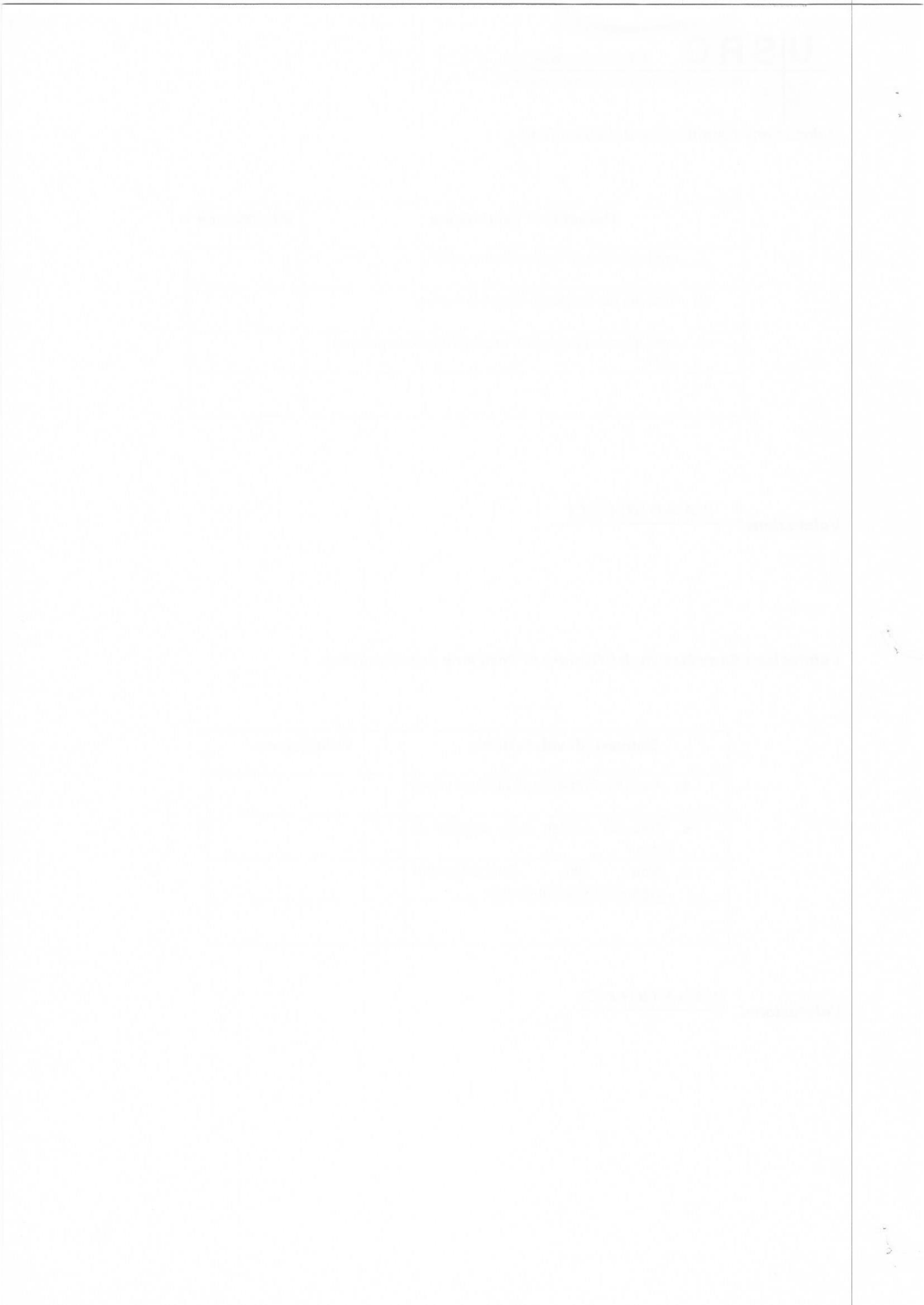
Elementi di valutazione	Valutazione
A. Area dei risultati degli obiettivi USRC	
B. Area dei risultati degli obiettivi di area	
C. Area dei comportamenti organizzativi/competenze	
Totale	

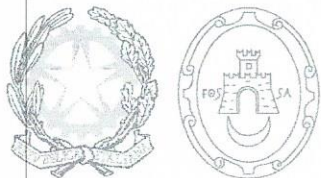
Valutazione: $\frac{P(A)+P(B)+P(C)}{3}$

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





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

RSU

Elia Palla
Domenico Giffi
Antirella Ventresca
Maurizio Gron

FOSSA 29 Aprile 2015

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10