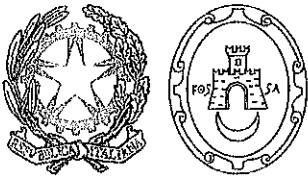


VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Allegato all'Accordo Sindacale del 22 settembre 2014
sottoscritto in sede di USRC con le organizzazioni sindacali territoriali

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

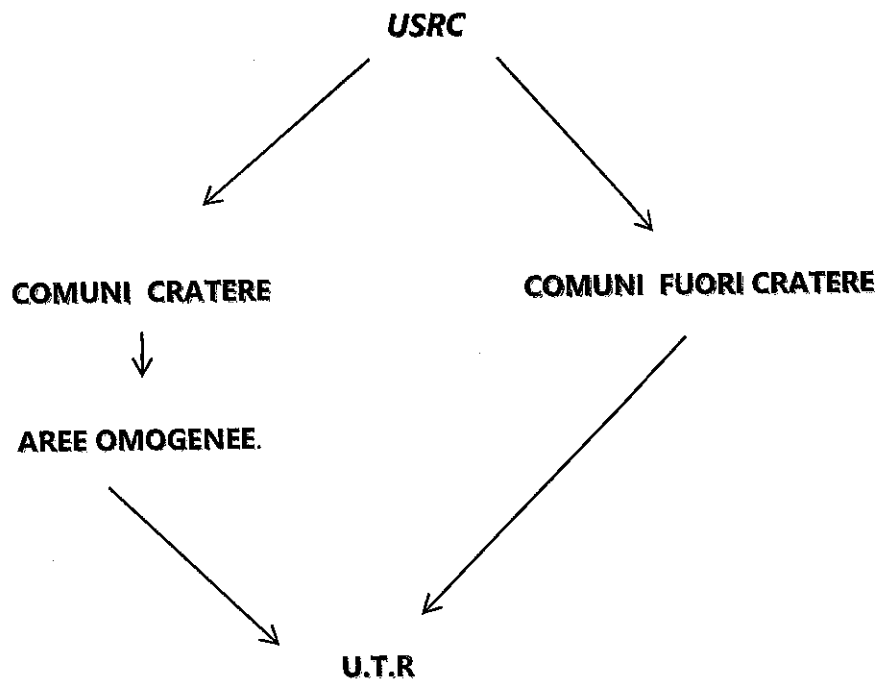


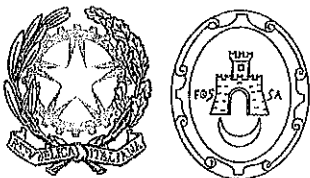
Ufficio Speciale per la Ricostruzione dei Comuni del Cratere

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;





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.

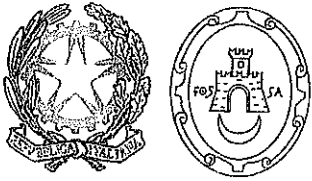
L'USRC unisce attività ma anche persone, con percorsi diversi, quindi l'obiettivo è quello di creare un ambiente di misurazione che tenda a riequilibrare le differenze, ciò rende impossibile accentuare un fattore di misurazione piuttosto che un altro, le persone che lavorano devono percorrere un nuovo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

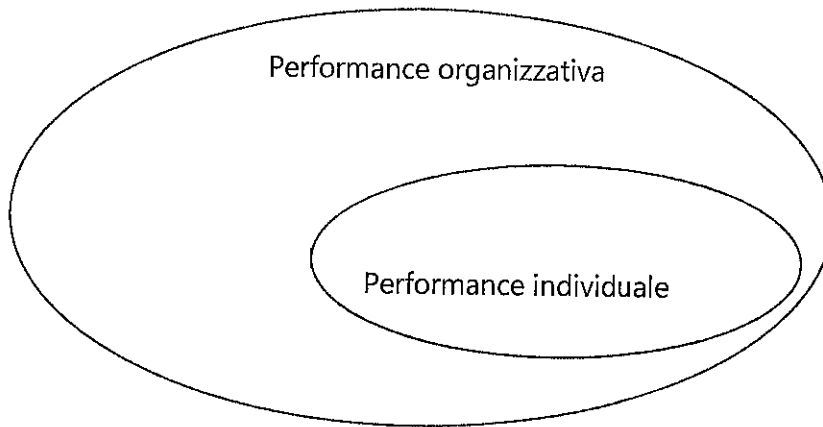
Si è ritenuto, pertanto, di fondamentale importanza ipotizzare un sistema avente le seguenti caratteristiche

- 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

5



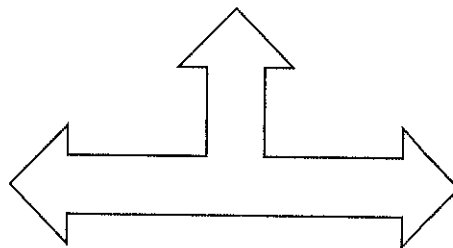
Il nostro ciclo delle performance



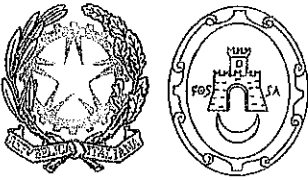
SISTEMA DI MISURAZIONE

La metodologia

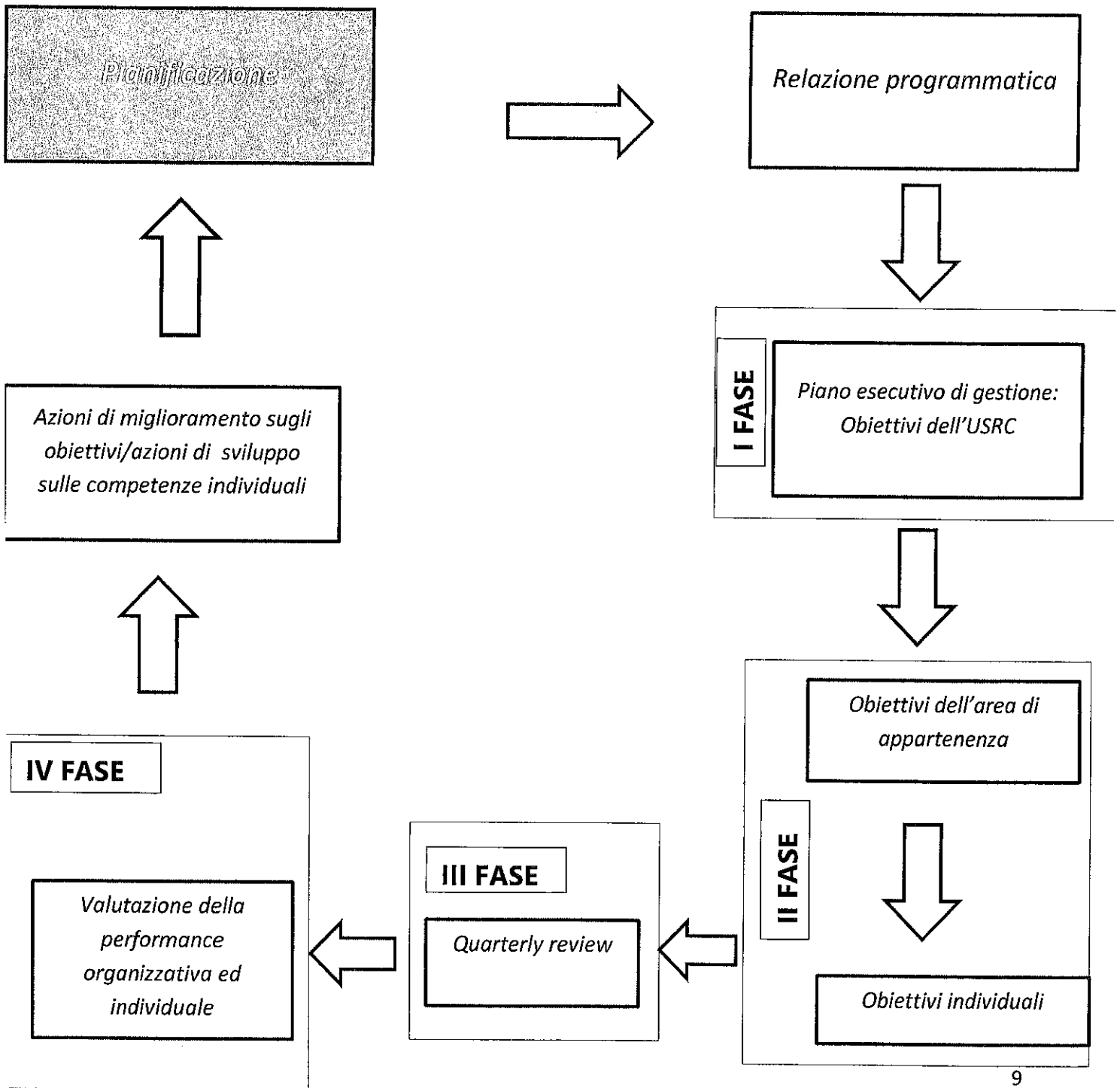
Performance organizzativa
Obiettivi

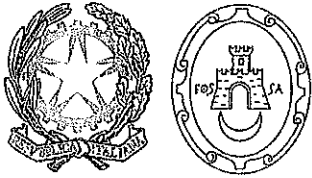


Performance individuale
Competenze



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





Ufficio Speciale per la Ricostruzione dei Comuni del Cratere

Il sistema si articola in cinque punti fondamentali:

- Attribuzione di un punteggio (max33,33%) in funzione del raggiungimento degli obiettivi dell'Ufficio Speciale.
- Attribuzione di un punteggio (max33,33%) in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati all'area di appartenenza dal Titolare
- Valutazione dei comportamenti organizzativi ed attribuzione di un punteggio (max33,33%), assegnato dal Responsabile.
- Calcolo del punteggio complessivo
- Attribuzione del compenso incentivante.

Valutazione dei dipendenti:

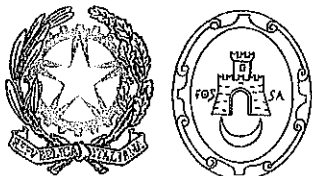
Per la valutazione della performance la metodologia prevede che i dipendenti vengano valutati su comportamenti /competenze e sul loro contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ufficio Speciale e degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza.

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.



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

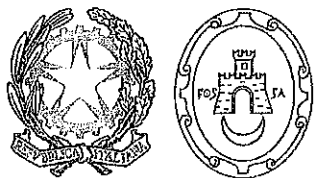
Con tale fattore si evidenzia quanto delicate ed ampie siano le risorse umane e/o strumentali assegnate.

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.



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:

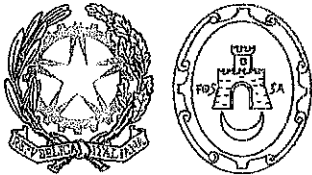
avremo così un punteggio per i per i risultati dell'USRC **P (A)**

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

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

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

15

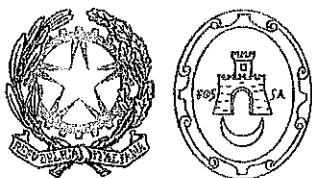
**Scheda di valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi dei dipendenti:**

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	



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

Legenda:

P.I. : performance individuale

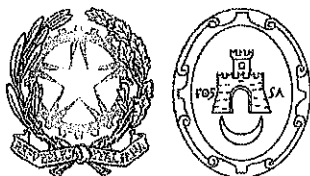
p.c.co.i : punteggio competenze e comportamenti organizzativi individuali

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	



Ufficio Speciale per la Ricostruzione dei Comuni del Cratere

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

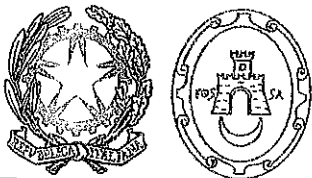
$$P. I. = \frac{\text{unità di misura} \times p.c.co.i}{p.c.co\ tot} = \frac{100 \times p.c.co\ i}{400}$$

Legenda:

P. I. : performance individuale

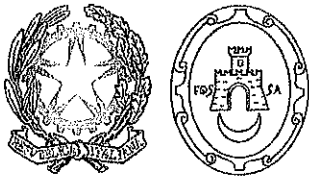
p.c.coi : punteggio competenze e comportamenti organizzativi individuali

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



Ufficio Speciale per la Ricostruzione dei Comuni del Cratere

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					indice A1.A	indice A1.A+B	
		A. Per i PdR adottati:				$(30 \cdot \text{PI}/\text{Ad} + 40 \cdot \text{CE1}/\text{Ad} + 20 \cdot \text{NO}/\text{Ad}) / 90$ $(30 \cdot \text{PI}/\text{Ad} + 40 \cdot \text{CE1}/\text{Ad} + 20 \cdot \text{NO}/\text{Ad}) / 90$	$(30 \cdot \text{PI}/\text{Ad} + 40 \cdot \text{CE1}/\text{Ad} + 20 \cdot \text{NO}/\text{Ad}) / 90$	
		a. Esecuzione della prima istruttoria entro la chiusura della Conferenza dei Servizi	PI/Ad	30	90			
		b. Definizione del profilo di congruità economica entro ottobre 2014.	CE/Ad	40				
		c. Espressione del Nulla Osta entro dicembre 2014.	NO/Ad	20				
B. Per i PdR non adottati:								
d. Definizione del profilo di congruità economica entro 3 mesi dall'adozione del PdR.			CE2/Ad 2	10	10			
A2 Assegnazione programmatica ed erogazione risorse per la redazione dei Piani di Ricostruzione	15					indice A2.A	indice A2.A+B	
		A. Per i PdR per i quali è assente la copertura finanziaria:				AR/R	$(60 \cdot \text{AR}/\text{R} + 40 \cdot \text{E}/\text{RE}) / 100$	
		Assegnazione delle risorse per la redazione del PdR a tutti i Comuni privi di copertura finanziaria.	AR/R	60	100			
		B. Per i PdR per i quali è assegnata la copertura finanziaria:						
Istruttoria delle richieste di erogazione degli acconti da parte dei Comuni.	E/RE	40						
A3 ALTRE ATTIVITA'	15					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	40	$(40 \cdot 30/\text{Tm} + 5 \cdot 60/\text{T} + 5 \cdot 15/\text{T} + 20 \cdot 7/\text{T} + 30 \cdot \text{C}/20) / 100$	
		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	5		
		c. Monitoraggio delle procedure amministrative previste dall'art.6 del DCD 3/2010 per la formazione del Piano di Ricostruzione		Aggiornamento periodico per i Comuni con PdR in fase di formazione dell'avanzamento delle procedure amministrative previste dalla normativa (ogni 15 giorni)	15/T	5		
		d. Comunicazione e informazione		Aggiornamento ed implementazione degli strumenti di comunicazione (sito internet, nota stampa, ecc.) - verifica settimanale	7/T	20		
e. Monitoraggio fisico degli interventi attraverso implementazione di un web-gis		Implementazione del web-gis con i dati desunti dai PdR che hanno concluso l'iter di formazione (obiettivo: 20 comuni entro dicembre 2014)	C/20	30				



Ufficio Speciale per la Ricostruzione dei Comuni del Cratere

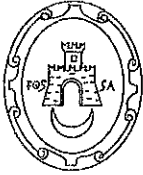
FATTORI DI COMPLESSITA' del PdR del COMUNE "c"

	COMPLESSITA' TECNICA DEL PDR	VM - VALORE MEDIO	VE - VALORE EFFETTIVO	RAPPORTO VE/VM	PESO	indice CEc
a	Numero di ambiti di PdR diversi per assistenza tecnica che ne ha curato la predisposizione	Am	A	A/Am	50	$(50 \cdot A/Am + 10 \cdot a/am + 15 \cdot Naggr/Naggr_m + 15 \cdot SL/SLm + 30 \cdot 0-1 + 30 \cdot 0-1 + 10 \cdot nPdR/nPdRm) / 100$
b	Numero di ambiti di PdR adottati in momenti diversi	am	a	a/am	10	
c	Estensione PdR valutata in termini di numero di aggregati	Naggr_m	Naggr	Naggr/Naggr_m	15	
d	Estensione PdR valutata in termini di superficie lorda totale dell'edificato	SLm	SL	SL/SLm	15	
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	

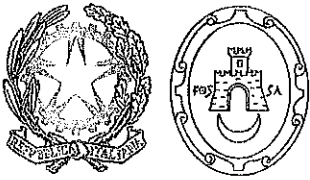
* Determinazione del parametro "CE": numero di Comuni con PdR per il quale è stato definito il profilo della congruità economica di competenza dell'USRC.

$$CE = \sum CEc$$

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



Obiettivi del Responsabile SETTORE RICOSTRUZIONE PUBBLICA			
Rif	Parametro di Valutazione	Peso	Valutazione
1	Predisposizione e sottoscrizione di atti endo-procedimentali, accelerazione e semplificazione delle procedure di istruttoria ai fini della predisposizione dei provvedimenti di approvazione/ liquidazione e gestione delle risorse assegnate al Settore	0.50	
2	Gestione autonoma dei rapporti con Enti e Amministrazioni, raccordo tra gli Enti Centrali e Locali per la predisposizione di provvedimenti di programmazione delle risorse economiche	0.50	
Totale			



AREA TECNICA E DELLA PROGRAMMAZIONE: Settore Edilizia Scolastica

Obiettivo  Efficienza

In considerazione dell'elevato numero di interventi da valutare, del personale a disposizione, della necessità di rispettare tempistiche serrate per recuperare il ritardo nell'attuazione del Piano e per agevolare le amministrazioni nella programmazione scolastica anche relativa alla sistemazioni provvisorie degli alunni durante l'esecuzione dei lavori, si ritiene che il settore debba porre particolare attenzione nel garantire tempi certi di riscontro ai soggetti attuatori. Il rispetto di questo obiettivo possa essere misurato sulla base del tempo intercorrente fra il giorno dell'acquisizione della pratica (risultante dal protocollo USRC) e quello di riscontro della stessa (nota protocollata, email...). La prestazione si ritiene soddisfacente se il tempo medio di riscontro è pari a 30 giorni.

Indicatore Tempo medio di riscontro alle amministrazioni

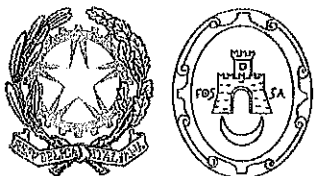
Obiettivo  Comunicazione

Nel settore edilizia scolastica un aspetto importante è rivestito dalla corretta comunicazione delle informazioni, tenendo conto che il tema della sicurezza sismica degli edifici scolastici è molto sentita dalla popolazione e che l'esecuzione dei lavori, inoltre, comporta la necessità di svolgere le lezioni in spazi ristretti che potrebbe creare disagi sociali. Da quanto sopra deriva l'attenzione riservata, anche nell'ambito dell'attività svolta dal personale del Settore Edilizia scolastica, alla cura di una corretta comunicazione delle informazioni. Al fine di limitare fenomeni di strumentalizzazione si ritiene di fondamentale importanza rendere pubbliche e facilmente accessibili tutte le informazioni riguardanti gli interventi: edifici interessati, i fondi stanziati, la tipologia di interventi prevista, i tempi previsti per l'esecuzione degli interventi, l'aggiornamento costante sullo stato di attuazione.

I destinatari di tali informazioni sono: cittadini (in primis, genitori, personale docente, personale ATA, studenti); Amministratori locali; Enti governativi (CIPE, ex DISET, Sottosegretario con Delega alla Ricostruzione).

Le attività che si intende porre in essere sono:

Definizione di un piano organico di comunicazione delle informazioni;



Ufficio Speciale per la Ricostruzione dei Comuni del Cratere

prestazione si ritiene raggiunta se, alla fine del 2014 saranno attuati 90 interventi su 146. Questo obiettivo può essere conseguito ponendo delle deadline alle Amministrazioni che dovessero risultare inadempienti, in relazione alle varie fasi procedurali definite dal Disciplinare e dalle Linee Guida.

Indicatore Numero di progetti in fase di progettazione o in una delle fase successive

INDICI DI EFFICIENZA

1	Obiettivo	Indicatore	
	Efficienza	Tempo medio di riscontro alle amministrazioni	
	<i>Indice</i>	Performance	Valutazione
	$I_e = \sum_{i(1;p)} (t_i - t_u) / n_p$	$\sum_{(i)} (t_i - t_u) / n_i \leq 30$	I=100
	t_i = data del protocollo in ingresso della pratica	$31 \leq \sum_{(i)} (t_i - t_u) / n_i \leq 35$	I=90
	t_u = data del protocollo nota di riscontro alla pratica	$36 \leq \sum_{(i)} (t_i - t_u) / n_i \leq 40$	I=70
	n_p = numero di pratiche	$41 \leq \sum_{(i)} (t_i - t_u) / n_i \leq 45$	I=50
		$\sum_{(i)} (t_i - t_u) / n_i \geq 45$	I=0
		PESO	40

2	Obiettivo	Indicatore	
	Comunicazione	Attuazione delle attività di comunicazione	
	<i>Indice</i>	Performance	Valutazione
	$I_c = Com \times 100 / \beta$	$I_c = 100$ per tutte le attività previste espletate. Risultato della formula arrotondato all'unità	I=100
	Com= numero attività di comunicazione effettivamente eseguite		Risultato della formula

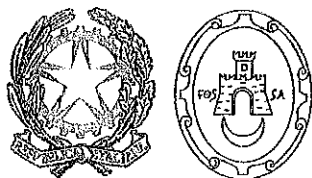
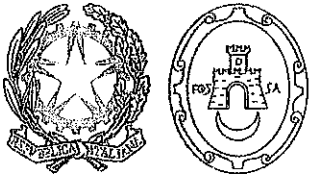


Tabella di sintesi per la valutazione del risultato

	Obiettivi	Indicatore	Performance	Peso	Valutazione
1.	Efficienza	le		40	
2.	Comunicazione	lc		40	
3.	Attuazione	la		20	

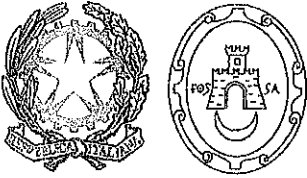


Obiettivi del Responsabile "Servizi alla Contabilità Generale"			
Elementi di valutazione	Indice di riferimento	Peso	Valutazione
1. Invio Tabelle Diset	Trasmissione puntuale delle tabelle al Diset *	33,33	
2. Rispetto dei tempi di rendicontazione	31/12**	33,33	
3. Sviluppo risorse umane assegnate	Incontri mensili ***	33,33	
TOTALE		100	

*Le tabelle devono essere inviate entro il mese successivo a quello di riferimento in considerazione del fatto che la Banca d'Italia consegna la contabilità nel mese successivo e non in una data prefissata (es. I a contabilità di aprile viene consegnata entro il mese di maggio)

** La rendicontazione di fine anno deve essere inviata entro il 27 gennaio dell'anno successivo

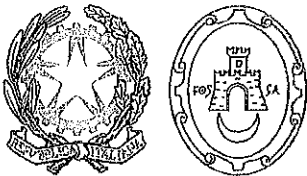
***Si fisseranno degli incontri mensili di allineamento, verifica, report delle attività ed eventuale pianificazione di attività formative.

**AREA GIURIDICO-AMMINISTRATIVO: Ida Pierleoni**

Elementi di valutazione	Peso	Valutazione
1. Redazioni pareri.	20	
2. Attività istruttoria sulle istanze di iscrizione all'elenco operatori economici.	20	
3. Predisposizione documentazione formativa informativa in materia di privacy D.Lgs-196/2003.	20	
4. Supporto giuridico amministrativo UTR.	20	
5. Collaborazione con organi Istituzionali, Prefetture Territorialmente competente e Difensore civico regionale.	20	
Totale	100	

Area Analisi Informatica e Informazione: Settore comunicazione e informatizzazione

Elementi di valutazione	Peso	Valutazione
1. Trattamento dati personali	20	
2. Progettazione Sito Web	20	
3. Programmazione e gestione Server e Dataserver (USRC-UTR)	20	
4. Progettazione e gestione intranet	20	
5. Gestione sistema GoogleApps (USRC-UTR)	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	

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

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	

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