



O.I.V.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Verbale 2/2018

Oggi, addì 08 del mese Febbraio dell'anno 2018, presso la sede istituzionale del Parco Nazionale del Cilento, Vallo di Diano e Alburni, si riunito l'O.I.V. , a seguito di selezione pubblica di cui alla delibera consiliare n. 66 del 23.11.2017 e formalmente istituito con disciplinare di incarico del 16/01/2018 nella persona del:

Dott. Vitale Massimo - iscritto al n. 2693 dell'Elenco Nazionale - **Componente monocratico.**

L'attività programmata per la seduta odierna sono:

- 1) – **Sistema di Valutazione delle Performance – Piano delle performance. Acquisizione.**
- 2) - **Verifica delle attività già espletate dal precedente Organismo. Programmazione attività**

Con riferimento **al primo punto all'ordine del giorno**, l'O.I.V., così come già evidenziato nel verbale di insediamento, procedere ad acquisire in copia gli atti afferenti:

- a) *Il Sistema di valutazione delle performance (Smivap) vigente;*
- b) *Il Piano delle Performance adottato;*
- c) *Il Piano Triennale di Prevenzione alla Corruzione 2017/2019;*
- d) *Tabella della Struttura Organizzativa interna;*

Il vigente Sistema di valutazione delle performance al paragrafo "DESTINATARI" disciplina quanto segue..... *"I destinatari del sistema di valutazione sono i dipendenti dell'Ente Parco con qualifica non dirigenziale e inquadrati nelle aree professionali di cui al rispettivo CCNL del comparto Enti pubblici non economici. Il sistema di valutazione proposto consente di collegare i compensi incentivanti accessori previsti contrattualmente ai risultati conseguiti dall'Ente ed alle prestazioni e competenze organizzative dimostrate nel corso dell'anno.*

Per il Sistema di valutazione del dirigente e del personale, è previsto un sistema diviso per:

- *raggiungimento di obiettivi specifici, come rendimento del dirigente e del dipendente e contributo del singolo rispetto alla generale performance dell'ente;*
- *comportamenti - tramite schedatura dei comportamenti, per descrittori e con attribuzione di punteggio.*

La valutazione del singolo confluisce in quella dell'unità organizzativa e in quella complessiva dell'Ente.

A) Per la valutazione della dirigenza è previsto il ricorso ai parametri indicati nella seguente tabella.

SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL DIRETTORE			
A	B	C	D
Descrizione elementi di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
INDICATORI	Indicatori 0= min; 5= max		
Circolazione delle informazioni	0; 1; 2; 3; 4; 5	2%	B*C
Capacità di valutazione dei propri dipendenti/collaboratori	0; 1; 2; 3; 4; 5	5%	B*C
Capacità di pianificare e programmare le Attività	0; 1; 2; 3; 4; 5	7%	B*C
Riduzione del numero di conflitti o reclami da parte degli utenti	0; 1; 2; 3; 4; 5	6%	B*C
Adozione di strumenti in linea con la normativa vigente	0; 1; 2; 3; 4; 5	6%	B*C
Condivisione degli obiettivi coi collaboratori e team working	0; 1; 2; 3; 4; 5	4%	B*C
Raggiungimento degli obiettivi operativi	0; 1; 2; 3; 4; 5	70%	B*C
		TOT (Max 100)	





B) Per la valutazione del singolo, è prevista l'integrazione delle due seguenti tabelle di verifica, la prima, per le attività rese sulle azioni di cui il soggetto è responsabile, anche in relazione al conseguimento degli obiettivi attribuiti, la seconda, per comportamenti.

Attribuzione di un punteggio, c.d. punteggio di **risultato (max 60 punti)** in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati in fase di programmazione. Ad ogni obiettivo è associato un peso, rappresentativo dell'importanza che ad esso si attribuisce. A tali obiettivi sono associati indicatori quantitativi misurabili ed i relativi pesi. Il rapporto tra il valore dell'indicatore proposto ed il valore dell'indicatore conseguito esprime il livello di raggiungimento di ciascun obiettivo. Il Valutatore a tal fine utilizzerà la scheda di seguito riportata. Il risultato va ponderato rispetto ad un punteggio massimo pari a 60.

NOME: <i>DIPENDENTE</i>		Punteggio Risultati = somma colonna punteggio (max 5)			
Compiti assegnati	Obiettivo	Peso (%)	Risultati raggiunti	Valutazione (da 0 a 5)	Punteggio (Peso * Valutazione)
Compito 1		**		da 0 a 5	Peso * Valutazione
Compito 2		**		da 0 a 5	Peso * Valutazione
.....		**		da 0 a 5	Peso * Valutazione
Compito N		**		da 0 a 5	Peso * Valutazione

Valutazione della prestazione e delle **competenze organizzative** di ogni singolo dipendente ed attribuzione di un **punteggio (max 40 punti)**. In questa fase devono essere valutate le aree di prestazione, ed in particolare:

- 1- Qualità della prestazione individuale.
- 2- Impegno.
- 3- Competenza.

Il valutatore previa consultazione del funzionario responsabile della struttura ove il dipendente presta servizio e con riferimento a ciascuna delle aree suddette, assegnerà ad ogni dipendente un punteggio utilizzando la sotto riportata tabella che descrive i relativi livelli.

Il risultato va ponderato rispetto ad un punteggio massimo pari a 40.

Nella riga dei "Risultati ottenuti", si prenderanno i dati elaborati e risultanti dalla Scheda precedente, ponderati rispetto al valore massimo di 40. I coefficienti di ponderazione sono diversificati in relazione ai livelli di inquadramento.

Il punteggio varia da 0 a 5:

0 - mai; 1 - raramente; 2 - a volte;

3 - spesso; 4 - quasi sempre; 5 - sempre.



Scheda di Valutazione del singolo dipendente							
Fattore di valutazione	Elementi di verifica	Coefficiente di ponderazione			Descrittori	Valutazione	Punteggio ponderato
		Liv.A	Liv.B	Liv.C			
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE	Precisione e puntualità nelle prestazioni svolte, attitudine alla responsabilità	1,5	1,5	1,5	Ha dimostrato capacità di rispettare i tempi di svolgimento del lavoro, velocità e precisione nell'adempimento di proprie responsabilità, nella redazione degli atti, tempestività ed appropriatezza di resa della prestazione richiesta, ha dimostrato inclinazione all'assunzione in proprio di significativi profili di responsabilità	05 Giud.≤ 5	Giud.*peso
	Adattamento e orientamento all'utenza	1,1	0,7	0,3	Ha dimostrato di saper organizzare le proprie attività in relazione all'utenza, sia interna che esterna, disponibilità, facile reperibilità, capacità di suscitare un'immagine competente ed efficiente.	05 Giud.≤ 5	Giud.*peso
	Capacità organizzativa di guida e delega	0,3	0,5	0,7	Ha dimostrato inclinazione all'organizzazione del lavoro e alla guida del gruppo, alla delega ad altri dipendenti di funzioni e attività.	05 Giud.≤ 5	Giud.*peso
	Capacità di lavorare in team	0,8	0,8	0,8	Ha dimostrato capacità di contribuire al lavoro di gruppo, anche con apporti originali e spontanei	05 Giud.≤ 5	Giud.*peso
	Capacità di produrre soluzioni innovative	0,3	0,5	0,7	Ha dimostrato capacità di semplificare tematiche complesse, di valutare e risolvere, in maniera innovativa, problemi e situazioni non previste.	05 Giud.≤ 5	Giud.*peso
	Sub totale		4	4	4		
IMPEGNO	Coinvolgimento all'interno dei processi	3,6	2	0,7	Ha dimostrato di contribuire, personalmente e attivamente, all'interno dei processi produttivi	05 Giud.≤ 5	Giud.*peso