

Ente di gestione per i Parchi e la Biodiversità – Romagna
Riolo Terme

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL COMITATO ESECUTIVO

Deliberazione n. 5 del 20/01/2020

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.

L'anno **duemilaventi**, il giorno **venti** del mese di **gennaio** alle ore **15:30** nel Palazzo comunale, si è riunita il **COMITATO ESECUTIVO**, a seguito di inviti regolarmente recapitati ai Sigg.:

VENTURI ANTONIO	PRESIDENTE	Presente
NICOLARDI ALFONSO	COMPONENTE	Presente
FRATTO GABRIELE ANTONIO	COMPONENTE	Assente
CAVALLI MANUEL	COMPONENTE	Presente
GHINI MAURO	COMPONENTE	Presente

Presenti n. 4

Assenti n. 1

Assiste il DIRETTORE COSTA MASSIMILIANO.

Assume la Presidenza il PRESIDENTE, il Sig. VENTURI ANTONIO.

Essendo gli invitati in numero legale si procede a quanto segue:

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

IL COMITATO ESECUTIVO

Rilevata la propria competenza ai sensi dell'articolo 14, comma 1, lettera e) dello Statuto dell'Ente di Gestione per i parchi e la Biodiversità – Romagna"

Vista la legge regionale 23 dicembre 2011, n. 24 "Riorganizzazione del sistema regionale delle aree protette e dei siti della rete natura 2000 e istituzione del parco regionale dello Stirone e del Piacenziano" sulla base della quale è stato istituito l'Ente di gestione per i Parchi e la Biodiversità – Romagna;

Richiamato il decreto del funzionario incaricato n. 91 del 12/10/2012 "Ricognizione ai sensi dell'art. 90, comma 6 della legge regionale n. 24/2011" con il quale la dott.ssa Monica Palazzini, incaricata dell'attivazione dell'Ente e della Liquidazione del Consorzio di gestione del Parco regionale della Vena del gesso Romagnola,

Dato atto che al momento dell'attivazione dell'Ente non è stata trasferita nessuna unità di personale dalle Province e dai Comuni partecipanti alla gestione del Parco Regionale della Vena del gesso e delle le aree protette e siti della Rete natura 2000 confluiti nell'Ente;

Preso atto che, in attuazione della programmazione del fabbisogno di personale per l'anno 2017, verranno assunti a decorrere dal mese di gennaio 2019 presso l'Ente di Gestione per i parchi e la Biodiversità – Romagna due unità di personale con contratto a tempo indeterminato e che per i restanti fabbisogni si continuerà anche nell'anno 2020 ad acquisire personale in comando o distacco;

Richiamato l'art. 16 del D.Lgs n. 150 del 27 ottobre 2009 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) che prevede che gli enti territoriali debbano adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 7 e 9 in merito all'approvazione e all'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della performance, ed ai criteri da adottare per la valutazione della performance individuale;

Ritenuto di adottare il "Sistema di valutazione della performance individuale" al fine di valutare con criteri omogenei le prestazioni del personale dipendente o comandato /distaccato presso l'ente a partire da gennaio 2020, secondo quanto indicato all'allegato A alla presente deliberazione, conformemente alle previsioni del D.Lgs 150/2009;

Con votazione unanime espressa in forma palese;

DELIBERA

- 1) di Approvare il "Sistema di valutazione della performance individuale" nel testo allegato A parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) di Dare atto che la presente deliberazione non ha riflessi sulla situazione economico finanziaria e/o sul patrimonio dell'ente;

Successivamente con votazione unanime e palese

delibera


- di rendere immediatamente eseguibile la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.

Verbale n. **1** del **20.01.2020**

IL PRESIDENTE
VENTURI ANTONIO

IL DIRETTORE
COSTA MASSIMILIANO

ENTE DI GESTIONE PER I PARCHI E LA BIODIVERSITÀ - ROMAGNA - Sede Legale: Via Saffi, 2 - 48013 BRISIGHELLA (RA)		 Parco regionale della Vena del Gesso Romagnola	
 Parchi e Riserve dell'Emilia-Romagna	 Riserva Naturale Bosco della Frattona	 Riserva Naturale Onferno	 Riserva Naturale Bosco di Scardavilla

Ente di Gestione per i parchi e la Biodiversità – Romagna

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Approvato con deliberazione del Comitato esecutivo n. _____ del _____

Art. 1. - Oggetto

Il presente sistema di valutazione riguarda il personale non dirigente dell'Ente di Gestione per i parchi e la Biodiversità – Romagna

Art. 2. - Perché si valuta

La valutazione è finalizzata a riconoscere il merito e a orientare i lavoratori al miglioramento delle proprie prestazioni e delle proprie competenze, in relazione agli obiettivi e ai compiti istituzionali dell'ente.

Art. 3. - Chi valuta

Sono valutati tutti i dipendenti a tempo indeterminato, compreso quelli comandati da altri enti, che abbiano prestato almeno 15 giorni di servizio effettivo nell'anno di riferimento e quelli a tempo determinato con contratto di durata pari o superiore a 4 mesi.

La valutazione della performance individuale del direttore è effettuata dal Comitato esecutivo, quella del restante personale è effettuata dal direttore.

4. Che cosa si valuta: definizioni dei parametri e criteri di valutazione

4.1) Parametro gestionale - Attuazione degli obiettivi gestionali (per tutti)

Definizione del parametro

Grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali annuali assegnati. Gli obiettivi gestionali sono definiti, di norma per ogni servizio / centro di costo, all'interno del PEG, collegato al ciclo della performance.

Gli obiettivi gestionali di PEG sono attribuiti automaticamente ai lavoratori del servizio a cui sono affidati dal PEG medesimo e sono valutati tenendo conto degli esiti del ciclo della performance, secondo il sistema.

Specifici obiettivi di gruppo o individuali, strumentali agli obiettivi gestionali, di PEG o istituzionali, possono essere assegnati a singoli lavoratori o a gruppi di essi.

Nell'attribuzione della valutazione il valutatore tiene conto della qualità del contributo assicurato dal valutato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza.

Criterio di valutazione

Per le categorie A e B, secondo una scala da insufficiente a ottimo, tenendo conto dei seguenti intervalli:

insufficiente	sufficiente	discreto	buono	ottimo
da 0 a 8	da 9 a 17	da 18 a 23	da 24 a 27	da 28 a 30

Per le categorie BG3, C e D, secondo una scala da insufficiente a ottimo, tenendo conto dei seguenti intervalli:

insufficiente	sufficiente	discreto	buono	ottimo
da 0 a 10	da 11 a 20	da 21 a 30	da 31 a 36	da 37 a 40

Per le posizioni organizzative, secondo una scala da insufficiente a ottimo, tenendo conto dei seguenti intervalli:

insufficiente	sufficiente	discreto	buono	ottimo
da 0 a 10	da 11 a 20	da 21 a 30	da 31 a 36	da 37 a 40

4.2) Parametro comportamentale - Problem solving (per tutti)

Definizione del parametro

Capacità di soluzione dei problemi. Questa capacità si manifesta particolarmente in situazioni di crisi e di emergenza, impreviste e non codificate, ma anche nell'attività ordinaria. Si manifesta con ideazione e applicazione di soluzioni innovative ai problemi che si presentano, siano essi operativi o amministrativi, organizzativi o di processo. L'atteggiamento proattivo del lavoratore e il carattere della semplificazione delle soluzioni ideate e applicate costituiscono fattori rilevanti della valutazione del problem solving.

Critério di valutazione

Per tutte le categorie e le posizioni organizzative, secondo una scala da insufficiente a ottimo, tenendo conto dei seguenti intervalli:

insufficiente	sufficiente	discreto	buono	ottimo
da 0 a 6	da 7 a 11	da 12 a 16	da 17 a 18	da 19 a 20

4.3) Parametro comportamentale - Competenza tecnico-operativa (no per posizioni organizzative)

Definizione del parametro

Capacità di svolgere l'attività conoscendo e applicando le conoscenze (teoriche e applicative) richieste per l'esercizio dell'attività, nel ruolo specificatamente assegnato al lavoratore. Capacità di rispettare le disposizioni. Puntualità e rapidità nello svolgimento dei compiti assegnati. Capacità progettuale. Capacità di organizzare in autonomia il proprio lavoro. Capacità di migliorare le proprie competenze. Flessibilità e disponibilità a farsi carico di nuovi compiti.

Critério di valutazione

Per tutte le categorie secondo una scala da insufficiente a ottimo, tenendo conto dei seguenti intervalli:

insufficiente	sufficiente	discreto	buono	ottimo
da 0 a 6	da 7 a 11	da 12 a 16	da 17 a 18	da 19 a 20

4.4) Parametro comportamentale - Competenza relazionale (no per posizioni organizzative)

Definizione del parametro

Capacità di ascolto e di risposta all'utente esterno e ai colleghi. Capacità di comprendere e di applicare norme e regole. Senso di responsabilità. Capacità di comunicazione (scritta e parlata) in modo chiaro, sintetico, empatico. Affidabilità.

Critério di valutazione

Per tutte le categorie, secondo una scala da insufficiente a ottimo, tenendo conto dei seguenti intervalli:

insufficiente	sufficiente	discreto	buono	ottimo
da 0 a 6	da 7 a 11	da 12 a 16	da 17 a 18	da 19 a 20

4.5) Parametro comportamentale - Leadership (solo per posizioni organizzative)

Definizione del parametro

Capacità di guidare i lavoratori al raggiungimento del risultato e alla partecipazione attiva al lavoro del servizio; capacità di dirigere il servizio. Implica capacità di ascolto e dialogo, di relazione, capacità di essere di esempio nei comportamenti e di esprimere competenza tecnica (autorevolezza) nelle materie assegnate.

Critério di valutazione

Per le posizioni organizzative, secondo una scala da insufficiente a ottimo, tenendo conto dei seguenti intervalli:

insufficiente	sufficiente	discreto	buono	ottimo
da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10	da 11 a 13	da 14 a 15

4.6) Parametro comportamentale - Team building (solo per posizioni organizzative)

Definizione del parametro

Capacità di lavorare in squadra, di riconoscere e valorizzare il contributo degli altri. Capacità di contribuire all'integrazione dei processi lavorativi, promuovendo la collaborazione all'interno del servizio affidato e con gli altri servizi

Critério di valutazione

Per le posizioni organizzative, secondo una scala da insufficiente a ottimo, tenendo conto dei seguenti intervalli:

insufficiente	sufficiente	discreto	buono	ottimo
da 0 a 7	da 8 a 12	da 13 a 18	da 19 a 21	da 22 a 25

5. Strumenti di valutazione

La valutazione della performance individuale si realizza attraverso la compilazione delle schede allegate al presente documento.

Il totale delle voci (afferenti comportamenti organizzativi/contributo offerto alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza/raggiungimento degli obiettivi di gruppo o individuali) presenti nella scheda consente di esprimere un punteggio complessivo, dato dalla somma dei "punteggi" parziali attribuiti per ciascun criterio. Il punteggio massimo complessivo conseguibile è pari a 100.

Il punteggio complessivo conseguito costituisce il livello della performance individuale di cui ai sottoindicati scaglioni:

- livello di prestazione eccellente da 95 a 100 punti;
- livello di prestazione ottima da 80 a 94 punti;
- livello di prestazione adeguata da 60 a 79 punti;
- livello di prestazione parzialmente adeguata da 40 a 59 punti;
- livello di prestazione insufficiente punteggio pari o inferiore a 39 (valutazione negativa).

6. Processo di valutazione

Fermo restando che il periodo temporale di riferimento della valutazione va dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno, il processo si articola come segue.

1^ fase: definizione obiettivi – entro febbraio

Gli obiettivi gestionali di PEG sono obiettivi assegnati automaticamente ai responsabili di posizione organizzativa e agli altri lavoratori, i quali vi concorreranno secondo le disposizioni operative e organizzative del direttore e/o del responsabile del servizio nel corso dell'anno.

Il direttore assegna al personale eventuali obiettivi gestionali strumentali agli obiettivi di PEG o istituzionali (parametro 4.1). Ulteriori obiettivi possono essere assegnati al personale nel corso dell'anno, qualora l'Amministrazione assegni al settore / servizio nuovi obiettivi.

2^ fase: monitoraggio – entro settembre

Durante l'anno lavorativo, il direttore fornisce indicazioni sull'andamento della performance del lavoratore, nelle diverse occasioni di svolgimento dei compiti assegnati e/o nel perseguimento degli obiettivi assegnati, sia di carattere positivo sia di carattere negativo.

Il direttore, nel corso dell'anno e, comunque, entro settembre, può svolgere uno o più colloqui individuali o riunioni di gruppo finalizzati ad analizzare l'andamento della performance (individuale o di gruppo).

Lo svolgimento di questa fase è facoltativo. Tuttavia, il direttore è tenuto ad effettuare almeno un colloquio individuale e almeno una riunione di gruppo, qualora richiesto.

Il direttore è tenuto effettuare il colloquio individuale o la riunione di gruppo, se l'andamento della prestazione presenta significative criticità e, in particolare, quando l'andamento della prestazione stessa si configura insufficiente.

3^ fase: valutazione conclusiva – entro gennaio dell'anno successivo

Il direttore effettua la valutazione utilizzando l'apposita scheda. La scheda con la valutazione finale viene consegnata al valutato in apposito incontro individuale.

Nell'incontro individuale di consegna della scheda, il valutatore illustra le motivazioni dei punteggi attribuiti e il valutato può chiedere chiarimenti.

La scheda di valutazione deve essere sottoscritta dal valutatore e dal valutato, per presa visione.

7. Controversie

Il lavoratore che intende contestare la valutazione ottenuta comunica per iscritto la contestazione al Nucleo di valutazione (o OIV o organo avente analoghe funzioni), entro dieci giorni dalla consegna della scheda. Nel caso la scadenza del termine coincida con una giornata non lavorativa (sabato) o festiva il termine è prorogato al primo giorno lavorativo utile.

Nucleo di valutazione (o OIV o organo avente analoghe funzioni) dirime le controversie, incontrando (anche congiuntamente, qualora entrambi concordino) valutatore e valutato per ascoltare le loro ragioni e stabilendo il punteggio definitivo, entro cinque giorni dal ricevimento della contestazione. Nell'incontro, il lavoratore può essere assistito da un rappresentante delle OOSS o da altra persona liberamente individuata dal lavoratore medesimo. L'esito definitivo della valutazione viene annotato sulla scheda già compilata, apportando le eventuali correzioni e sottoscrivendo la scheda medesima, a tal fine. Il valutato sottoscrive la scheda di valutazione per presa visione.

Modello A – Scheda di valutazione degli incaricati di posizione organizzativa

Ente	
Servizio	
Valutatore	
Valutato	

Parametri	Punteggio massimo	Punteggio assegnato ¹
1. Attuazione degli obiettivi assegnati	40	
2. Problem solving	20	
3. Leadership	15	
4. Team building	25	
TOTALE	100	

Eventuali sintetiche motivazioni della valutazione complessiva da parte del valutatore

Eventuali note e osservazioni del valutato

Il valutatore	Nel caso di contestazione Il Presidente del NdV / OIV
Il valutato	Il valutato
Data	Data

¹ Il punteggio assegnato non può contenere decimali, ad esclusione del parametro 1, quando è il frutto di un calcolo automatico, collegato al ciclo della performance organizzativa, relativamente alla determinazione dei risultati ottenuti in relazione agli obiettivi assegnati.

Modello B – Scheda di valutazione dei lavoratori di categoria B, C e D

Ente	
Servizio	
Valutatore	
Valutato	
Categoria del valutato	

Parametri	Punteggio massimo	Punteggio assegnato²
1. Attuazione degli obiettivi assegnati	40	
2. Problem solving	20	
3. Competenza tecnico-operativa	20	
4. Competenza relazionale	20	
TOTALE	100	

Eventuali sintetiche motivazioni della valutazione complessiva da parte del valutatore
--

Eventuali note e osservazioni del valutato
--

Il valutatore	Nel caso di contestazione Il Presidente del NdV / OIV
Il valutato	Il valutato
Data	Data

² Il punteggio assegnato non può contenere decimali.

Ente di gestione per i Parchi e la Biodiversità - Romagna

Fognano – Brisighella

Proposta n. 2020 / 15
DIRETTORE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Per i fini previsti dall'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere *FAVOREVOLE* in merito alla regolarità tecnica.

Lì, 20/01/2020

IL DIRETTORE
COSTA MASSIMILIANO
(sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)

Ente di gestione per i Parchi e la Biodiversità - Romagna

Rioło Terme

Proposta n. 2020 / 15
DIRETTORE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Dato atto che il Responsabile del servizio finanziario che risulta firmatario, con l'apposizione del visto o con la resa del parere di regolarità contabile, attesta l'assenza di qualsiasi interesse finanziario o economico o qualsiasi altro interesse personale diretto o indiretto con riferimento allo specifico oggetto del presente procedimento.

Per i fini di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, considerato:

che l'atto è dotato di copertura finanziaria;

che l'atto non necessita di copertura finanziaria in quanto non comporta assunzione di spesa o diminuzione di entrata;

che l'atto comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente in merito ai quali si osserva che
.....
.....
.....

si esprime, sulla proposta di deliberazione in oggetto, parere *FAVOREVOLE* in ordine alla regolarità contabile.

Lì, 21/01/2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
COSTA MASSIMILIANO
(sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)

**ENTE DI GESTIONE PER I PARCHI E LA BIODIVERSITÀ
- ROMAGNA -**

Sede Legale: Via Moro, 2 – 48025 RIOLO TERME (RA)



Parco regionale della
**Vena del Gesso
Romagnola**

 **Parchi e Riserve
dell'Emilia-Romagna**

 **Riserva Naturale Bosco
della Frattona**

 **Riserva Naturale
Onferno**

 **Riserva Naturale Bosco
di Scardavilla**

Certificato di pubblicazione

Deliberazione di Giunta n. 5 del 20/01/2020

DIRETTORE

**Oggetto: APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Ai sensi per gli effetti di cui all'art. 124 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, copia della presente deliberazione viene pubblicata mediante affissione all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi dal 28/02/2020.

Li, 28/02/2020

L'INCARICATO DELLA PUBBLICAZIONE
GHIRELLI FABIO
(sottoscritto digitalmente
ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)

ENTE DI GESTIONE PER I PARCHI E LA BIODIVERSITÀ - ROMAGNA - Sede Legale: Via Moro, 2 – 48025 RIOLO TERME (RA)		 Parco regionale della Vena del Gesso Romagnola	
 Parchi e Riserve dell'Emilia-Romagna	 Riserva Naturale Bosco della Frattona	 Riserva Naturale Onferno	 Riserva Naturale Bosco di Scardavilla

Certificato di esecutività

Deliberazione del Comitato Esecutivo n. 5 del 20/01/2020





DIRETTORE

Oggetto: APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Si dichiara che la presente deliberazione è divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dall'inizio della pubblicazione all'albo pretorio on-line di questo Comune.

Li, 09/03/2020

L'INCARICATO DELLA PUBBLICAZIONE
GHIRELLI FABIO
(sottoscritto digitalmente
ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)

ENTE DI GESTIONE PER I PARCHI E LA BIODIVERSITÀ - ROMAGNA - Sede Legale: Via Moro, 2 – 48025 RIOLO TERME (RA)		 Parco regionale della Vena del Gesso Romagnola	
 Parchi e Riserve dell'Emilia-Romagna	 Riserva Naturale Bosco della Frattona	 Riserva Naturale Onferno	 Riserva Naturale Bosco di Scardavilla

Certificato di avvenuta pubblicazione

Deliberazione del Comitato Esecutivo n. 5 del 20/01/2020

Oggetto: APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Si dichiara l'avvenuta regolare pubblicazione della presente deliberazione all'albo pretorio on-line di questo Comune a partire dal 28/02/2020 per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Li, 16/03/2020

L'INCARICATO DELLA PUBBLICAZIONE
GHIRELLI FABIO
 (sottoscritto digitalmente
 ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)