



**Relazione di
monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi
individuali 2016
- ARCEA -
approvata in data 15.7.2016**



Sommario

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | Inquadramento generale | 3 |
| 2 | Performance individuale..... | 5 |
| 3 | Monitoraggio degli obiettivi..... | 6 |
| 3.1 | Ambiti del monitoraggio..... | 6 |
| 3.2 | Fasi del processo di monitoraggio..... | 6 |
| 3.3 | Partecipazione al monitoraggio..... | 6 |
| 3.4 | Esiti del monitoraggio..... | 6 |
| 3.5 | Svolgimento del processo | 7 |
| 3.5.1 | Adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi..... | 8 |
| 3.5.2 | Coerenza con le disposizioni di sistema..... | 9 |
| 3.5.3 | Monitoraggio infrannuale | 9 |
| 3.5.4 | Assegnazione obiettivi individuali: tempi e modalità di rimodulazione..... | 10 |
| 3.5.5 | Sistemi informativi e informatici | 10 |
| 4 | Conclusioni..... | 11 |
| 5 | Allegato 1 – Questionario compilato dall’Ente | 12 |



1 Inquadramento generale

Il presente documento conclude l'attività di monitoraggio degli obiettivi individuali di *performance* assegnati dall'ARCEA nell'anno 2016. L'attività di monitoraggio è stata avviata dall'Organismo Indipendente di Valutazione della Giunta regionale della Regione Calabria (da qui in avanti OIV) in data 26.05.2016 (cfr. verbale n. 19/2016).

Il monitoraggio è finalizzato, con riferimento *“alla fase di assegnazione degli obiettivi effettuata nel ciclo in corso”*, a valutare *“lo svolgimento del processo, l'adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e la coerenza con le disposizioni del Sistema”* (ANAC, delibera 23/2013) e fungere da supporto metodologico e operativo per i cicli a venire.

Il monitoraggio degli obiettivi individuali viene espletato in attuazione delle seguenti disposizioni normative:

- art. 3, comma 2, del d.lgs. 150/2009 (*“Ogni amministrazione pubblica è tenuta a **misurare e a valutare la performance con riferimento ai singoli dipendenti**, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione di cui all'art. 13”*);
- art. 3, comma 4, del d.lgs. 150/2009 (*“Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale..., secondo criteri **strettamente connessi alla soddisfazione dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi**”*);
- art. 14, comma 4, lettera a) e d) del d.lgs.150/2009 (L'OIV *“monitorea il funzionamento complessivo del sistema della valutazione”* e *“garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione... nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità”*).

Il processo di monitoraggio seguito dall'OIV si è sviluppato in linea con le indicazioni metodologiche ed operative dell'ANAC⁽¹⁾, adeguate al sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente nell'ambito della propria autonomia⁽²⁾. In particolare, si è fatto riferimento alle indicazioni fornite dall'ANAC, principalmente con le delibere rispettivamente n°6/2013 *“Linee guida relative al ciclo di gestione della performance 2013”* e n°23/2013 *“Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni”*.

Inoltre hanno costituito un punto di riferimento, tra l'altro, le seguenti ulteriori delibere:

1 A seguito del d.l. 90/2014, convertito con legge n. 114/2014, le competenze in materia di performance sono state trasferite al dipartimento della funzione pubblica il quale, con apposito comunicato (<http://www.funzionepubblica.gov.it/lastruttura/dipartimento-della-funzione-pubblica/notizie/2014/agosto/competenze-anac-su-ciclo-performance-trasferite-adfp.aspx>) ha confermato la piena applicazione delle delibere in precedenza adottate dalla CIVIT/ANAC in attuazione dell'art. 13 del d.lgs. 150/2009

2 A tal proposito la delibera CIVIT/ANAC n°6/2012, pagine 6-7, afferma, con riferimento alla validazione della relazione sulla performance, come l'approccio metodologico adottato deve tenere conto *“della complessità dimensionale e organizzativa dell'amministrazione”* oltre che del rispetto del principio di ragionevolezza con riferimento sia alla reperibilità delle informazioni e sia all'ampiezza e profondità di analisi sottesa al processo di validazione. Tale considerazione si considera applicabile anche al monitoraggio dell'assegnazione degli obiettivi individuali.



- n. 89/2010 concernente “Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance”;
- n. 104/2010 concernente “Definizione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance”;
- n. 112/2010 concernente “Struttura e modalità di redazione del Piano della performance”;
- n. 114/2010 concernente “Indicazioni applicative ai fini dell’adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance”;
- n. 1/2012 concernente “Linee guida relative al miglioramento dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance e dei Piani della performance”.

Nell’ambito dell’attività di monitoraggio è stato esaminato il Piano della *performance* 2016-2018, approvato con decreto del Direttore di ARCEA n. 10 del 01.02.2016 e sul quale questo organismo ha effettuato il monitoraggio di primo livello, la cui relazione finale è stata approvata nella seduta dell’8 aprile 2016⁽³⁾.

A supporto dell’azione di monitoraggio l’OIV ha richiesto agli Enti tenuti ad avvalersi dell’OIV regionale la compilazione di un questionario la cui struttura viene riportata in allegato (allegato 1); il questionario è stato proposto dall’ANAC (cfr. allegato 2 della delibera 23/2013) e rielaborato dall’OIV.

Va, peraltro, considerato che l’assegnazione degli obiettivi rientra tra “*le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro*” “*assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro*” (art.5 comma 2 del d.lgs. 165/2001).

Inoltre la valutazione del personale assegnato ai propri uffici rientra tra i compiti connessi alla funzione dirigenziale in base all’art. 17, comma 1, lettera e bis) del d.lgs. 165/2001.

Come ribadito dall’ANAC, le attività di monitoraggio espletate dall’OIV non sono sostitutive dei compiti di “*pianificazione, controllo e rendicontazione*” in capo all’Amministrazione e non sono sostitutive dell’imputazione ai dirigenti della responsabilità dell’intero processo di valutazione del personale, (tanto quello dirigente quanto quello del comparto).

³ Nella citata relazione l’OIV ha avuto modo di esprimersi “*positivamente sull’impianto metodologico e sugli obiettivi strategici e operativi definiti nell’ambito del Piano della performance 2016-2018*”.



2 Performance individuale

Già per l'anno 2015 è stato osservato come l'ARCEA abbia adottato il regolamento di disciplina della *performance*, quale normativa secondaria di attuazione della l. r. 3/2012; a motivo di ciò, si è esplicitato, con i previsti atti di natura regolamentare, il potere in capo all'ente per come sancito dall'art. 7 del d.lgs. 150/2009. Tale regolamento, aggiornato con decreto del Direttore n. 9 del 28/01/2015 con adeguamento a ciò che l'OIV aveva segnalato come criticità, stabilizza il sistema e consente al Piano della *performance* di svolgere il ruolo tipico di pianificazione/programmazione.



3 Monitoraggio degli obiettivi

3.1 Ambiti del monitoraggio

Gli ambiti di monitoraggio sono quelli individuati nella scheda allegata; in particolare sono stati interessati dal monitoraggio i seguenti ambiti che l'OIV ha ritenuto, in linea con le indicazioni ANAC, meritevoli di attenzione:

- grado di copertura dell'assegnazione degli obiettivi;
- modalità di assegnazione degli obiettivi;
- coerenza degli obiettivi con i principi del d.lgs. 150/2009;
- modalità di condivisione degli obiettivi.

3.2 Fasi del processo di monitoraggio

Il monitoraggio dell'assegnazione degli obiettivi individuali si è sviluppato attraverso le seguenti azioni:

- esame del Piano della *performance* 2016-2018 ed in particolare della relazione di avvio ciclo approvata nella seduta dell'8 aprile 2016;
- esame del sistema di misurazione approvato con decreto del Direttore n. 9 del 28/01/2015;
- personalizzazione della scheda di rilevazione fornita dall'ANAC a supporto dell'azione di monitoraggio;
- trasmissione, con nota prot. n. 171658 del 26/05/2016, della scheda agli enti tenuti ad avvalersi dell'OIV regionale ed assegnazione del termine del 13/06/2016;
- analisi delle risposte dell'ARCEA al questionario;
- relazione di sintesi a conclusione dell'azione di monitoraggio.

3.3 Partecipazione al monitoraggio

L'ARCEA ha inviato la scheda di rilevazione relativa al monitoraggio degli obiettivi individuali per l'anno 2016 in data 13.6.2016 nei termini assegnati dall'organismo (l'invio è avvenuto tramite pec acquisita al protocollo dell'OIV con il n. 189153 del 14.06.2016). La scheda risulta compilata in ogni parte.

L'OIV, pur consapevole delle difficoltà operative in cui possono trovarsi alcuni Enti, ribadisce, in questa sede, l'importanza di una partecipazione attiva al ciclo di gestione della *performance*, che si realizza anche attraverso la collaborazione con il medesimo organismo e la struttura di supporto. Tale attenzione, come l'esperienza dimostra, può portare a risolvere tempestivamente situazioni critiche. Ciò premesso, si prende atto che l'ARCEA ha mostrato ampia e tempestiva collaborazione sia ritrasmettendo il questionario nei termini e sia attraverso la compilazione completa dello stesso. Peraltro denota un miglioramento rispetto allo scorso anno quando il monitoraggio non è stato possibile per la mancata trasmissione del questionario (cfr. nota n. 133573 del 29.4.2015 di questo OIV in riscontro ad una nota interlocutoria dell'Ente).

3.4 Esiti del monitoraggio



Come anticipato, nel corso del 2015 è stato modificato il Sistema di misurazione della performance, adeguandolo alle prescrizioni dell'OIV; tali modifiche consentono di stabilizzare il sistema e renderlo più coerente con i principi del d.lgs. 150/2009.

In particolare:

1. è stata prevista, per il personale Dirigente, un'apposita macro-area di valutazione denominata "*Contributo assicurato alla Performance complessiva dell'Ente*", alla quale è stata attribuito un peso pari al 15%: ai sensi dell'art. 7 del citato Regolamento "*Tale contributo è misurato attraverso la media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici, quantificata attraverso gli indicatori di impatto, secondo il grado di coinvolgimento di ciascuna Struttura*";
2. sono stati indicati i parametri per il calcolo della retribuzione di risultato dei dirigenti e vengono descritte le modalità di determinazione dell'indennità di produttività del personale non dirigente;
3. è stato introdotto il principio secondo il quale – ai sensi dell'art. 5, comma 11 quinquies del d.l. 6 luglio 2012 n. 95, convertito in l. 7 agosto 2012, n. 135 – ai dirigenti e al personale non dirigenziale che risultano più meritevoli in esito alla valutazione effettuata è attribuito un trattamento accessorio maggiorato di un importo compreso tra il 10% e il 30% rispetto al trattamento accessorio medio attribuito ai dipendenti appartenenti alle medesime categorie;
4. è stata esplicitata la modalità di calcolo degli "*obiettivi di performance*", il cui grado di raggiungimento è misurato attraverso la media ponderata degli indicatori afferenti gli obiettivi operativi moltiplicata per il peso che l'obiettivo possiede rispetto alla performance complessiva della struttura coinvolta;
5. è stata esplicitata la distinzione tra gli "*obiettivi di performance organizzativa*", gli "*specifici obiettivi individuali*" (di cui all'art. 9, comma 1, lettera b) del d.lgs. 150/2009) ed i "*Comportamenti organizzativi e procedure amministrative*".

Allo stato attuale questo organismo non ritiene di dover fornire ulteriori indicazioni, che potranno invece intervenire dopo che il sistema sarà stato sufficientemente testato, oltre che nell'ipotesi di modifica delle norme di principio a seguito della entrata in vigore dei decreti delegati previsti dalla legge delega n. 124/2015.

3.5 Svolgimento del processo

Premesso, ancora una volta, che il monitoraggio avviene alla luce delle schede trasmesse all'OIV e dunque potrebbe presentare aspetti di non esaustività, si rileva quanto segue.

1. **Grado di copertura dell'assegnazione degli obiettivi.** Il livello di assegnazione degli obiettivi individuali ai dirigenti e al personale del comparto è pari al 100%; l'ARCEA ha assegnato gli obiettivi individuali a tutto il personale dell'Ente.
2. **Modalità di condivisione degli obiettivi.** L'Ente ha dichiarato che i momenti di condivisione degli obiettivi di *performance* con i dirigenti si concretizzano attraverso "*periodiche riunioni di programmazione e indirizzo nonché in sede di elaborazione del Piano della performance dell'ente*", mentre la condivisione con il personale si è realizzata attraverso riunioni "*tematiche sia di gruppo del personale assegnato alla funzione, sia di tutto il personale all'atto della comunicazione degli obiettivi*". E' opportuno che tali momenti di confronto svolgano correttamente la funzione di orientamento e soprattutto si esplichino nell'ambito dell'azione manageriale dei dirigenti preposti.



In questa sede è opportuno segnalare quanto segue:

- I momenti di condivisione degli obiettivi diversi dal colloquio possono essere utili quando viene scelto di orientare l'azione dei collaboratori anche attraverso obiettivi di gruppo. E' molto interessante quanto emerso dal questionario, laddove risulta che la maggior parte del personale è coinvolto in obiettivi di gruppo, dato sintomatico di una organizzazione in cui viene privilegiata la direzione comune degli sforzi gestionali. E' utile suggerire, nel corso di tali incontri, la raccolta delle firme dei partecipanti e, laddove possibile, la predisposizione di un sintetico verbale nel quale si espongano i diversi punti di vista emersi.
- E' importante che i momenti di condivisione da ultimi accennato siano "dedicati" e, dunque, siano distinti dagli incontri informali che quotidianamente avvengono tra valutatore e valutato, anche per dare loro il giusto tono e la giusta importanza.

3. **Momenti di condivisione dei monitoraggi intermedi al fine di riorientare l'azione dei collaboratori.** Dalle risposte al questionario risulta che con i momenti di monitoraggio intermedio rispetto ai dirigenti sono solo semestrali, mentre rispetto al personale sono continui. E' il caso di segnalare come il monitoraggio rispetto alla struttura manageriale dell'ente (costituita dai dirigenti) dovrebbe essere un fenomeno costante.

In questa sede non può non sottolinearsi che il monitoraggio è la condizione per poter procedere alla rimodulazione degli obiettivi; inoltre il monitoraggio deve concludersi con un rapporto sullo stato di avanzamento degli obiettivi che fornisca alle strutture organizzative gli elementi per orientare l'azione e rimuovere gli eventuali ostacoli al loro raggiungimento.

La logica del corretto funzionamento del processo valutativo richiede di intervenire tempestivamente per ri-orientare l'azione e rimodulare gli obiettivi in presenza di eventi imprevedibili e non controllabili che possano inficiarne il raggiungimento.

3.5.1 Adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi

1. **Modalità di assegnazione degli obiettivi.** L'Ente dichiara che alla maggior parte del personale gli obiettivi vengono assegnati tramite colloquio, mentre ciò avviene parzialmente per i dirigenti; ad una percentuale di dirigenti e personale compresa tra il 50% ed il 100% vengono assegnati gli obiettivi individuali tramite controfirma della scheda obiettivi.

Risulta estremamente utile definire e condividere, in sede di colloquio individuale, le esigenze connesse al raggiungimento degli obiettivi, con il contestuale approfondimento delle criticità del contesto e la costruzione della piena consapevolezza sull'intero processo valutativo; per tali ragioni i colloqui pre-assegnazione dovrebbero rappresentare una modalità ordinaria propedeutica all'assegnazione degli stessi.

Relativamente ai fattori valutativi di tipo percettivo (non misurati da indicatori quantitativi), il fatto di conoscere *ex ante* quali siano le aspettative (es.: sulla capacità di operare nei gruppi di lavoro, sul *problem solving*, sulla crescita delle competenze ecc.) può consentire di orientare



l'azione dei propri collaboratori anche nella direzione della rimozione delle criticità rilevate in passato.

La controfirma della scheda di assegnazione degli obiettivi, senza l'effettuazione del colloquio, appare una semplice notifica dell'atto di assegnazione. È ben vero che la controfirma costituisce una presa d'atto, ma ciò dovrebbe suggellare il colloquio di assegnazione/condivisione degli obiettivi, confermando la presenza di una previa interlocuzione, l'analisi di eventuali criticità ed eventuali osservazioni.

2. **Obiettivi misurati tramite indicatori con indicazione del target e della fonte di acquisizione.** Gli obiettivi assegnati al personale (dirigente e non) sono misurati attraverso indicatori (percentuale rilevata 50% - 100%); per una percentuale di indicatori compresa tra il 50% ed il 100% è indicato il target e la fonte di acquisizione dei dati di monitoraggio.

3.5.2 Coerenza con le disposizioni di sistema

1. **Coerenza degli obiettivi con il sistema di misurazione e valutazione della performance.** L'Ente ha risposto positivamente al quesito sulla coerenza dell'assegnazione degli obiettivi di performance (organizzativa e individuale) del personale (dirigente e non) con il sistema disciplinato dal Regolamento vigente.
2. **Obiettivi di gruppo.** L'Ente ha affermato di avere assegnato obiettivi di gruppo ad una parte del personale; per il personale non dirigente questa rappresenta una modalità utilizzata in misura preponderante: ciò è certamente un aspetto positivo⁽⁴⁾.
3. **Obiettivi funzionali al "miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi" e carichi di lavoro.** L'Ente ha dichiarato che gli obiettivi assegnati sono funzionali al "miglioramento della qualità dei servizi", come previsto dall'art. 5 del d.lgs. 150/2009, e "tengono conto delle diverse condizioni di contesto e delle criticità in precedenza riscontrate".

E' utile e doveroso sottolineare, in questa sede, come non tutti gli obiettivi possano essere utilizzabili per misurare la performance organizzativa e individuale, ma solo quelli che siano coerenti con le caratteristiche indicate dall'art. 5 del d.lgs. 150/2009 e dalla legge regionale 3/2012: sarebbe opportuna una azione finalizzata a fornire ai titolari del potere valutativo indirizzi metodologici univoci e costituire una struttura di supporto nelle diverse fasi del processo valutativo.

3.5.3 Monitoraggio infrannuale

Viene dichiarata l'effettuazione del monitoraggio infrannuale. La previsione di periodi di monitoraggio infrannuale deve avere una cadenza tale da consentire "l'adozione tempestiva di eventuali azioni

(4) In questa sede è utile segnalare che, come affermato dall'ANAC (delibera n. 114/2010), non si deve far coincidere il gruppo con la struttura di appartenenza del singolo, dal momento che, in questo caso, ci sarebbe una sovrapposizione tra obiettivi di performance organizzativa (ossia di struttura) e obiettivi di gruppo. Gli obiettivi di gruppo, che si aggiungono agli obiettivi organizzativi e individuali, sono adatti a quelle situazioni in cui il lavoro è organizzato "per progetti" con il coinvolgimento di personale anche appartenente a unità organizzative diverse. In questi casi il livello di raggiungimento degli obiettivi di gruppo deve poter incidere sulla valutazione individuale. Gli obiettivi di gruppo sono esplicitamente previsti dall'art. 9 comma 2 lettera a) del d.lgs. 150/2009. Va, inoltre, evidenziato che tutti i progetti di produttività collettiva devono trovare nel sistema di assegnazione degli obiettivi una collocazione al fine di consentire la valutazione conclusiva in sede di relazione sulla performance.



*correttive*⁵. Infatti sono proprio questi momenti di verifica che possono consentire di individuare le linee per il miglioramento dell'azione individuale anche attraverso, qualora gli obiettivi siano legati a processi di cambiamento organizzativo, l'utilizzo delle opportune leve in grado di reindirizzare l'azione. Per questa ragione è necessario che il monitoraggio sfoci in rapporti formalizzati sullo stato di attuazione degli obiettivi.

3.5.4 Assegnazione obiettivi individuali: tempi e modalità di rimodulazione

In merito all'assegnazione degli obiettivi individuali, nell'evidenziare che tale processo deve esplicarsi tempestivamente anche al fine di realizzare la coerenza con il piano della *performance*, l'OIV non ha cognizione della data in cui è stata formalizzata.

Il fatto di conoscere gli obiettivi di *performance* consente infatti alle strutture dell'Agenzia di pianificare le attività e di utilizzare le leve gestionali necessarie per il perseguimento degli obiettivi e tra queste leve certamente si inquadra l'assegnazione degli obiettivi individuali.

Si ribadisce, in questa sede, che l'assegnazione degli obiettivi individuali in ritardo (a tal riguardo l'OIV effettuerà in futuro verifiche specifiche in questa direzione) porta con sé alcune conseguenze inevitabili, come l'inutilità delle attività di monitoraggio infrannuali (che diventano un esercizio tendenzialmente inidoneo ad indirizzare l'azione gestionale attraverso opportuni interventi correttivi) e l'eventuale rimodulazione degli obiettivi individuali, connessa ad eventi esogeni ed endogeni non controllabili e non prevedibili, risulta ritardata con effetti sulla significatività dei *target*; inoltre può risultare inficiato il ruolo degli obiettivi individuali di orientare l'azione individuale anche sotto il profilo del comportamento organizzativo e professionale.

3.5.5 Sistemi informativi e informatici

L'OIV, come già rilevato nelle diverse relazioni approvate, segnala la necessità di utilizzare applicativi informatici dedicati al ciclo di gestione della *performance* e quindi anche al processo di assegnazione individuale degli obiettivi. Il supporto informatico è necessario per portare a regime il sistema e rendere stabili i processi relativi alle diverse fasi del ciclo (elaborazione del Piano, assegnazione obiettivi individuali, monitoraggio infrannuale, valutazione della *performance* organizzativa, valutazione della *performance* individuale, relazione sulla *performance*). Pertanto – anche qualora l'utilizzo di sistemi di informatica individuale possa essere accettato nei primi anni di avvio del ciclo della *performance* (anche alla luce dell'esigenza di progettare e testare i flussi informativi) – è da considerare non più procrastinabile la messa a punto di un adeguato sistema informatico di supporto. Ciò potrà avvenire anche in sinergia con gli uffici della Regione preposti al ciclo della *performance*, nell'ambito del riutilizzo dei sistemi informatici.

⁵ Cfr. Delibera CIVIT 89/2010.



4 Conclusioni

In conclusione, l'O.I.V. – tenuto conto degli esiti del questionario compilato dall'ARCEA – si esprime auspicando, per il futuro, appositi interventi idonei al miglioramento graduale del sistema, come peraltro l'Agenzia sta facendo costantemente.

Tali interventi dovranno essere indirizzati al favorire i seguenti risultati:

- definizione delle modalità di incidenza dei comportamenti che, in base alla normativa nazionale e regionale, sono da considerare rilevanti ai fini della valutazione individuale;
- schede di assegnazione degli obiettivi e di valutazione individuale chiare e con significati inequivoci;
- monitoraggio infrannuale degli obiettivi;
- colloquio individuale sia in fase di assegnazione degli obiettivi che in fase di valutazione individuale;
- coinvolgimento delle strutture dell'agenzia e di tutto il personale in momenti di condivisione del processo;
- la messa a punto di un adeguato sistema informatico di supporto

Infine, l'OIV non può non ribadire quanto già affermato in altre sedi e, cioè, rappresentare l'esigenza che le criticità vengano affrontate, in un processo di passaggio *graduale* – ma nel contempo tempestivo – ad una situazione di normale funzionamento del ciclo della *performance* individuale⁶ che superi la logica di mero adempimento formale per farlo rientrare pienamente nell'ambito degli strumenti in cui possa pienamente esplicarsi l'azione manageriale e la conseguente valutazione della *performance* organizzativa e individuale.

L'OIV svilupperà le azioni di monitoraggio future anche tenendo conto delle segnalazioni e delle indicazioni fornite con la presente relazione.

Il Presidente: Prof. Attilio Gorassini _____

Il Componente: Avv. Domenico Gaglioti _____

Il Componente: Dott. Angelo Maria Savazzi _____

⁶ Questa impostazione è confermata dalla delibera Civit 112/2010, pag. 9



5 Allegato 1 – Questionario compilato dall’Ente

Di seguito vengono riportate le risposte fornite dall’ARCEA.

| | A) Personale in servizio (valore assoluto) | B) Personale a cui sono stati assegnati obiettivi di performance organizzativa (valore assoluto) | | |
|---|---|---|---|--|
| Dirigenti | 3+1(Direttore) | 3+1(Direttore) | | |
| Personale non dirigente | 41 | 41 | | |
| 2. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali ? | | | | |
| | A) numero di Personale a cui sono stati formalmente assegnati obiettivi individuali (valore assoluto) | B) Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore | C) Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi | |
| Dirigenti | 3+1(Direttore) | <input type="checkbox"/> 50%- 100% <input type="checkbox"/> 1%- 49% <input checked="" type="checkbox"/> 0 | <input checked="" type="checkbox"/> 50%- 100% <input type="checkbox"/> 1%- 49% <input type="checkbox"/> 0 | |
| Personale non dirigente | 41 | <input checked="" type="checkbox"/> 50%- 100% <input type="checkbox"/> 1%- 49% <input type="checkbox"/> 0 | <input checked="" type="checkbox"/> 50%- 100% <input type="checkbox"/> 1%- 49% <input type="checkbox"/> 0 | |
| 3. Per quali categorie di personale sono stati individuati specifici elementi valutativi nell’ambito del fattore valutativo Comportamenti professionali e organizzativi ? | | | | |
| | A) numero di personale per i quali sono stati individuati elementi valutativi specifici (valore assoluto) | B) numero di personale per i quali gli elementi valutativi sono stati pesati (valore assoluto) | | |
| Dirigenti | 3+1 | 3+1 | | |
| Personale non dirigente | 41 | 41 | | |



| | | | | |
|---|---|--|---|---|
| 4. Il processo di assegnazione degli obiettivi di performance (organizzativa e individuale) e comportamentali è stato coerente con il sistema descritto nel Regolamento adottato dall'Ente? | | | | |
| | SI | NO | (se NO) Motivazioni | |
| Dirigenti | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| Personale non dirigente titolare di posizione organizzativa | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | Non sono presenti titolari di posizioni organizzative | |
| Personale non dirigente categoria D | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| Personale non dirigente categoria C-B-A | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| 5. Indicare i momenti di condivisione degli obiettivi di performance, organizzativa e individuale , e dei comportamenti professionali attesi , diversi dai colloqui | | | | |
| Dirigenti | Gli obiettivi sono stati condivisi dal Direttore con i Dirigenti durante le periodiche riunioni di programmazione e indirizzo nonché in sede di elaborazione del Piano della performance dell'ente | | | |
| Personale non dirigente | Riunioni tematiche sia di gruppo del personale assegnato alla funzione, sia di tutto il personale all'atto della comunicazione degli obiettivi. Un ulteriore momento di condivisione si è avuto con la adozione del Piano della Performance per l'anno in corso. | | | |
| 6. Indicare i momenti di condivisione dei monitoraggi intermedi previsti al fine di riorientare l'azione dei collaboratori | | | | |
| Dirigenti | Riunioni di Monitoraggio semestrale | | | |
| Personale non dirigente | Il monitoraggio è continuo e avviene attraverso colloqui settimanali e/o mensili con il personale coinvolto | | | |
| 7. Gli Obiettivi individuali e il monitoraggio sono in linea con le norme di principio del d.lgs. 150/2009? | | | | |
| | Gli obiettivi assegnati sono misurati attraverso indicatori | Per gli indicatori è indicato il target e la fonte di acquisizione dei dati di monitoraggio | E' prevista l'effettuazione di un monitoraggio infrannuale con conseguente rimodulazione degli obiettivi | Sono previsti obiettivi assegnati a gruppi di lavoro |
| Dirigenti | <input checked="" type="checkbox"/> 50%- 100% | <input checked="" type="checkbox"/> 50%- 100% | <input checked="" type="checkbox"/> 50%- 100% | <input type="checkbox"/> 50%- 100% |



| | | | | |
|---|---|---|--|---|
| | <input type="checkbox"/> 1%- 49% <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1%- 49% <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1%- 49% <input type="checkbox"/> 0 | <input checked="" type="checkbox"/> 1%- 49% <input type="checkbox"/> 0 |
| Personale non dirigente | <input checked="" type="checkbox"/> 50%- 100% <input type="checkbox"/> 1%- 49% <input type="checkbox"/> 0 | <input checked="" type="checkbox"/> 50%- 100% <input type="checkbox"/> 1%- 49% <input type="checkbox"/> 0 | <input checked="" type="checkbox"/> 50%- 100% <input type="checkbox"/> 1%- 49% <input type="checkbox"/> 0 | <input checked="" type="checkbox"/> 50%- 100% <input type="checkbox"/> 1%- 49% <input type="checkbox"/> 0 |
| | | | | |
| 1. Gli obiettivi assegnati sono funzionali al “miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi” come previsto dall’art.5 del d.lgs. 150/2009 e sono misurati attraverso indicatori e target, tenendo conto delle condizioni di contesto? | | | | |
| | SI | NO | Motivazioni | |
| Dirigenti | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Gli obiettivi sono funzionali al miglioramento della qualità dei servizi e tengono conto delle diverse condizioni di contesto e delle criticità in precedenza riscontrate | |
| Personale non dirigente | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Gli obiettivi sono funzionali al miglioramento della qualità dei servizi e tengono conto delle diverse condizioni di contesto e delle criticità in precedenza riscontrate | |