



DELIBERA N.	1322
SEDUTA N.	166
DATA	17/04/2014

pag.	1
------	---

LEGISLATURA N. IX

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL "SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI DEL CONSIGLIO REGIONALE" APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA N. 1015 DEL 16/04/2008.

L'anno 2014 addì 17 del mese di aprile in Ancona presso la sede dell'Assemblea legislativa delle Marche si è riunito l'Ufficio di Presidenza regolarmente convocato.

	PRESENTI	ASSENTI
VITTORIANO SOLAZZI – Presidente	X	
ROSALBA ORTENZI – Vicepresidente	X	
GIACOMO BUGARO – Vicepresidente	X	
MORENO PIERONI – Consigliere Segretario		X
FRANCA ROMAGNOLI – Consigliere Segretario		X

Essendosi in numero legale per la validità dell'adunanza assume la presidenza il Presidente dell'Assemblea legislativa delle Marche **Vittoriano Solazzi** che dichiara aperta la seduta alla quale assiste il Segretario dell'Ufficio di Presidenza Dott.ssa **Paola Santoncini**.

LA DELIBERAZIONE IN OGGETTO È APPROVATA ALL'UNANIMITA' DEI PRESENTI.

PUBBLICATA NEL BURM N. DEL



DELIBERA N	1322
SEQUITA N	166
DATA	17 APR. 2014

PAG.	2
------	---

OGGETTO:

**AGGIORNAMENTO DEL "SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI DEL CONSIGLIO REGIONALE" APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA N. 1015 DEL 16/04/2008.**

### L'Ufficio di Presidenza

VISTO il documento istruttorio, riportato in calce alla presente deliberazione, dal quale si rileva la necessità di adottare il presente atto;

RITENUTO, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di deliberare in merito;

VISTO l'art. 10 del regolamento interno dell'Assemblea legislativa;

VISTO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e sotto il profilo di legittimità, del Direttore Generale, di cui all'art. 3, comma 3, della L.R. n. 14 del 30 giugno 2003;

Con la votazione, resa in forma palese, riportata a pagina 1;

### DELIBERA

1. di aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti dai dirigenti del Consiglio regionale, approvato con propria precedente deliberazione n. 1015/105 del 16/04/2008, così come previsto nell'allegato A parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di stabilire che il sistema di valutazione di cui all'allegato A sia applicato a partire dalla valutazione delle prestazioni dirigenziali relative all'anno 2014;
3. di trasmettere copia del presente atto ai Dirigenti del Consiglio regionale e al Comitato di controllo interno e di valutazione istituito presso la Giunta regionale;



DELIBERA N.	1322
SEDUTA N.	166
DATA	17 APR. 2014

pag.	3
------	---

4. di trasmettere altresì copia del presente atto al Servizio Amministrazione per gli adempimenti di competenza.

IL PRESIDENTE  
DEL CONSIGLIO REGIONALE  
(Dott. Vittoriano Solazzi)

IL SEGRETARIO  
DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA  
(Dott.ssa [redacted] oncini)

### DOCUMENTO ISTRUTTORIO

L'Ufficio di Presidenza con deliberazione n. 1015 del 16/04/2008 ha approvato il sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti dai dirigenti del Consiglio regionale.

A seguito delle modifiche normative in materia di valutazione delle prestazioni dirigenziali, apportate con il D.lgs. 150/2009, e sulla scorta delle deliberazioni CIVIT nn. 4 e 6 del 2012 e n. 23 del 2013, appare necessario adeguare il suddetto sistema di valutazione.

Nell'ambito della Regione Marche l'adeguamento dell'ordinamento regionale ai principi e prescrizioni che derivano dal d.lgs 150/09 è avvenuto con l'adozione della L.R. 28 dicembre 2010 n.22 recante "Disposizioni regionali in materia di organizzazione e valutazione del personale, in adeguamento del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, sull'ottimizzazione della produttività, l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

Il comma 1 dell'art. 3 della L.R. 22/2010 stabilisce che "allo scopo di sovrintendere al funzionamento complessivo del sistema di valutazione, dei controlli interni, della trasparenza e dell'integrità, il comitato di controllo interno e valutazione di cui all'art.18 della L.R. 20/01 svolge le funzioni dell'organismo indipendente di valutazione della performance di cui all'art. 14 del d.lgs. 150/2009".

L'organismo in tale ambito esercita le funzioni di controllo strategico, di supporto al processo di valutazione, di definizione delle linee guida e dei criteri del processo di valutazione dei dirigenti e dei dipendenti, di verifica della correttezza metodologica del processo di valutazione.

Per l'Assemblea legislativa, l'art.4 della L.R. 22/10 ha stabilito una mera facoltà di avvalersi del Comitato previsto dal'art.3, comma 2 ai fini dell'elaborazione del sistema di valutazione e delle valutazioni indicate nell'art.13 della L.R. 30 giugno



DELIBERA N.	1322
SEDUTA N.	166
DATA	17 APR. 2014

2003 n.14, in considerazione del regime di autonomia organizzativa e funzionale stabilito dallo Statuto e della peculiarità delle funzioni proprie delle strutture assembleari di supporto alle funzioni normative, programmatiche, d'indirizzo e controllo.

A tali compiti si aggiungono quelli di attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità previsti dall'art.14, comma 4 del d.lgs.150/09 e, oggi, quelli derivanti dalla L.190/2012 e dal d.lgs. 33/2013.

Considerato che il sistema di valutazione dei dirigenti assembleari risale all'anno 2008 (del. UP n. 1015 del 16.04.2008), considerati i nuovi complessi adempimenti e le relative attestazioni richieste dalla normativa citata, il Direttore generale del Consiglio nella seduta dell'Ufficio di presidenza n.159 del 3.3.2014 ha proposto di avvalersi, così come previsto dal citato comma 2 dell'art. 4 della LR 22/2010, dell'organismo di valutazione costituito presso la Giunta regionale con DGR n.1784 del 18.12.2010 e rinnovato con DGR n.63 del 27.01.2014, composto dai professori Marasca Stefano, Travaglini Claudio e Bottegoni Marina.

L'Ufficio di Presidenza con deliberazione n. 1318/165 del 09/04/2014 ha deciso di avvalersi del suddetto Comitato di controllo interno e di valutazione costituito presso la Giunta regionale, per le finalità previste dall'art.4, comma 2 della L.R. 22/2010, ed in particolare per l'esame del vigente sistema di valutazione dei dirigenti e per la formulazione di eventuali proposte di modifica idonee ad adeguarlo ai principi delle linee guida approvate dalla Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità della pubblica amministrazione.

Il Cociv ha proposto alcune modifiche al sistema di valutazione in essere, proposte che sono state discusse con il Direttore generale e che hanno portato all'elaborazione di un nuovo sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti dai Dirigenti del Consiglio regionale, così come risulta dall'allegato A alla presente proposta di deliberazione.

Tale nuovo sistema è stato oggetto di un confronto sindacale in data 15/04/2014, nel quale le organizzazioni sindacali sono state informate delle modifiche apportate al sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti dai Dirigenti del Consiglio regionale.

Il Cociv ha espresso il proprio parere positivo in data 17/04/2014 (v. e-mail inviata dal cociv [cociv@regione.marche.it](mailto:cociv@regione.marche.it) a Mariaelena Marcucci – direzione generale [mariaelena.marcucci@assemblea.marche.it](mailto:mariaelena.marcucci@assemblea.marche.it) in data 17/04/2014).

L'Ufficio di Presidenza con determinazione n. 752 del 17/04/2014, preso atto del parere positivo del Cociv, ha approvato il sistema di valutazione delle prestazioni



DELIBERA N.	1322
SEDUTA N.	166
DATA	17 APR. 2014

pag.	5
------	---

e dei risultati conseguiti dai Dirigenti del Consiglio regionale (allegato A al presente atto), incaricando la propria segreteria della stesura della relativa deliberazione.

Il piano dettagliato degli obiettivi del 2014 è già stato formulato sulla base del nuovo sistema, per cui si prevede la sua applicazione ai fini della valutazione delle prestazioni dirigenziali di detto anno.

Si propone pertanto all'Ufficio di Presidenza l'approvazione della presente proposta di deliberazione e dell'allegato A recante "Sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti dai Dirigenti del Consiglio regionale", che ne forma parte integrante e sostanziale.

#### IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

(Dott.ssa *Cristiana Felici*)



#### PARERE DEL DIRETTORE GENERALE

Il sottoscritto, considerata la motivazione espressa nell'atto, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e sotto il profilo della legittimità della presente deliberazione, nomina responsabile del procedimento il Dott. Vasco Salati.

IL DIRETTORE GENERALE  
(Dott. *[Redacted]*)



La presente deliberazione si compone di n. *13* pagine, di cui n. *8* pagine di allegati che formano parte integrante della stessa.

IL SEGRETARIO  
DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA  
(Dott. *[Redacted]* antoncini)



Allegato ALLEGATO alla  
deliberazione n. ....13.2.2  
del ...1.7.APR.2014

**SISTEMA DI VALUTAZIONE**  
VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI  
CONSEGUITI DAI DIRIGENTI DEL CONSIGLIO REGIONALE

1	<b>PREMESSA</b>
---	-----------------

La proposta di sistema di valutazione contenuta nel presente elaborato muove dalla consapevolezza di dover offrire agli organi competenti un modello ad un tempo efficiente, agile e praticabile.

Ispirato, in ogni caso, alla continuità con le precedenti esperienze sperimentate dal Consiglio, esso vuole affinare, adeguandoli al contesto considerato, concreti percorsi valutativi applicati realmente con discreto successo in enti ed organizzazioni di tipo complesso.

La condivisione della proposta e del percorso tra tutti gli attori in gioco, ed in primis da parte dei valutati, costituisce obiettivo primario del modello e una delle condizioni fondamentali per il suo successo.

**L'impianto fondamentale del presente sistema di valutazione è quello che risulta dalla deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 1015/105 del 16.04.2008, che aveva recepito le proposte avanzate dal Comitato di Controllo interno e di valutazione in carica all'epoca. Sulla base della collaborazione attivata all'inizio del 2014 con il Comitato di controllo interno e di valutazione della Giunta regionale ai sensi dell'art. 4 della LR 22/2010 e delle proposte da esso avanzate, si è inteso adeguare il sistema vigente alla successiva normativa in tema di valutazione delle prestazioni dirigenziali ( Dlgs 150/2009 e successive modificazioni ed integrazioni, Deliberazioni CIVIT nn. 4 e 6 /2012, e la n. 23/2013)**

2	<b>FINALITÀ DELLA VALUTAZIONE</b>
---	-----------------------------------

La valutazione della dirigenza è, principalmente, il presupposto, per l'assegnazione della retribuzione di risultato.

Può essere utilizzata anche come strumento per la valorizzazione del capitale umano e per la "gestione" dello stesso, perseguendo la finalità di orientare la prestazione dei Dirigenti verso il raggiungimento degli obiettivi dell'ente e di valorizzarne la cultura organizzativa e la capacità di performance.

3	<b>OGGETTO DELLA VALUTAZIONE</b>
---	----------------------------------

L'oggetto della valutazione dei Dirigenti si basa su due parametri fondamentali:

- a) l'indagine valutativa sul raggiungimento degli obiettivi dell'ente esplicitati nei documenti di programmazione e pianificazione e sul livello di efficienza ed efficacia dell'azione degli uffici nella gestione ordinaria (valutazione del rendimento);
- b) l'approfondimento delle performances comportamentali del Dirigente nell'ottenimento dei risultati prefissati, cioè quell'insieme di capacità, esperienze e conoscenze che definiscono gli atteggiamenti ed i comportamenti direzionali del valutato (valutazione del comportamento).

**Il peso attribuito dal presente Sistema a ciascuno dei parametri di cui alle lettere a) e b) espresso in valore percentuale è il seguente:**

rendimento = 70%

comportamento = 30%

La valutazione complessiva è la risultante della somma tra la valutazione assegnata al rendimento e la valutazione assegnata al comportamento, per un valore massimo pari a 100 punti ( vedi scheda allegata).

4	<b>PROCESSO VALUTATIVO E PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI</b>
---	---

Nessun modello valutativo può prescindere dalla pianificazione delle attività e dalla determinazione di obiettivi.

Gli steps dei processi di definizione degli obiettivi sono:

1. approvazione del Programma annuale e triennale da parte dell'Ufficio di Presidenza su proposta o in collaborazione del Direttore generale;
2. **eventuale formulazione delle linee di indirizzo da parte dell'Ufficio di Presidenza, su proposta del Presidente e sentito il Direttore generale;**
3. adozione del Piano dettagliato degli obiettivi (P.d.o.) da parte del Direttore generale, previa discussione e condivisione da parte dell'Ufficio di presidenza. Il P.d.o. contiene gli obiettivi da assegnare ai dirigenti e **i relativi indicatori e target; gli obiettivi devono essere idoneamente ponderati ( pesatura degli obiettivi) in relazione alla loro complessità e al loro valore strategico.** Ai fini dell'elaborazione dei P.d.o. il Direttore generale acquisisce preventivamente le proposte dei Dirigenti consiliari;
4. elaborazione da parte dei Dirigenti del Master plan delle attività di area necessarie per la realizzazione degli obiettivi assegnati coinvolgendo i Dirigenti e i responsabili delle Posizioni organizzative e di alta professionalità (P.O.) ;
5. il Direttore generale e i Dirigenti di Servizio, individuano ed assegnano gli obiettivi da perseguire da parte dei Dirigenti e dei titolari delle P.O. delle rispettive strutture di riferimento.

Il Direttore generale, in particolare:

- a) presenta la proposta (ex articolo 3 della L.R. 14/2003) all'Ufficio di Presidenza del Programma annuale e triennale di attività e gestione da allegare alla proposta di bilancio del Consiglio regionale ;
- b) formula, sulla base del Programma annuale e triennale di attività e gestione approvato dal Consiglio e degli eventuali indirizzi di cui al precedente punto 2, gli obiettivi di gestione e gli eventuali piani e progetti attuativi (articoli 7 e 9 L.R. 14/2003);
- c) assegna gli obiettivi ai Dirigenti **secondo quanto indicato nel precedente punto 3;**
- d) dirige la struttura ai fini del conseguimento dei risultati previsti dagli obiettivi, fatta salva l'autonomia dei Dirigenti.

Il P.d.O. può essere variato nel corso dell'anno in relazione alle mutate esigenze e situazioni che dovessero presentarsi. **A tal fine viene introdotta una opportuna fase del ciclo della performance "la sessione intermedia", da tenersi entro il 30 settembre di ogni anno, che consente il monitoraggio in esercizio del grado di raggiungimento degli obiettivi e l'eventuale revisione degli stessi. Oltre alla predetta sessione intermedia , su richiesta dei Dirigenti o del Direttore generale, possono svolgersi in corso d'anno altre sessioni di verifica e adeguamento del P.d.o..**



5	PROCESSO DI ASSEGNAZIONE - ACCETTAZIONE DELL'OBIETTIVO
---	--

Gli steps 1, 2 e 3 indicati nel capitolo n. 4 "Processo valutativo e programmazione degli obiettivi", prevedono l'obbligatorietà della consultazione dei Dirigenti interessati da parte del Direttore generale.

In particolare nella fase di definizione del P.d.O., il Direttore preciserà tempi, risorse umane strumentali e finanziarie a disposizione del Dirigente. Questi potrà avanzare osservazioni propositive anche alternative; il Direttore, in sede di redazione del P.d.o., assumerà motivatamente le definitive determinazioni che saranno comunicate dando luogo a formale ed automatica assegnazione degli obiettivi.

6	CARATTERISTICHE DEGLI OBIETTIVI
---	---------------------------------

Per quanto concerne la valutazione del rendimento, gli obiettivi assegnati nel P.d.o., dei quali si andrà a verificare il raggiungimento, per essere considerati tali dovranno avere determinate caratteristiche.

In particolare:

- essere significativi e/o innovativi, distinti tra attinenti l'ordinaria attività e non;
- essere definiti in modo che, almeno potenzialmente, siano suscettibili di oggettiva valutazione,
- essere chiari e realistici;
- essere proiettati in un congruo arco temporale ;
- essere chiaramente imputabili, anche pro quota, al valutato.

Nella valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi bisognerà in ogni caso tenere conto sia degli elementi di contesto (favorevoli e sfavorevoli), escludendo una valutazione negativa nel caso in cui il loro mancato raggiungimento sia dovuto a cause non fronteggiabili dal Dirigente della struttura.

Accanto alla valutazione degli obiettivi, si dovrà anche procedere alla valutazione dell'ordinaria attività di competenza di ciascuna struttura, onde verificarne l'efficienza e l'efficacia nonché la sua rispondenza ai criteri indicati nello stesso P.d.o.

A tale scopo in sede di definizione del P.d.o., tenuto conto della rilevanza degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'Ufficio di Presidenza, dovrà stabilirsi nell'ambito della complessiva quota percentuale attribuita alla valutazione del rendimento, il peso da attribuire alla valutazione dell'attività ordinaria e quello da attribuire ai particolari obiettivi assegnati a ciascuna struttura. **In particolare l'attività ordinaria potrà essere valutata nell'ambito di un obiettivo a carattere generale denominato "Miglioramento ed efficientamento dell'attività ordinaria" il cui grado di raggiungimento potrà essere apprezzato anche sulla base della relazione conclusiva del dirigente ( indicatore).**

7	CRITERI DI VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI
---	---

Per quanto concerne la valutazione dei comportamenti, i parametri considerati - a ciascuno dei quali , in sede di prima applicazione, è attribuito un peso paritario corrispondente al 20% - sono i seguenti:

- **Organizzazione e direzione** peso 20%

intesa come la capacità dimostrata di individuare e chiarire gli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di coordinare ed ottimizzare le risorse impiegate.

Nello specifico:

1. rapporto tra risorse impiegate (personale, strumenti e disponibilità finanziarie) rilevate dai centri di costo e "valore" del prodotto conseguito: quantità di risorse in sede di programmazione e progettazione delle attività per il risultato;
2. definizione degli obiettivi e grado di adesione-collaborazione dimostrate in sede di programmazione e progettazione della proposta di linee di indirizzo e dei contenuti del P.d.o.;
3. capacità dimostrata di gestire e programmare il proprio tempo, quantità di lavoro svolto dal gruppo diretto, rapporto tra l'entità delle risorse umane e il livello di risultato conseguito;
4. capacità dimostrata di attivare processi di controllo e di automonitoraggio funzionale al lavoro come il controllo di gestione.

- **Innovazione e autonomia progettuale** peso 20%

intesa come la capacità dimostrata di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati o da attivarsi a livello tecnologico/organizzativo/procedurale, favorendo l'intraprendenza dei collaboratori.

Nello specifico:

1. rilevazione del tasso di innovazione, senza scosse eccessive ed inutili, previste in sede di programmazione e progettazione delle attività per il risultato e realizzate;
2. rilevazione degli interventi direzionali in sede di gestione e loro effettività;
3. livello tecnologico, organizzativo e procedurale applicati;
4. livello dell'intraprendenza dei collaboratori sul piano tecnologico.

- **Integrazione** peso 20%

intesa come la capacità dimostrata di lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori al fine della realizzazione dei progetti o della risoluzione di problemi.

Nello specifico:

1. capacità dimostrata di gestire le relazioni con le risorse umane di altri uffici e servizi;
2. capacità dimostrata di definire e rispettare regole di una programmazione intersettoriale.

- **Orientamento al cliente** peso 20%

intesa come la capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa e distorta delle norme (burocratizzazione) al fine della soddisfazione del cliente interno ed esterno all'Amministrazione.

Nello specifico:

1. sondaggio tra i fruitori interni dei servizi;
2. sondaggio tra i fruitori esterni dei servizi.

- Valutazione dei collaboratori peso 20%

intesa come la capacità dimostrata di utilizzo dello strumento valutativo nei confronti dei propri collaboratori nell'ambito della complessiva valutazione in ordine alle relazioni intercorrenti ed al clima ambientale generale.

Nello specifico:

1. analisi delle valutazioni date;
2. analisi delle reazioni conseguenti alle valutazioni comunicate;
3. analisi del "clima" interno alla struttura ed esterno;
4. capacità dimostrata di motivare i collaboratori.

8

**METODOLOGIA DELLA VALUTAZIONE**

La valutazione dei rendimenti e dei comportamenti avviene sulla base delle schede allegate (vedi allegato 1). La valutazione complessiva della performance si ottiene mediante la somma dei punteggi ottenuti nella valutazione del rendimento e dei comportamenti.

In sede di prima applicazione la graduazione dei valori della valutazione complessiva, fatto pari a 100 il valore massimo, è la seguente:

- fino a 50 - performance insufficiente
- da 51 - 70 - performance parzialmente in linea con le attese
- da 71 - 90 - performance in linea con le attese
- da 91 - 100 - performance più che in linea con le attese

La graduazione dei valori può essere modificata in relazione a quanto disposto nel capitolo n. 13

9

## SOGGETTI PREPOSTI ALLA VALUTAZIONE

I soggetti preposti alla valutazione sono i seguenti:

1. l'Ufficio di Presidenza valuta il Direttore generale;
2. il Direttore generale valuta i Dirigenti dei Servizi ed i Dirigenti assegnati alla Direzione generale;
3. ciascun Dirigente dei Servizi valuta i Dirigenti assegnati alle rispettive strutture.

Le valutazioni predette possono essere effettuate con il supporto metodologico degli organismi previsti dall'art. 4, comma 2, della LR 22/2010 .

10

## STRUMENTI DELLA VALUTAZIONE

1. **Relazione sui risultati conseguiti.** I Dirigenti presentano annualmente entro il mese di **gennaio** una relazione illustrativa sui risultati conseguiti e sulle altre iniziative assunte nell'anno precedente. La relazione costituisce un utile strumento per la piena comprensione delle condizioni in cui si è svolta l'attività, delle problematiche incontrate, dei risultati conseguiti e degli altri aspetti relativi al comportamento e alle valutazioni di competenza.
2. **Proposte dei Dirigenti relative al nuovo P.d.o.** L'indicazione da parte dei Dirigenti degli obiettivi e delle attività da inserire nel nuovo P.d.o. può essere contenuta anche nella relazione di cui al punto 1.
3. **Scheda di valutazione.** Lo strumento attraverso il quale si estrinseca la valutazione è la scheda di valutazione. Tale scheda si compone di una parte dedicata alla valutazione del rendimento ( **obiettivi, con relativa pesatura, indicatori e target**), di una per la valutazione dei comportamenti e di una di sintesi per la valutazione complessiva finale. La scheda prevede espressamente le eventuali osservazioni del valutato e la sua firma oltre alla indicazione delle azioni utili e necessarie a migliorare la performance esaminata.
4. **Sessioni intermedie di reporting.** Lo strumento attraverso il quale si procede al monitoraggio in corso di esercizio e all'attivazione di eventuali interventi correttivi, come previsto all'articolo 4, comma 2, lett. c), del decreto legislativo 150/2009, consentendo di introdurre attraverso, l'attivazione di eventuali adeguamenti e/o modifiche agli obiettivi che possono cambiare rispetto al mutato contesto, in coerenza con il ciclo della performance. Tali sessioni sono convocate in presenza di variazioni significative della programmazione dell'attività, secondo le modalità indicate nel precedente punto 4 .

11

## PROCEDIMENTO DI VALUTAZIONE

Il procedimento valutativo prevede le seguenti fasi successive:

1. i Dirigenti dei Servizi valutano i Dirigenti, i titolari di P.O. e i dipendenti loro assegnati e presentano la relazione sui risultati e sull'attività svolta nell'anno precedente, dando conto del processo valutativo di competenza (entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento). Qualora l'Ufficio di Presidenza e i Dirigenti ritenessero di non dover o poter valutare tempestivamente i titolari di P.O. e i dipendenti loro assegnati, il rimanente processo valutativo potrà essere comunque svolto;

2. successivamente il Direttore generale valuta i Dirigenti dei Servizi e gli altri Dirigenti ad egli assegnati (**entro il mese di febbraio** dell'anno successivo a quello di riferimento) e presenta la relazione illustrativa sui risultati e sull'attività svolta nell'anno precedente, dando conto del processo valutativo di competenza;

3. l'Ufficio di Presidenza valuta il Direttore generale secondo quanto indicato al paragrafo n. 12 (**entro il 31 marzo** dell'anno successivo a quello di riferimento).

<b>12</b>	<b>APPLICABILITÀ DEL SISTEMA E VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE</b>
-----------	---

I criteri di valutazione del presente Sistema sono applicabili a tutti i Dirigenti del Consiglio e al Direttore generale.

In particolare la direzione della struttura, posta in essere dal Direttore generale e i risultati complessivamente conseguiti sono valutati dall'Ufficio di Presidenza tenendo anche conto delle valutazioni attribuite ai risultati conseguiti dai Dirigenti dei Servizi e delle relazioni di sintesi da questi prodotte.

<b>13</b>	<b>MISURA DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO</b>
-----------	---

Il presente Sistema definisce la metodologia della valutazione delle prestazioni dirigenziali. La misura dell'indennità di risultato da corrispondere in relazione all'esito della valutazione, dovrà essere definita dagli organi competenti (Ufficio di Presidenza, Delegazione trattante di parte pubblica, OO.SS.) secondo le procedure previste dalla contrattazione collettiva del comparto della dirigenza.

**In sede di prima applicazione la misura dell'indennità di risultato in relazione all'esito della valutazione è la seguente.**

**Totale punti valutazione (rendimento + comportamenti): 100**

**da 1 a 50 punti: nessun compenso**

**da 51 a 70 punti: 60% del compenso**

**da 71 a 90 punti: 80% del compenso**

**da 90 a 100 punti: 100% del compenso**