



Comuni di Bientina, Buti, Calcinaia, Capannoli, Casciana Terme Lari,
Palaia, Pontedera,

ZONA VALDERA
Provincia di Pisa

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DELL'ENTE E DEL PERSONALE

Indice:

<i>ARTICOLO 1:</i>	<i>OGGETTO E FINALITA'</i>
<i>ARTICOLO 2:</i>	<i>SOGGETTI, FASI E TEMPI DELLA VALUTAZIONE</i>
<i>ARTICOLO 3:</i>	<i>CRITERI DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE</i>
<i>ARTICOLO 4:</i>	<i>CRITERI DI VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO E DEI DIPENDENTI</i>
<i>ARTICOLO 5:</i>	<i>VALUTAZIONE DI PROSSIMITA' PER I DIRIGENTI A TEMPO PIENO</i>
<i>ARTICOLO 6:</i>	<i>AUTOVALUTAZIONE</i>
<i>ARTICOLO 7:</i>	<i>FUNZIONI ARBITRALI</i>
<i>ARTICOLO 8:</i>	<i>AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE</i>

ARTICOLO 1
OGGETTO E FINALITA'

1. Il sistema di valutazione ha ad oggetto la valutazione della performance:
 - a) "**organizzativa**", relativa a ciascuna unità organizzativa minima individuata dalla macrostruttura dell'Ente, determinata dalla media del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati con il PEG a ciascuna unità organizzativa;
 - b) "**individuale**" per ciascun dipendente e dirigente/P.O., determinata dal grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, dal contributo individuale apportato al fine del raggiungimento degli obiettivi di PEG aventi carattere trasversale e assegnati a tutti i servizi, dal livello di qualità rilevato e dalla valutazione delle competenze e del comportamento organizzativo-professionale dimostrati
 - c) "**di Ente**" determinata dalla media delle performance organizzative relative a ciascuna unità organizzativa minima di cui alla precedente lettera a).

2. La performance organizzativa e conseguentemente la performance di Ente di cui alle lettera a) e c) del precedente comma 1, viene determinata a seguito delle valutazioni finali espresse dal Nucleo di valutazione in merito al raggiungimento degli obiettivi PEG.
La performance individuale, come definita alla lettera b) del precedente comma 1, viene determinata applicando le disposizioni contenute nel presente sistema di valutazione.

3. Il sistema di valutazione è finalizzato al miglioramento della qualità e dell'efficacia dei servizi offerti dall'ente

ARTICOLO 2
SOGGETTI, FASI E TEMPI DELLA VALUTAZIONE

1. Il sistema di valutazione si sviluppa attraverso le fasi di seguito indicate:

FASE 1: Approvazione del PEG E PIANO DELLA PERFORMANCE	ATTORI: Giunta	TERMINE: Entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione
---	-----------------------	--

Con l'approvazione del PEG, in cui è organicamente unificato il Piano della Performance, vengono definiti gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi, nonché gli obiettivi individuali, da raggiungere nel periodo di riferimento triennale.

Per ciascun obiettivo sono definiti i relativi indicatori ed il relativo "peso", cioè la rilevanza sotto il profilo della **complessità**, del **rilievo esterno** e della **priorità** assegnata dagli organi competenti. Il peso è attribuito sulla base della seguente nomenclatura:

<i>RILEVANZA OBIETTIVO</i>	<i>PESO</i>
Semplice	5 punti
Media	10 punti
Significativa	15 punti

Elevata	20 punti
---------	----------

FASE 2: <i>Assegnazione degli obiettivi a tutto il personale (nell'ordine: Dirigenti, Dipendenti)</i>	ATTORI: <i>Nucleo di valutazione/Dirigenti/P.O./ Responsabili di servizio, dipendenti</i>	TERMINE: <i>Entro il 15 aprile</i>
--	--	---

In questa fase, avviene un colloquio tra soggetto valutatore e soggetto valutato (Dirigente con funzioni di coordinamento per Dirigenti – Dirigenti per P.O. e Responsabili di servizio – P.O. e Responsabili di servizio per dipendenti), in cui sono compilate e consegnate le schede di valutazione sulla base dei criteri indicati ai successivi articoli 3 e 4. Contestualmente i soggetti valutatori sono tenuti a consegnare o illustrare ai dipendenti destinatari la scheda di autovalutazione di cui al successivo articolo 6, sottolineandone l'utilità della relativa compilazione.

FASE 3 : <i>Monitoraggio dell'andamento della performance organizzativa generale ed individuale</i>	ATTORI: <i>Nucleo di valutazione/Dirigenti/P.O./ Responsabili di servizio, dipendenti</i>	TERMINE: <i>1° Luglio – 30 Settembre</i>
--	--	---

Questa fase è finalizzata alla verifica degli scostamenti tra risultati attesi e quelli effettivamente realizzati in un momento intermedio rispetto al periodo temporale oggetto di osservazione. Solo nel caso in cui non risulti possibile conseguire il singolo obiettivo di PEG, per problematiche sopravvenute fuori dal controllo della struttura tecnica (cui consegnerà una modifica di PEG) e non vengano assegnati nuovi obiettivi, si procede:

- in caso di valutazione di responsabili di servizio e dipendenti, il punteggio inizialmente attribuito allo stesso dovrà essere riversato proporzionalmente sugli altri progetti riportati nella scheda di valutazione;
- in caso di valutazione di Dirigenti/P.O., il punteggio finale sarà determinato dagli altri progetti assegnati.

In questi casi, è richiesta la formalizzazione nella scheda degli scostamenti rilevati, con le relative motivazioni, nonché le osservazioni formulate in merito dalle parti.

FASE 4: <i>Approvazione eventuali atti correttivi del PEG anche sulla base di quanto emerso dalla fase n. 3</i>	ATTORI: <i>Nucleo di valutazione/Giunta</i>	TERMINE: <i>Entro 30 Novembre</i>
--	--	--

A seguito della precedente fase di monitoraggio, il nucleo di valutazione, su proposta del membro interno, presenta alla Giunta le modifiche da apportare agli obiettivi PEG, che dovranno essere recepiti con apposito atto deliberativo

FASE 5: Valutazione di prossimità e autovalutazione	ATTORI: Nucleo di valutazione/Dirigenti/P.O./Responsabili di servizio, dipendenti	TERMINE: Entro 31 Gennaio anno x+1
--	--	---

I Dirigenti a tempo pieno, le P.O., i responsabili di servizio ed i dipendenti devono esprimere la valutazione di prossimità e la propria autovalutazione sulla base di quanto indicato ai successivi art. 5 e 6

FASE 6: Valutazione finale e presentazione alla Giunta	ATTORI: Nucleo di valutazione/Dirigenti/P.O./Responsabili di servizio, dipendenti	TERMINE: Entro 15 Aprile anno x+1
---	--	--

Vengono tratte le valutazioni conclusive, avvalendosi anche delle valutazioni di prossimità e delle autovalutazioni ricevute.

I valutatori si incontrano prima dell'inizio delle procedure di valutazione, per un confronto mirato all'armonizzazione delle procedure stesse.

Vengono quindi comunicate ad ogni soggetto le valutazioni finali, attraverso la consegna della scheda.

Il nucleo di valutazione presenta quindi alla Giunta la relazione contenente la proposta di valutazione complessiva, incluso il punteggio medio di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun servizio, rilevante ai fini della determinazione della performance organizzative e, conseguentemente, della performance di Ente.

FASE 7: Eventuale intervento correttivo della valutazione	ATTORI: Giunta	TERMINE: Entro 30 Aprile anno x+1
--	-----------------------	--

La Giunta, in merito alle sole valutazioni inerenti le competenze ed i comportamenti organizzativo-professionali e manageriali dei Dirigenti a tempo pieno e delle P.O., può apportare rettifiche, motivatamente, nell'ordine del 20% rispetto al valore proposto con la relazione di cui alla precedente fase 6.

Il valore rettificato deve essere annotato nell'apposita colonna della scheda di valutazione a ciò riservata, come indicato nel successivo articolo 3, comma 2 e comporta la rideterminazione della valutazione complessiva del Dirigente/P.O.

FASE 8: Redazione, approvazione e validazione della relazione definitiva sulla performance	ATTORI: Nucleo di valutazione - Giunta	TERMINE: Entro 31 Maggio anno x+1
---	---	--

Il nucleo di valutazione redige la stesura definitiva della relazione sulla performance, prendendo atto anche delle eventuali rettifiche di valutazione apportate dalla Giunta Unione e di quanto emerso dal rendiconto di gestione; ne propone quindi la presa d'atto da parte di quest'ultima attraverso l'adozione di apposita delibera. Successivamente il nucleo di valutazione valida la relazione ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del D. Lgs. n. 150/2009.

FASE 9: Rendicontazione dei risultati	ATTORI: Nucleo di valutazione – Servizio Unione competente	TERMINE: Entro 15 gg dalla validazione della relazione anno x+1
--	---	--

Il nucleo di valutazione pubblica la relazione sulla performance e la relativa validazione nella sezione “Amministrazione Trasparente – Performance – Relazione sulla performance” del sito Unione e ne dà comunicazione, tramite posta elettronica con il supporto del servizio Unione competente, al Revisore dei conti, al Responsabile anticorruzione e trasparenza, a tutto il personale. Ai fini della rendicontazione verso l’utenza/cittadini, dell’avvenuta pubblicazione si dà informazione attraverso apposita news da inserire i home-page del sito Unione.

N.B. Nel caso in cui i termini di approvazione del Bilancio di previsione vengano prorogati per legge, i termini delle fasi sopra indicate subiranno un graduale e proporzionale slittamento nel corso dell’anno. Nelle more di approvazione del Bilancio, rimangono validi gli obiettivi inclusi nell’ultimo PEG e Piano della Performance adottato, avente valenza triennale, i quali, all’occorrenza, potranno essere integrati con ulteriori obiettivi, anche prima della loro inclusione nel nuovo PEG.

COMPETENZA

2. Il nucleo di valutazione è competente per la valutazione della performance organizzativa e per la conseguente performance di Ente e per la misurazione della performance dirigenziale ai fini della proposta di valutazione annuale dei Dirigenti.
3. I Dirigenti, le P.O. e i Responsabili di servizio sono competenti per la valutazione del personale assegnato alla propria struttura, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e di carriera, nonché della erogazione di indennità e premi incentivanti.
4. La Giunta è competente ad esprimere valutazioni inerenti le competenze ed i comportamenti organizzativo-professionali e manageriali dei Dirigenti e delle P.O., apportando rettifiche adeguatamente motivate nell’ordine del 20% rispetto alla valutazione proposta.
5. Ciascun dipendente, inclusi responsabili di servizio e titolari di P.O., possono esprimere la propria valutazione di prossimità nei confronti del Dirigente a tempo pieno competente, secondo quanto indicato nel successivo articolo. 5. Nel caso in cui il Nucleo di valutazione ritenga non adeguatamente rappresentativo il numero delle valutazioni di prossimità ottenuto, tale valutazione viene richiesta anche ai Sindaci componenti la Giunta Unione delegati a trattare materie che rientrano nella competenza del Dirigente valutato.
6. Ciascun dipendente, Dirigente a tempo pieno e P.O. è chiamato inoltre ad autovalutarsi secondo le regole indicate al successivo articolo 6.

ARTICOLO 3
CRITERI DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI A TEMPO PIENO
E DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La valutazione dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative (P.O.) avviene attraverso una apposita scheda (ALLEGATO A e ALLEGATO B), con cui devono essere misurati i seguenti parametri:

A) PERFORMANCE INDIVIDUALE: valutazione degli obiettivi assegnati con il PEG attraverso l'attribuzione di un massimo di punti pari a 45.

Ad ogni obiettivo PEG è assegnato un "peso" come indicato nella fase 1 del precedente articolo 1.

Le percentuali di raggiungimento degli obiettivi derivano dalle valutazioni fatte dal Nucleo di Valutazione, sulla base della seguente scala di valori, riferibile, in ultima analisi, al grado di raggiungimento dell' obiettivo programmato in termini quali-quantitativi:

<i>RISULTATI</i>	<i>PUNTEGGIO</i>
SCARSI: l'attività ha generato risultati non adeguati alle necessità (punteggio proporzionale al livello di inadeguatezza)	0,00 - 0,60
MODESTI: L'attività ha prodotto risultati in linea con le attese minime formulate in fase previsionale	0,70
BUONI: L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese minime formulate in fase previsionale	0,80
SIGNIFICATIVI: L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sotto il profilo quantitativo o qualitativo (e superiori al minimo sotto l'altro profilo)	0,90
ELEVATI: L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo	0,95
OTTIMI: L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo	0,96 - 1,00

Il punteggio attribuito per i risultati conseguiti con i progetti di PEG deriva quindi dalla seguente formula:

$$\text{Media ponderata \% raggiungimento obiettivi}^{[1]} \times 45 = \text{_____} \quad (\text{A})$$

[1] Nella media aritmetica ponderata (media pesata), i singoli valori, prima di essere sommati vengono moltiplicati con il peso (ponderazione) a loro assegnato. Il peso indica l'importanza (oggettiva o soggettiva) che il singolo valore riveste nella distribuzione. La divisione di conseguenza non viene fatta con il numero di valori, ma con la somma dei pesi. La formula generale è:

$$M_{a,pond} = \frac{\sum_i x_i \cdot f_i}{\sum_i f_i}$$

dove f_i è il peso assegnato all'obiettivo identificato con i , x_i è il grado di raggiungimento dell' obiettivo i . In questo modo si ottiene che i risultati relativi ai progetti di maggiore rilievo abbiano più peso di quelli riferiti a progetti meno significativi.

B) CONTRIBUTO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INTERSETTORIALI tra gli obiettivi assegnati in sede di PEG, ne figurano alcuni particolarmente rilevanti per l'ente, di carattere intersettoriale e quindi assegnati a tutte le Aree ed i Servizi.

Per ogni Dirigente e P.O. devono essere individuati almeno due fra i suddetti obiettivi, in riferimento ai quali definire il contributo individuale al raggiungimento degli stessi, che sarà oggetto di valutazione. La somma dei punteggi attribuiti non potrà essere superiore a 20 per effetto della neutralizzazione del parametro C) relativo alla "valutazione di prossimità e valutazione della qualità del Servizio".

C) VALUTAZIONE DI PROSSIMITA' PER I DIRIGENTI E VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DEL SERVIZIO PER LE P.O.

Non applicato

D) COMPETENZE E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI ,MANAGERIALI E PROFESSIONALI: valutazione delle qualità individuali dimostrate in tre aree operative (Area dei comportamenti/competenze inerenti le prestazioni lavorative assegnate – Area relazionale – Area del saper essere) che determinano i comportamenti organizzativi e gestionali da cui dipendono, a loro volta, i risultati. A questa valutazione, eseguita dal nucleo di valutazione su proposta del membro interno, può essere attribuito un massimo di punti pari a 35. I parametri relativi al comportamento organizzativo manageriale e professionale, nonché alle competenze dimostrate, specificati nell'apposita area riportata nella scheda di valutazione, devono essere tutti valutati ed eventualmente esplicitati per renderli più concreti, con riferimento all'attività lavorativa quotidiana, utilizzando la seguente scala di valori:

PUNTEGGIO	GIUDIZIO	DESCRIZIONE: le competenze ed i comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati sono:
0	Inferiore allo standard	Gravemente carenti rispetto al livello di qualità ed alle esigenze richieste, completamente inadeguati al ruolo e alle funzioni assegnate e necessitano di continui interventi e/o assistenza di superiori e/o colleghi
1	Migliorabile	Accettabili rispetto al livello di qualità ed alle esigenze richieste ma necessitano comunque di miglioramento, parzialmente adeguati al ruolo e alle funzioni assegnate e svolti con frequenti interventi e/o assistenza di superiori e/o colleghi
2	Adeguito	Soddisfacenti rispetto al livello di qualità ed alle esigenze richieste, mediamente adeguati al ruolo ed alle funzioni assegnate e necessitano di essere rafforzati e consolidati e svolte con un'autonomia limitata che necessita comunque di interventi e/o assistenza di superiori e/o colleghi

3	Buono	Apprezzabili rispetto al livello di qualità ed alle esigenze richieste, pienamente adeguati al ruolo ed alle funzioni assegnate e garantiti di norma senza necessità di interventi e/o assistenza di superiori e/o colleghi
4	Elevato	Elevati rispetto al livello di qualità ed alle esigenze funzionali minime attese
5	Eccellente	Di particolare rilievo rispetto al livello di qualità ed alle esigenze funzionali minimi attese, al di sopra della media osservabile nell'articolazione organizzativa di riferimento e rispetto al ruolo e alle funzioni assegnate.

- La valutazione finale di ciascun Dirigente/P.O. è data dalla somma dei quattro parametri A+B+C+D descritti al precedente comma 1 e per le P.O., è proposta al nucleo di valutazione dal membro interno. Il nucleo di valutazione, dopo la necessaria analisi, la propone alla Giunta, la quale può eventualmente rideterminare motivatamente la valutazione proposta assegnata al parametro "D - COMPETENZE E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI ,MANAGERIALI E PROFESSIONALI", con annotazione del punteggio rettificato nell'ordine massimo del 20% nell'ultima colonna della sezione relativa al parametro della scheda di valutazione. In questo caso, il valore di valutazione finale cambierà in funzione delle rettifiche apportate dalla Giunta.
- Alla valutazione è collegata la quota individuale di retribuzione di risultato, determinata come indicato nella scheda di valutazione. Per i punteggi complessivi fino al valore di 33 punti, la valutazione dovrà essere obbligatoriamente corredata da interventi disciplinari ai sensi del codice disciplinare dei dipendenti e per i quali sia richiesta la forma scritta.
- Per i rapporti iniziati o cessati nel corso dell'anno, la quota individuale di retribuzione di risultato sarà riproporzionata al periodo di effettivo servizio.

ARTICOLO 4

CRITERI DI VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO E DEI DIPENDENTI

- La valutazione dei Responsabili di servizio (senza P.O.) e dei dipendenti avviene attraverso una apposita scheda (ALLEGATO C), con cui devono essere misurati i seguenti parametri:

A) PERFORMANCE INDIVIDUALE: sono valutati gli obiettivi individuali maggiormente significativi correlati ai progetti di PEG cui il dipendente partecipa, almeno 2 e fino ad un massimo di 3 obiettivi, e con l'attribuzione di massimo 45 punti.

Il punteggio dovrà essere attribuito a ciascun obiettivo in coerenza con il peso assegnato all'obiettivo stesso, sulla base della percentuale di raggiungimento di ciascun obiettivo; qualora venga determinato un numero di obiettivi inferiore a 3, il punteggio viene rideterminato in modo da ottenere comunque un valore massimo teorico di 45 punti per il complesso degli obiettivi individuali determinati.

Gli obiettivi individuali potranno in molti casi coincidere con attività funzionali al raggiungimento

degli obiettivi di PEG; ciascun obiettivo assegnato **deve** essere ulteriormente esplicitato nell'apposito spazio della scheda per renderlo meglio comprensibile, individuando altresì, per quanto possibile, gli indicatori di cui ci si avvarrà per le successive valutazioni di risultato. Gli indicatori di risultato devono corrispondere od essere coerenti con gli indicatori di risultato riportati nel corrispondente progetto/obiettivo del PEG

B) CONTRIBUTO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INTERSETTORIALI tra gli obiettivi assegnati in sede di PEG, ne figurano alcuni particolarmente rilevanti per l'ente, di carattere intersettoriale e quindi assegnati a tutte le Aree ed i Servizi, Per ogni dipendente devono essere individuati almeno due fra i suddetti obiettivi, in riferimento ai quali definire il contributo individuale al raggiungimento degli stessi, che sarà oggetto di valutazione. La somma dei punteggi attribuiti non potrà essere superiore a 20 per effetto della neutralizzazione del parametro C) relativo alla "valutazione di prossimità e valutazione della qualità del Servizio".

C) VALUTAZIONE DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO

Non applicato

D) COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE: valutazione delle qualità individuali dimostrate in tre aree operative (Area dei comportamenti/competenze inerenti le prestazioni lavorative assegnate – Area relazionale – Area del saper essere) che determinano i comportamenti organizzativi e gestionali da cui dipendono, a loro volta, i risultati. A questa valutazione può essere attribuito un massimo di punti pari a 35, ed i punteggi da utilizzare per la valutazione dei parametri assegnati sono quelli già indicati al comma 1, punto D del precedente articolo 3.

Per ciascun dipendente, deve essere individuato almeno n. 1 parametro per ciascuna area operativa suddetta ed ognuno deve essere opportunamente esplicitato per renderlo più concreto con riferimento all'attività lavorativa quotidiana.

Per ciascuna area è previsto inoltre un parametro che potrà essere destinato esclusivamente alla valutazione dei responsabili di servizio senza P.O.

Per ogni parametro assegnato, il valutatore può scegliere una delle seguenti modalità di valutazione:

- ✓ *indicatori specifici* (In tutti i casi in cui sia possibile, è opportuno identificare e condividere l'impiego di alcuni indicatori atti a rilevare in modo oggettivo il conseguimento dell'obiettivo indicato)
- ✓ *valutazione di terzi* (Valutazione da parte di portatori di interesse, quali valutazioni di prossimità o da parte di soggetti esterni)
- ✓ *valutazione congiunta* (Raffronto tra autovalutazione e valutazione del responsabile)
- ✓ *altre modalità* (Da dettagliare nella scheda)

Possono infine essere esplicitati nella scheda, a richiesta di una o entrambe le parti, i fattori che in linea potenziale possono ostacolare significativamente il raggiungimento degli obiettivi

2. La valutazione finale di ciascun responsabile di servizio e dipendente è data dalla somma dei tre parametri A+B+C+D indicati al precedente comma 1.

Nel caso dei dipendenti, la valutazione è formalizzata dal Dirigente competente su proposta del responsabile del servizio in cui il dipendente è inquadrato (inteso come figura con responsabilità di servizio/funzione più prossima al dipendente).

Alla valutazione è collegata la quota individuale di premio incentivante; i fondi di incentivazione sono attribuiti per tutte le categorie sommando tutti i punti attribuiti al complesso dei dipendenti, dividendo quindi il totale delle risorse destinate alla produttività individuale per il totale dei punti ottenendo come risultato il valore del singolo punto, che, moltiplicato per il punteggio attribuito al singolo dipendente, determina il compenso di produttività individuale.

3. Per i punteggi complessivi fino al valore di 34 punti, la valutazione dovrà essere obbligatoriamente corredata da interventi disciplinari, ai sensi del codice disciplinare dei dipendenti, per i quali sia richiesta la forma scritta.
Ai punteggi compresi tra 35 e 100 è commisurata una quota di premio determinata ai sensi del precedente comma 2 del presente articolo.
4. Per i rapporti iniziati o cessati nel corso dell'anno le quote saranno riproporzionate al periodo.
5. Per i dipendenti con un regime orario ridotto (part-time di tipo orizzontale o verticale, comandi, ecc.), valutando che gli obiettivi assegnati sono riproporzionati in base all'attività ridotta prestata, le quote di produttività saranno rapportate proporzionalmente allo stesso regime orario. Analogamente si procederà in caso di assenza protratta nel tempo, superiore a 3 mesi nell'anno di riferimento, con esclusione dell'astensione obbligatoria per maternità, infortunio sul lavoro, assenze per malattia per cui vengano certificate terapie con farmaci salvavita.

ARTICOLO 5

VALUTAZIONE DI PROSSIMITA' PER I DIRIGENTI A TEMPO PIENO

1. Ogni Dirigente a tempo pieno viene valutato, per il proprio comportamento e le proprie competenze organizzativo/professionali, nella fase finale del processo di valutazione, da:
 - a) gli altri dirigenti a tempo pieno dell'Ente
 - b) dai collaboratori assegnati ai servizi che fanno capo alla propria area (P.O., responsabili di servizio, dipendenti)
 - c) i Sindaci della Giunta Unione delegati alle materie di competenza del Dirigente valutato, nel caso in cui il nucleo di valutazione ritenga non adeguatamente rappresentativi i risultati delle valutazioni di prossimità di cui ai precedenti punti a) e b)
2. La valutazione avviene attraverso la compilazione anonima di un'apposita scheda (ALLEGATO D), relativamente ai comportamenti e competenze dimostrate:
 - a) ***nell'area delle prestazioni lavorative assegnate*** (capacità di promozione di innovazioni metodologiche, tecnologiche, procedurali e capacità gestionali, organizzative e di impiego delle risorse assegnate; flessibilità alle esigenze del servizio)
 - b) ***nell'area relazionale*** (propensione e disponibilità all'ascolto e confronto con i collaboratori)
 - c) ***nell'area del saper essere*** (propensione alla collaborazione al fine di migliorare il clima organizzativo e la qualità dei servizi; capacità di problem solving)
3. Per ciascuna area indicata al comma 2 deve essere espressa una valutazione attraverso

l'applicazione dei valori utilizzati anche per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e delle competenze/comportamenti, indicati al comma 1, punto D del precedente articolo 3

2. Le schede delle valutazioni di prossimità compilate sono consegnate attraverso modalità analogiche o digitali che garantiscono l'anonimato del compilatore, e sono esaminate - dal nucleo di valutazione, su proposta del membro interno
7. Il Nucleo di valutazione tiene conto della valutazione di prossimità del Dirigente ai fini dell'attribuzione del punteggio di cui alla lettera "C" dell'articolo 3 individuato quale "parametro C" sulla scheda di valutazione del Dirigente

ARTICOLO 6 **AUTOVALUTAZIONE**

1. Ogni Dirigente a tempo pieno, P.O., responsabile di servizio e dipendente è chiamato ad autovalutarsi, nella fase finale del processo di valutazione, tramite un'apposita scheda (ALLEGATI E ed F), nella quale devono essere indicati, nell'ambito delle tre Aree operative definite (Area dei comportamenti/competenze inerenti le prestazioni lavorative assegnate – Area relazionale – Area del saper essere):
 - a) ***i punti di forza e le debolezze*** riscontrate nel periodo oggetto di valutazione
 - b) ***la valutazione delle proprie competenze e dei propri comportamenti organizzativi e professionali***, dimostrate nelle tra aree già indicate nelle schede di valutazione di prossima di cui al precedente articolo 5.
2. Per la valutazione delle proprie competenze e dei propri comportamenti organizzativi e professionali, devono esser utilizzati i valori previsti per la la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e delle competenze/comportamenti, indicati al comma 1, punto D del precedente articolo 3.
3. Le schede di autovalutazione sono compilate digitalmente ed inviate tramite posta elettronica ordinaria all'indirizzo:
 - del responsabile di servizio o della P.O. competenti, se riguardano dipendenti
 - del dirigente competente, se riguardano responsabili di servizio cui non è preposta P.O. o P.O.
 - del Dirigente con funzioni di coordinamento, se riguardano dirigentiIl soggetto che riceve ed esamina le schede di valutazione di prossimità, può tenerne conto al fine di esprimere la valutazione sui soggetti che ha il compito di valutare ai sensi dei precedenti articoli 3 e 4. Parimenti terrà conto anche dei casi di mancata autovalutazione.

ARTICOLO 7 **FUNZIONI ARBITRALI**

1. Il Segretario generale o il Dirigente con funzioni di coordinamento, svolge un ruolo arbitrale nell'intero procedimento attraverso:
 - verifica eventuale della praticabilità degli obiettivi in fase preliminare, su richiesta del dipendente;



Comuni di Bientina, Buti, Calcinaia, Capannoli, Casciana Terme Lari,
Palaia, Pontedera,

ZONA VALDERA
Provincia di Pisa

- verifica eventuale di coerenza e congruità rispetto alle verifiche di fase intermedia su cui vi sia disaccordo tra le parti;
- riesame eventuale della valutazione finale dietro richiesta scritta del dipendente interessato, che sarà accolta ed esaminata solo se motivata e circostanziata.

La richiesta di riesame deve essere presentata entro 10 giorni dal ricevimento della valutazione e il riesame deve essere effettuato entro 15 giorni dalla richiesta relativa, con obbligo di audizione delle parti, salvo rinuncia del richiedente.

2. Nel caso in cui il riesame espresso dal Segretario o dal Dirigente con funzioni di coordinamento non sia condiviso dal richiedente, limitatamente alla valutazione espressa in merito al parametro "A – Performance individuale" e/o al parametro "B – Contributo al raggiungimento degli obiettivi intersettoriali, il dipendente può proporre al nucleo di valutazione un ulteriore riesame.

Tale richiesta deve essere presentata entro 5 giorni dal ricevimento dell'esito di riesame da parte del Segretario o dal Dirigente con funzioni di coordinamento, ed il nucleo di valutazione dovrà esprimersi in merito entro i successivi 10 giorni.

La decisione del nucleo di valutazione è definitiva.

ARTICOLO 8

AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

1. In ogni caso in cui l'Ente intenda procedere a modificare il presente sistema di valutazione, deve essere richiesto il parere preventivo e vincolante del Nucleo di valutazione, della cui acquisizione dovrà essere dato atto all'interno delle delibere della Giunta Unione che adotta le modifiche al sistema.
2. Le modifiche apportate al sistema di valutazione hanno efficacia a partire dall'anno successivo a quello in cui sono state effettuate, salva diversa disposizione del Nucleo di valutazione.
3. Ogni anno il sistema di valutazione è soggetto a revisione al fine di verificare se sussistano esigenze di modifica. In caso contrario, il Nucleo di valutazione attesta formalmente che il sistema di valutazione viene confermato nella forma attuale.