

CONSORZIO DELL'ADDA

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Vers. Gennaio 2020

Rev giugno 2020

Sommario

1	Premessa.....	3
1.1	Introduzione.....	3
2	Descrizione del sistema.....	3
2.1	Definizione e assegnazione degli obiettivi – Piano della performance.....	5
2.2	La misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell’ente.....	6
	2.2.1 - <i>La misurazione e la valutazione dello stato di salute dell’ente</i>	8
	2.2.2. – <i>Le attività e i servizi dell’ente</i>	8
2.3	La misurazione e la valutazione della performance individuale.....	8
	2.3.1 <i>Personale non dirigenziale</i>	8
	2.3.2 <i>Dirigente</i>	9

1 Premessa

Il presente Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) del Consorzio dell'Adda è stato adottato con delibera d'urgenza del Presidente n. 175 del 30-01-2020 e successivamente ratificato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25-06-2020.

Il SMVP verrà applicato a partire dal ciclo della performance 2020-2022, ed integra il "Sistema di Misurazione della Performance" previgente, approvato con delibera CdA n.1/2019 del 08/03/2019.

Il sistema ha come scopo quello di consentire la misura e valutazione oggettiva del grado di raggiungimento degli obiettivi e/o dei risultati attesi dal Consorzio con riferimento al singolo anno e nel quadro della pianificazione triennale degli obiettivi specifici dell'Ente.

Il Sistema individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del Sistema.

Il documento sarà pubblicato sul sito istituzionale, nel rispetto del principio di trasparenza regolamentato dalle norme vigenti.

1.1 Introduzione

L'introduzione nella Pubblica Amministrazione del concetto di performance, inteso non più soltanto come rispetto di norme giuridiche e atti amministrativi, ma soprattutto come capacità di erogare in modo efficiente ed efficace i beni e servizi pubblici soddisfacendo in tal modo i bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita, è relativamente recente ed è stato enfatizzato dal D. Lgs. n.150/2009 (noto come Decreto Brunetta), modificato dal d.lgs. 74/2017.

Ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, il Consorzio dell'Adda, al pari delle altre pubbliche amministrazioni, adotta un SMVP, il quale, alla luce delle peculiarità dell'ente individua le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance sia a livello organizzativo che individuale.

Il sistema si pone come uno strumento fondamentale per migliorare il sistema di individuazione e comunicazione degli obiettivi, stimolare il miglioramento della qualità dei servizi gestiti, favorire la crescita delle competenze professionali, verificare che gli obiettivi siano coerenti con le linee strategiche e siano conseguiti.

2 Descrizione del sistema

Misurazione e valutazione della performance

La performance si distingue in:

- PERFORMANCE ORGANIZZATIVA, che è il contributo che un'area di responsabilità, comunque denominata, o l'organizzazione nel suo complesso apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder.
- PERFORMANCE INDIVIDUALE, che è il contributo che un individuo o un gruppo di individui apportano attraverso la propria azione al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi definiti per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder.

Il processo di misurazione si snoda attraverso:

- l'assegnazione degli obiettivi (specifici triennali – annuali); l'individuazione degli indicatori, atti a misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione ai risultati attesi; la rilevazione sistematica degli indicatori attraverso il monitoraggio periodico.

- Il processo di valutazione si snoda attraverso la valutazione della performance organizzativa e della performance individuale distinte come sopra.

Soggetti coinvolti

Le funzioni di programmazione dell'ente sono svolte:

- dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente, quale organo di indirizzo che emana gli indirizzi e programmi strategici, promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità;
- dal dirigente dell'Ente, che supporta il Consiglio di Amministrazione nella definizione della pianificazione strategica, assicurando la gestione operativa nonché il monitoraggio dei risultati e la predisposizione del rapporto sulla performance;

Le funzioni di valutazione della performance sono svolte:

- dall'Organismo Indipendente di valutazione (OIV), che propone la valutazione della performance organizzativa e del dirigente, in relazione ai risultati realizzati dall'ente, e svolge il monitoraggio del sistema complessivo di valutazione e della trasparenza;
- dal dirigente, che valuta le performance individuali del resto del personale dell'Ente.

Fasi del sistema di misurazione e valutazione della performance

Il Sistema di misurazione e di valutazione della *performance* prevede le seguenti fasi:

- a) fase "ex ante", consiste nella definizione degli obiettivi specifici triennali e annuali e dei relativi indicatori e risultati attesi
- b) fase "in itinere", consiste nella verifica in corso d'anno, attraverso il diretto coinvolgimento dei soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance, dello scostamento tra obiettivi e risultati e nell'attivazione di eventuali azioni correttive;
- c) fase "ex post", consiste nella verifica a conclusione dell'esercizio dello scostamento tra obiettivi e risultati conseguiti, nell'applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito, e nella rendicontazione dei risultati agli stakeholder interni e esterni.

Tenuto conto che il Consiglio di Amministrazione del Consorzio si riunisce di norma solo due volte all'anno, in aprile e in ottobre, al fine di rispettare le scadenze previste dalla normativa sul Ciclo della Performance si è stabilito di procedere nel modo seguente: l'approvazione degli obiettivi specifici dell'Ente è prevista per la seduta del Consiglio di ottobre, si procede poi all'adozione del Piano della performance con delibera d'urgenza del Presidente entro il 31 gennaio di ogni anno ed infine, durante il primo Consiglio utile, in genere quello di aprile, si provvede alla ratifica dell'approvazione del Piano della performance.

In presenza di significativi mutamenti in corso d'anno, oggettivi ed indipendenti dall'operato del dirigente, qualora un obiettivo risulti non raggiungibile nei tempi e nelle modalità previste, il Consiglio può procedere alla sua rimodulazione o sostituzione. La ridefinizione degli obiettivi deve essere negoziata tra valutato e valutatore e la valutazione degli obiettivi nuovi o modificati è effettuata con le modalità previste per gli obiettivi assegnati ad inizio d'anno. Di tali variazioni deve essere data tempestiva indicazione nel Piano della Performance.

Schematicamente fasi, tempi, ruoli e responsabilità del ciclo di gestione della performance possono essere così rappresentati:

<i>Ciclo di gestione della performance</i>	<i>Tempi</i>	<i>Organismo</i>
Definizione degli obiettivi specifici	fine ottobre dell'anno t-1	Consiglio di Amministrazione
Proposta obiettivi annuali, programmi d'azione e indicatori	gennaio dell'anno t	Dirigente
Adozione del Piano della performance	fine gennaio	Presidente

	dell'anno t	
Assegnazione eventuale di obiettivi particolari individuali non contrattualizzati al personale non dirigenziale	Entro 10 gg. dall'emanazione del Piano della Performance	Dirigente
Ratifica adozione Piano della performance	fine aprile dell'anno t	Consiglio di Amministrazione
Valutazione del personale dipendente	Entro il 31 gennaio	Dirigente
Predisposizione della Relazione annuale sulla performance	Entro il 28 febbraio	Dirigente
Approvazione della Relazione annuale sulla performance	Entro il 30 aprile ¹	Consiglio di Amministrazione
Validazione della Relazione annuale sulla performance	Entro il 30 aprile ¹	OIV
Valutazione del dirigente	Entro il 30 aprile ¹	Consiglio di Amministrazione proposta dell'OIV
Erogazione del premio del dirigente	Entro 30 giorni dalla validazione finale sulla performance	Dirigente
Pubblicazione della Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'OIV, sul sito istituzionale e sul Portale della performance	Entro il 30 giugno	Dirigente/uffici
Monitoraggio in corso d'anno	2 volte nel corso dell'anno e comunque entro il 30 giugno e 30 ottobre	Dirigente e OIV
Comunicazione dei risultati dell'attuazione del Piano della performance	2 volte l'anno nel corso dei Consigli di Amministrazione	Dirigente e/o OIV

2.1 Definizione e assegnazione degli obiettivi – Piano della performance

Il processo attraverso il quale si perviene alla definizione e all'assegnazione degli obiettivi per l'anno di riferimento prende avvio entro il 31 ottobre dell'anno precedente, quando, in fase di approvazione del bilancio di previsione, il Consiglio di Amministrazione stabilisce gli obiettivi specifici dell'Ente. Per ogni obiettivo devono essere specificati i risultati e impatti attesi per il prossimo triennio con un set di indicatori e il valore di riferimento.

Successivamente, entro al fine del mese di gennaio, per ogni obiettivo specifico di riferimento si procede alla definizione degli obiettivi per l'anno di riferimento. Per ogni obiettivo si individuano rispettivamente:

- il relativo indicatore,
- la tipologia,
- la formula di calcolo,

¹Per quanto concerne la tempistica di adozione della Relazione, si sottolinea che a seguito della modifica all'articolo 10 del d.lgs. n. 150/2009 operata dal d.lgs. 74/2017 entro il 30 giugno di ogni anno le amministrazioni pubblicano, sul proprio sito istituzionale e sul Portale della performance, la Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'OIV. Per il Consorzio dell'Adda la tempistica di adozione è stata anticipata al 30 aprile al fine di permettere l'allineamento delle tempistiche dell'adempimento con quelle di convocazione del Consiglio di Amministrazione.

- il relativo target,
- il valore di partenza (baseline).

Si procede inoltre alla definizione delle fasi di attuazione, relativa tempistica ed output attesi.

In base a quanto previsto dalla L.n.190/2012, saranno proposti anche obiettivi operativi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Gli indicatori saranno integrati nel Piano della Performance relativo al triennio di pianificazione, con riferimento dell'anno in oggetto, che dovrà essere approvato entro il 31 gennaio di ogni anno.

Entro il 31 gennaio di ogni anno il Presidente, dopo aver condiviso il Piano triennale della performance, per le vie brevi, con il Consiglio di Amministrazione, provvede alla sua adozione con delibera d'urgenza. Il Consiglio ratifica l'adozione del Piano durante il primo Consiglio utile, in genere quello di aprile.

Entro il 31 gennaio il dirigente compila la scheda di valutazione del personale dipendente e ne comunica gli esiti delle valutazioni tramite appositi colloqui di feedback individuali.

Entro la fine del mese di febbraio il dirigente predispone la Relazione finale sulla performance e la mette a disposizione del Consiglio di Amministrazione per la sua approvazione e all'OIV per la sua validazione.

Nel Consiglio di Amministrazione di aprile, entro il 30 aprile¹, il Consiglio di Amministrazione approva la Relazione annuale sulla performance; entro la stessa data, l'OIV, provvede alla sua validazione. Contestualmente, sulla base della proposta formulata dall'OIV, il Consiglio di Amministrazione provvede alla valutazione dei risultati conseguiti dal dirigente.

Entro il 30 giugno, gli uffici del Consorzio pubblicano, sul proprio sito istituzionale e sul Portale della performance, la Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'OIV.

Il monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi e dell'efficacia del Piano avviene di norma due volte all'anno, e comunque entro il 30 giugno e 30 ottobre, ad opera del dirigente e dell'OIV. Dei risultati conseguiti, valutati in fase di monitoraggio, viene data comunicazione al Consiglio di Amministrazione nelle sedute di aprile e ottobre.

2.2 La misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell'ente

Secondo quanto indicato nel d.lgs.150/09, così come modificato dal d.lgs.74/2017, gli ambiti della performance organizzativa riguardano:

- a) (l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività)²;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

²Per quanto riguarda il punto (a) si evidenzia che il Consorzio ha come mandato istituzionale la "manutenzione ed esercizio dell'opera regolatrice dell'invaso del lago di Como" ed in aggiunta "coordinare e disciplinare l'esercizio delle utilizzazioni dell'acqua disponibile nell'interesse generale" (D.M. Ambiente 8 novembre 2011).

Alla luce delle limitate dimensioni dell'ente e della sua articolazione organizzativa che comprende una unica area di responsabilità, la performance organizzativa è misurata e valutata a livello di ente.

Aifini della misurazione e valutazione della performance organizzativa di Ente si rilevano i seguenti ambiti rispetto alla definizione degli obiettivi specifici:

- 1- Stato di salute dell'amministrazione
- 2- Attività e servizi dell'ente (suddivisibili in strategie e servizi)

La rilevanza di ciascun ambito nell'influenzare la complessiva performance organizzativa è definita attraverso la sua pesatura, che può variare nei diversi esercizi di riferimento.

Per ogni ambito sono identificati degli obiettivi triennali e annuali e i relativi indicatori corredati da target e valore di partenza.

Il grado di raggiungimento della performance organizzativa di ogni ambito rappresenta la media ponderata del grado di raggiungimento dei risultati dei singoli obiettivi. Analogamente, il grado di raggiungimento della performance organizzativa di ente viene determinato calcolando la media ponderata del grado di raggiungimento della performance organizzativa nei singoli ambiti.

Il grado di raggiungimento della performance organizzativa viene attestato dall'Organismo Indipendente di Valutazione sulla base dei dati elaborati nei report predisposti dall'ente.

Per valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi relativi ai diversi ambiti della performance organizzativa l'Organismo di Valutazione esprime un giudizio tra i 6 proposti e assegna il punteggio ad esso corrispondente, come illustra la seguente tabella:

GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE
Insufficiente: tra 0% e 20%	0
Non adeguato: tra 21% e 40%	20
Sufficiente: tra 41% e 60%	40
Discreto: tra 61% e 80%	60
Buono: tra 81% e 90%	80
Ottimo: tra 91% e 100%	100

Il d.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017 ha inteso rafforzare il ruolo dei cittadini e utenti nel ciclo di gestione della performance. Il nuovo articolo 19-bis, infatti, ha introdotto delle innovazioni incidendo sulla disciplina relativa al coinvolgimento di cittadini ed utenti nel processo di misurazione della performance organizzativa.

L'Ufficio per la valutazione della performance del Dipartimento della funzione pubblica ha adottato nel novembre 2019 le "Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche", con le quali ha inteso fornire indicazioni metodologiche in ordine all'adozione del modello di valutazione partecipativa più adeguato per ogni realtà.

Nell'ambito del Consorzio il soggetto coordinatore della valutazione partecipativa è il dirigente, il quale è responsabile di costruire la mappa degli stakeholder e di definire il metodo e gli strumenti di coinvolgimento più idonei rispetto alle attività svolte dall'ente.

In particolare, già in fase di avvio, date le caratteristiche dell'ente, la valutazione partecipativa riguarderà la totalità dei servizi svolti dall'ente a favore dei propri utenti finali per mantenere efficiente la diga di Olginate (Lecco) e regolare la portata defluente del lago di Como in Adda nell'interesse degli utenti consorziati (obbligatoriamente consorziati per legge) per i fini produttivi, idroelettrici e irrigui. La valutazione partecipativa quindi rappresenterà una modalità di valutazione della quantità e qualità dei servizi assicurati a favore dei destinatari dei propri interventi. La valutazione partecipativa rappresenta un tassello fondamentale della valutazione della performance organizzativa e in particolare dell'ambito "Portafoglio delle attività e dei servizi" e inciderà su tale ambito con un peso percentuale che verrà determinato annualmente in sede di

programmazione. I risultati della valutazione partecipativa saranno a tendere utilizzati anche per riprogettare le attività svolte dall'amministrazione in ottemperanza alle proprie finalità istituzionali.

La valutazione partecipativa avverrà nel rispetto dei principi identificati nelle Linee Guida ad hoc approvate dall'Ufficio per la valutazione della performance del Dipartimento della funzione pubblica (annualità, inclusione, responsabilizzazione, privacy e sicurezza, verificabilità e rilevanza). Inoltre, a tendere il modello di valutazione partecipativa del Consorzio sarà dotato di un supporto digitale e sarà reso trasparente.

2.2.1 - La misurazione e la valutazione dello stato di salute dell'ente

Lo stato di salute dell'ente si riferisce alla capacità dell'ente di rafforzare le condizioni necessarie a garantire la continuità di produzione di risultati nel tempo. Le aree di salute dell'ente sono diverse: la salute finanziaria, la salute organizzativa, la salute delle risorse strumentali e la salute delle relazioni con interlocutori e stakeholder. A ciascuna area di salute va associato un peso %, in relazione all'importanza attribuita allo stesso all'inizio del periodo di valutazione (valutazione ex ante). Per ognuna delle aree, il Consiglio di Amministrazione, coadiuvato dall'OIV e dal Direttore individua gli obiettivi triennali i quali sono poi declinati in obiettivi annuali corredati dei relativi indicatori di riferimento per il periodo considerato, selezionando quelli ritenuti più appropriati in funzione della rappresentazione dello stato di salute cui si intende tendere.

2.2.2. -Le attività e i servizi dell'ente

Questo ambito della performance si riferisce alle attività svolte dall'ente per ottemperare alle proprie finalità istituzionali. Questo ambito rappresenta il nucleo centrale della performance organizzativa, e viene rappresentato attraverso indicatori relativi di efficienza e efficacia e di impatto. La dimensione dell'efficienza esprime la capacità di utilizzare le risorse (input) in modo sostenibile e tempestivo nel processo di produzione ed erogazione del servizio (output) o, in altri termini, la capacità di produrre beni e servizi minimizzando il tempo e/o le risorse impiegati. La dimensione dell'efficacia, esprime l'adeguatezza dell'output erogato rispetto alle aspettative e alle necessità degli utenti (interni ed esterni). L'efficacia può essere misurata e monitorata in termini oggettive/o soggettivi. L'impatto esprime l'effetto generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di valore.

Gli obiettivi relativi a questo ambito sono triennali (definiti dal Consiglio di Amministrazione), i quali a loro volta sono specificati in obiettivi annuali corredati dei relativi indicatori di riferimento per il periodo considerato, selezionando quelli ritenuti più appropriati. Tramite il controllo ex post si misura il livello di realizzati raggiungimento degli obiettivi prefissati.

2.3 La misurazione e la valutazione della performance individuale

Sono soggetti a misurazione e valutazione della performance individuale il personale non dirigenziale ed il dirigente. Quest'ultimo viene valutato, su proposta dell'OIV, dal Consiglio.

2.3.1 Personale non dirigenziale

Il personale non dirigente è valutato dal dirigente.

Il modello di valutazione del personale con qualifica non dirigenziale si riferisce ai soli comportamenti organizzativi e prevede descrittori relativi:

1. alla collaborazione interfunzionale;
2. alla flessibilità;
3. alla gestione della comunicazione, intesa come la capacità/disponibilità di condividere le informazioni e di renderle trasparenti;
4. alla gestione delle relazioni;
5. alla tempestività;
6. all'accuratezza;
7. alla capacità di saper organizzare le proprie attività, individuando priorità;

8. alla capacità di gestire i carichi di lavoro;
9. all'autonomia decisionale (riferita ai soli funzionari e intesa come capacità di operare autonomamente previo confronto con il dirigente);
10. all'orientamento al risultato (intesa come capacità di perseguire gli obiettivi);
11. alla capacità di ricercare soluzioni innovative;
12. alla capacità di migliorare il proprio modo di lavorare;
13. all'interesse per le occasioni di formazione o per lo scambio di esperienze;
14. all'analisi e alla soluzione dei problemi.

Rispetto a questi parametri il Dirigente esprime una valutazione compresa tra 50 e 110 secondo la tabella di seguito riportata:

GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE
È un punto di debolezza	50
Non soddisfa pienamente i requisiti	60
Soddisfa adeguatamente i requisiti	70
Soddisfa pienamente i requisiti	80 – 90
È un punto di forza	100
È un punto di eccellenza	110

Inoltre, alla luce delle particolari caratteristiche dell'ente, e del limitato numero di personale a disposizione, una dimensione della performance oggetto di valutazione ad hoc da parte del Dirigente riguarda la capacità di sopperire a situazioni anomale o impreviste e/o nello svolgere compiti anche di carattere inferiori nel rispetto della qualifica rivestita. Il Dirigente attribuisce 15 punti per ogni compito aggiuntivo svolto.

La valutazione complessiva tiene in considerazione anche due ulteriori parametri, presenza e qualifica, che sono calcolati in modo automatico da un algoritmo di calcolo.

I pesi di ogni singolo indicatore sono stati concordati con il personale non dirigente in fase di contrattazione sindacale nella seduta dell'11/10/2019 ed hanno valenza per il triennio 2019-2021. Il sistema di valutazione del personale non dirigente sarà oggetto di modifica in occasione della firma del prossimo contratto di negoziazione sindacale decentrato.

I risultati della valutazione sono comunicati al personale entro gennaio, tramite presentazione della scheda di valutazione.

2.3.2 Dirigente

Il dirigente è valutato dal Consiglio, su proposta dell'OIV.

La valutazione complessiva riguarda due principali ambiti:

- 1) la performance organizzativa dell'ente: peso assegnato 70% Par 2.2
- 2) le competenze professionali e manageriali dimostrate, ossia i comportamenti organizzativi messi in atto in qualità di dirigente, compresa la capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi: peso assegnato 30%.

Tenuto conto delle dimensioni modeste dell'Ente si può assumere che la valutazione dei risultati conseguiti dal dirigente coincida con quella dell'Ente stesso. Non sono quindi previsti degli obiettivi individuali distinti da quelli dell'organizzazione nel suo complesso.

Per la definizione della valutazione della performance organizzativa si rinvia al paragrafo 2.2.

Nella tabella sottostante sono invece descritti i parametri utilizzati per la valutazione delle competenze professionali e manageriali del personale dirigente. Ad ogni singolo parametro di valutazione è associato un peso percentuale che ne indica la rilevanza relativa.

La misurazione e valutazione di tale ambito è realizzata sulla base di 6 dimensioni di valutazione che individuano una complessiva qualità delle prestazioni.

Dimensione di valutazione	Peso percentuale
Capacità di problemsolving operativo	20
Capacità di gestire le risorse umane	15
Consapevolezza organizzativa	20
Capacità di programmazione e controllo	15
Capacità di orientarsi alla qualità del risultato	15
Capacità di valutazione e di differenziazione	15

La valutazione di ciascuna dimensione comportamentale è effettuata una scala di giudizio a 6 livelli, come di seguito descritti:

GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE
È un punto di debolezza	0
Non soddisfa pienamente i requisiti	20
Soddisfa adeguatamente i requisiti	40
Soddisfa pienamente i requisiti	60
È un punto di forza	80
È un punto di eccellenza	100

Entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, il dirigente è tenuto a trasmettere, ai fini della valutazione, una relazione sulle attività con l'indicazione del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati. La relazione dovrà in particolare contenere, le motivazioni dell'eventuale mancato o parziale conseguimento degli obiettivi.

L'OIV, nei successivi mesi da febbraio a marzo procede all'esame della documentazione pervenuta, e formula una proposta di valutazione del dirigente, da sottoporre al Consiglio per la relativa approvazione. Il Consiglio, nel corso del mese di aprile, esamina le determinazioni dell'OIV, dispone le proprie valutazioni in merito, procedendo alla conferma o alla revisione della proposta di valutazione, con l'indicazione, in questo ultimo caso, delle proprie osservazioni. Congiuntamente il Consiglio definisce l'entità del premio da assegnare al dirigente.

La misurazione e la valutazione del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo, viene effettuata tramite il calcolo dell'indicatore/degli indicatori previsto/i nel Piano della Performance.

Milano, 30-01-2020

Rev 25-6-2020