

VERBALE dell' OIV

L'OIV in data 10 05 2012 ha presentato al Segretario la Metodologia di valutazione delle posizioni organizzative, già esaminata nel precedente incontro e rielaborata sulla base delle considerazioni emerse.

La Metodologia viene ritenuta interessante dal Segretario, che si riserva di presentarla all'Amministrazione.

A titolo esemplificativo, l'OIV ha effettuato una prima simulazione della pesatura delle posizioni, avvalendosi delle informazioni del Segretario in merito agli aspetti dell'organizzazione dell'Ente.

Il Segretario discuterà tali ipotesi con gli Amministratori e raccoglierà il loro indirizzo in materia di sviluppo organizzativo, per consentire all'OIV di concludere il processo valutativo.

L'OIV ha presentato le Schede di valutazione del comportamento organizzativo (competenze e capacità) sia per i Responsabili di Settore che per il Personale di struttura. Il Segretario, ritenendo lo strumento idoneo alle necessità dell'Ente nonché conforme ai criteri della valutazione della Performance presentata in Giunta, si riserva di far avere eventuali osservazioni integrative nei prossimi giorni.

Si allega al presente verbale:

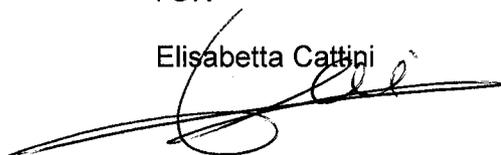
- documento contenente la Metodologia di valutazione delle posizioni,
- le Schede di valutazione del comportamento organizzativo (competenze e capacità) per i Responsabili di Settore e per il Personale di struttura.

Nella prossima riunione l'OIV intende concludere l'analisi della metodologia di valutazione della performance, già precedentemente avviata.

La data del prossimo incontro è da definirsi.

l'OIV

Elisabetta Cattini



VERBALE dell' OIV

L'OIV si è riunito in data 05 07.2012 per analizzare i punti di seguito descritti.

L'OIV, a seguito dell'esito di prove e simulazioni, ha presentato in forma definitiva la metodologia per la **valutazione della pesatura delle posizioni**, ritenendola conforme ai contenuti organizzativi delle stesse.

Per quanto riguarda la valutazione della performance, l'OIV decide che la parte **valutazione dei processi** prevista dalla metodologia presentata farà riferimento, per il 2012, alla sezione del PEG dove sono indicate attività gestionali correnti (soltanto per il 2013 verrà effettuata una più puntuale ricognizione dei processi dell'Ente).

Esse saranno adeguatamente selezionate in base alla loro significatività: ad oggi infatti l'elenco è molto dettagliato e lungo, mentre oggetto della valutazione della performance 2012 sarà solo una parte di esso. Alle voci selezionate, sarà cura del personale con l'aiuto del Segretario associare **alcuni indicatori**, sia di efficacia che di efficienza, che ne consentano la valutazione alla fine del ciclo della performance. Si richiede, ove possibile, che vengano indicati i valori "storici" 2010 e 2011 ed il valore atteso per il 2012 (una stima). Per agevolare l'identificazione degli indicatori, l'OIV rilascia in formato digitale un kit di processi e indicatori a titolo esemplificativo.

Per la **valutazione dei progetti dell'Ente**, l'OIV richiede che il personale, con il supporto del Segretario, formuli le proposte del 2012 utilizzando un format, che viene allegato, denominato Scheda progetto. Essa costituirà parte costitutiva del piano della performance e sarà oggetto di valutazione della performance insieme ai processi/attività, coerentemente alla metodologia proposta.

L'OIV richiede che la scelta delle attività con i relativi indicatori nonché la predisposizione delle schede progetto avvenga entro luglio 2012, per poter predisporre il piano della performance e concludere la fase di programmazione.

Si allega al presente verbale:

- Scheda progetto

A breve si programma una conferenza telefonica con il Segretario, per concertare i termini e le prossime azioni.

l'OIV

Elisabetta Cattini



Allegato SCHEDA PROGETTO

SETTORE:	DATA:
PROGRAMMA:	
PROGETTO:	
OBIETTIVI DEL PROGETTO:	
UTENTI E BIDOGNI DA SODDISFARE:	
INDICATORI:	VALORI ATTESI:
ATTIVITA' PROGRAMMATE:	CALENDARIO:
PERSONALE	
Responsabile del Progetto:	
Personale coinvolto:	
nome	settore
categoria	contributo atteso
CONTESTO	
Cambiamenti del contesto socio-economico e dei comportamenti dell'utenza:	
Vincoli e opportunità del contesto:	
Cosa può accadere nei prossimi anni:	
Principali evoluzioni del quadro normativo e loro grado di intensità:	
GRADO DI INNOVAZIONE	
Aspetti innovativi rispetto al passato (modalità finanziamento, tecnologia, ecc.):	
Grado di innovazione (alto, medio, basso):	
RILEVANZA STRATEGICA	
Grado di rilevanza strategica rispetto ai programmi dell'Amministrazione	

(*) In coerenza con il sistema di valutazione adottato, IL COEFFICIENTE DEL CONTRIBUTO ATTESO deve essere indicato secondo questa legenda:

- 1 =il contributo atteso dalla persona è determinante nel conseguimento dei risultati e comporta impegno e tempo straordinari
- 0,7 =il contributo atteso dalla persona è significativo nel conseguimento dei risultati e comporta impegno e tempo significativi
- 0,5 =il contributo atteso dalla persona è limitato ad alcune fasi