

50122 Firenze, Italia  
Piazza SS. Annunziata, 12  
centralino tel. 055.20371  
fax 055.241663

info@istitutodeglinnocenti.it  
www.istitutodeglinnocenti.it  
C.F: 80016790489  
P.I. 00509010484

**Istituto  
degli  
Innocenti**



## **DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 14**

Adottata il 15 giugno 2016

**Oggetto: Valutazione dei dirigenti anno 2015 e assegnazione degli obiettivi  
2016**

### **Sono presenti i Signori:**

Alessandra Maggi – Presidente  
Anna Maria Calvani – Consigliere  
Alessandro Mariani - Consigliere  
Enrico Montali – Consigliere

### **Sono assenti i Signori:**

Mauro Barsi - Consigliere

Publicata all'albo il 20/6/2016

Esecutiva dal 15 giugno 2016

## **Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 14 del 15/06/2016**

**Oggetto: Valutazione dei dirigenti anno 2015 e assegnazione degli obiettivi 2016**

### **Il Consiglio di Amministrazione**

Visto l'art. 8 dello Statuto e l'art. 26 del Regolamento di Organizzazione che disciplinano la valutazione delle prestazioni dirigenziali;

vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 3/2003 che definisce la percentuale di premio di produzione da erogare in rapporto alla valutazione raggiunta ed i successivi accordi sottoscritti che confermano tale impostazione, delibera che, nello specifico prevede la corresponsione nella misura del 100% per valutazioni comprese fra (100-86), del 80% per valutazioni comprese fra (85-71), del 60% per valutazioni comprese fra (70-55), del 40% per valutazioni comprese fra (54-40) e nessuna corresponsione al di sotto di tale valutazione;

richiamata la delibera del CDA n. 15/2013 con la quale il Consiglio ha approvato la definizione di un sistema di valutazione delle performance ed incentivazione dell'ASP – Istituto degli Innocenti, che si informa, fra l'altro, ai seguenti principi:

- fornire un fondamentale supporto al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione, sia quelli di mandato (mission) che quelli inerenti al funzionamento organizzativo;
- fornire dati e giudizi indispensabili ai fini del Miglioramento continuo della Qualità (MCQ) e del Sistema Premiante (SP);
- contribuire alla valorizzazione delle persone, al miglioramento continuo delle prestazioni, all'individuazione delle potenzialità da sviluppare;
- promuovere la cultura e la pratica dei processi valutativi, favorendo la partecipazione di tutti i soggetti alle fasi cruciali del *ciclo di gestione della performance*, valorizzando l'autovalutazione, la valutazione tra pari, il confronto tra valutatori e valutati, la trasparenza dei risultati, la diffusione delle informazioni.

richiamata inoltre la delibera del CDA n. 23/2015 con cui si assegnano gli obiettivi ai Dirigenti per l'anno 2015;

viste le proposte del Nucleo di valutazione (all. A – conservate agli atti) e le relazioni dei Dirigenti (conservate agli atti), e ritenuto di procedere alla erogazione delle spettanze dovute a titolo di indennità di risultato per l'anno 2015;

vista la propria delibera n. 9 del 2 aprile 2014 che ha assegnato ai dirigenti le aree, in particolare l'"Area Educativa" al dott. Aldo Fortunati e l'"Area giuridico-amministrativa" alla dott.ssa Marialuisa Guigli, ai sensi dell'art. 8 comma 3 dello Statuto dell'Istituto;

dato atto della necessità di assegnare ai Direttori di area gli obiettivi annuali quali declinazione degli obiettivi più generali definiti nel Documento di mandato del Consiglio di Amministrazione secondo il nuovo sistema di valutazione e che il grado di raggiungimento degli obiettivi è a base della determinazione dell'indennità di risultato degli stessi;

vista la proposta di obiettivi da assegnare ai Direttori di area formulata dal Nucleo di valutazione;

dato atto che il Consiglio ha ritenuto di sottolineare quale obiettivo comune all'azione dei Direttori di area e del Direttore generale la certezza dei tempi di realizzazione sia degli obiettivi specifici a base della determinazione dell'indennità di risultato degli stessi, sia dell'insieme di attività facenti capo ad ognuno dei Direttori di area;

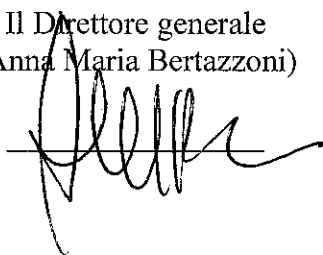
con voti favorevoli 3 (Maggi, Montali e Calvani) e astenuti 1 (Mariani), espressi in forma palese,

### **DELIBERA**

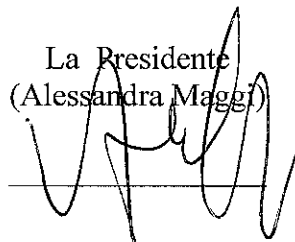
per i motivi espressi in premessa;

- 1) di far proprie le proposte del Nucleo di Valutazione, come specificato nel già richiamato allegato "A" anche ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato per l'anno 2015;
- 2) di assegnare ai Direttori di Area l'indennità di risultato per l'anno 2015 nella misura di quanto richiamato in premessa in ragione della valutazione complessiva evidenziata nelle schede (all. A agli atti);
- 3) di dare mandato al Servizio Risorse Umane di provvedere alla liquidazione dell'importo nella percentuale di cui al punto 2;
- 4) di assegnare ai Dirigenti dott.ssa Maria Luisa Guigli e dott. Aldo Fortunati gli obiettivi indicati nell'allegato "B";
- 5) di confermare che gli obiettivi assegnati sono riferimento per la determinazione della retribuzione di risultato dei dirigenti per l'anno 2016;
- 6) di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo.

Il Direttore generale  
(Anna Maria Bertazzoni)



La Presidente  
(Alessandra Maggi)



**Note del Nucleo di Valutazione sulla Relazione del Dirigente dott.sa Marialuisa Guigli in merito agli obiettivi prioritari ed alle competenze organizzative selezionate assegnati con la Delibera n. 23/2015**

Il processo di revisione del **Sistema di Valutazione della Performance** (SVP avviato dal CDA con Del. n.14 del 08/05/2012) si è sviluppato negli ultimi due anni con la messa a punto e l'adozione di un **Modello** (approvato dal CDA con Del. n. del n. 15/2013) che ha sostituito il Sistema prima vigente.

Il 2013 è stato il primo anno di applicazione di tale sistema che sempre più può essere considerato uno strumento necessario a sostenere anche il complesso percorso di riorganizzazione dell'Ente di recente avviato. L'adozione di tale Modello ha già introdotto elementi di qualità nella formulazione degli Obiettivi assegnati ai Dirigenti e ai RS. Obiettivi che nel 2015 sono stati più precisi e valutabili rispetto a quelli degli anni precedenti.

Il Nucleo di Valutazione IDI ha utilizzato il Modello valutativo applicandolo alle Relazioni dei Dirigenti, sugli **OBIETTIVI PRIORITARI** loro assegnati, allo scopo di evidenziarne gli aspetti positivi e quelli migliorabili.

Per la valutazione delle **COMPETENZE ORGANIZZATIVE** si sono via via introdotte, a partire dal 2013, modalità di valutazione anonima che coinvolgessero anche il personale afferente alle diverse Aree. Con l'attribuzione degli obiettivi per il 2015 si era individuato un ulteriore step di questo processo prevedendo la valutazione anonima fatta dai colleghi di tutti i settori anche in merito alla competenza organizzativa "*Promuove la collaborazione tra i membri del settore organizzativo di cui è dirigente e quelli di altri settori*".

Si tratta di un passaggio importante che richiede consapevolezza e condivisione della finalità di miglioramento delle relazioni lavorative. Il vivace contenzioso concretizzatosi, successivamente alla assegnazione degli obiettivi, nella causa di lavoro promossa dalla dott.sa Guigli, comprensibilmente percepita in modi diversi dal personale dei diversi settori, ha suggerito al Nucleo di valutazione di soprassedere ad una valutazione che, introdotta per la prima volta, doveva svolgersi in un clima di condivisione, senza "interferenze" dovute a fattori estranei al normale ciclo lavorativo.

Per valutare tale competenza organizzativa si è perciò confermata la modalità dell'anno precedente, ossia la valutazione autonoma del DG usando la scala della Scheda VAL PERF.

Dall'analisi della Relazione della dott.sa Guigli relativamente agli obiettivi prioritari che di seguito si riportano in sintesi è possibile ipotizzare che sono da considerarsi, in relazione ai requisiti, il grado di raggiungimento:

| <b>OBIETTIVI PRIORITARI di prestazione assegnati per il 2015</b><br>(pesi rapportati al totale di 100)  |  |   |   |
|---|--|---|---|
| <p><b>1. Presentazione alla Sovrintendenza ai beni culturali della documentazione completa per l'ottenimento degli sgravi fiscali degli anni pregressi fino al 2014 e dei contributi per gli immobili storici</b></p> <p><u>requisiti:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- completezza della attività</li> <li>- tempi di ottenimento del risultato</li> <li>- definizione di un prassi interna per la messa a regime delle richieste</li> </ul> <p><b>Peso 30</b></p> | <p><b>2. Definizione, avvalendosi delle competenze della struttura interna, dell'adattamento dell'appartamento di via degli Alfani ad un nuovo gruppo appartamento madre-bambino</b></p> <p><u>requisiti:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- modalità di condivisione interna dei fruitori del servizio</li> <li>- piano economico comprensivo dei costi di gestione energetica ed eventuali alternative</li> <li>- realizzazione entro dicembre 2015</li> </ul> <p><b>Peso 30</b></p> | <p><b>3. Definizione, avvalendosi delle competenze della struttura interna, delle opere di manutenzione relative alla ex scuola dell'infanzia al fine di consentirne un uso polivalente</b></p> <p><u>requisiti:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- modalità di condivisione interna dei fruitori del servizio</li> <li>- piano economico comprensivo dei costi di gestione energetica ed eventuali alternative</li> <li>- realizzazione entro dicembre 2015</li> </ul> <p><b>Peso 20</b></p> | <p><b>4. Piano per un uso razionale e funzionale dello spazio adibito a parcheggio auto, moto e biciclette nei cortili nel periodo dei cantieri in corso ed al termine degli stessi.</b></p> <p><u>requisiti:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cronogramma</li> <li>- Sostenibilità economica,</li> <li>- Facilità di manutenzione</li> </ul> <p><b>Peso 20</b></p> |

In relazione all'**Obiettivo 1** L'attività di presentazione alla Sovrintendenza è stata svolta nei tempi richiesti per poter usufruire degli sgravi fiscali come previsto nel bilancio di previsione. Per quanto attiene ai contributi per gli immobili storici anche questa documentazione si dichiara come completata. Della completezza della stessa darà solo in seguito evidenza la Sovrintendenza, ma la valutazione di questo aspetto non era oggetto della valutazione. **L'obiettivo può intendersi raggiunto.**

In relazione all'**Obiettivo 2** Il progetto di massima presentato, avvalendosi delle competenze della struttura tecnica ed alla luce delle acquisizioni circa i bisogni presenta una ipotesi sia di costi che di tempi. Seppur non presenta alternative scalari dell'intervento possibile sia in termini di costi, tempi e qualità complessiva dell'intervento, anche in relazione ai risparmi energetici possibili. Si tratta di una progettazione che può essere punto di riferimento del Consiglio per la determinazione della programmazione del piano degli investimenti futuro. **L'obiettivo può intendersi raggiunto** pur in assenza di ipotesi scalari

In relazione all' **Obiettivo 3** Il progetto di massima presentato, avvalendosi delle competenze della struttura tecnica ed alla luce delle acquisizioni circa i bisogni, presenta una ipotesi sia di costi che di tempi. Anche in questo caso il progetto non comprende ipotesi scalari pur comprendendo quanto individuato come requisiti, ossia costi, tempi e qualità complessiva dell'intervento, anche in relazione ai risparmi energetici possibili. Solo accennata la questione delle norme antincendio che a seconda dei potenziali numeri di persone accolte e piani deve essere attentamente valutata. Si tratta di una progettazione che può essere punto di riferimento del Consiglio per la determinazione della programmazione del piano degli investimenti futuro. **L'obiettivo può intendersi raggiunto** pur in assenza di ipotesi scalari.

In relazione all' **Obiettivo 4** Il piano affronta abbastanza compiutamente due dei tre requisiti, sostenibilità economica e facilità di manutenzione, mentre non avanza proposte circa il cronogramma sia nel periodo di durata dei cantieri sia nel successivo. **L'obiettivo può intendersi parzialmente raggiunto** per l'assenza del cronogramma.

Dall'analisi della Relazioni della dott.sa Guigli relativamente alle **COMPETENZE ORGANIZZATIVE** che di seguito si riportano in sintesi si ipotizza le seguente valutazione.

Per il punto 3 si ricorda che il requisito, come detto in premessa, è stato accantonato per le ragioni descritte ed è stato mantenuto in essere la modalità di verifica del il requisito nell'anno precedente, ossia *la valutazione autonoma del DG usando la scala a 5 valori della Scheda VAL PERF* (scheda 2 dell'allegato del. 15/2013)

| <b>COMPETENZE ORGANIZZATIVE selezionate per la retribuzione di risultato nell'anno 2015</b><br>(pesi rapporti al totale di 100)  |   |  |   |
|--|---|--|---|
| <p><b>1. Valorizza i contributi propositivi</b> dei singoli collaboratori alla realizzazione degli obiettivi del settore di cui è dirigente</p> <p><u>requisiti:</u> valutazione anonima fatta dai collaboratori</p> <p><b>Peso 25</b></p> | <p><b>2. Promuove lo spirito di squadra</b> nei gruppi di lavoro appartenenti al proprio settore</p> <p><u>requisiti:</u> valutazione anonima fatta dai collaboratori</p> <p><b>Peso 25</b></p> | <p><b>3. Promuove la collaborazione</b> tra i membri del settore organizzativo di cui è dirigente e quelli di altri settori</p> <p><u>requisiti:</u> : valutazione anonima fatta dai colleghi di tutti i settori</p> <p><b>Peso 25</b></p> | <p><b>4. Promuove verifiche periodiche</b> della qualità dei processi in cui sono inseriti i propri collaboratori e rende accessibili in IDI i risultati di tali verifiche</p> <p><u>requisiti:</u><br/>                     - definisce a priori criteri, modi e tempi di tali verifiche<br/>                     - formalizza e rende accessibili a tutti i collaboratori i risultati di tali verifiche</p> <p><b>Peso 25</b></p> |

In relazione al **punto 1** la valutazione autonoma fatta dai collaboratori dell'Area come riportato nelle schede allegate alla relazione può considerarsi positiva.

In relazione al **punto 2** la valutazione autonoma fatta dai collaboratori dell'Area come riportato nelle schede allegate alla relazione può considerarsi positiva.

In relazione al **punto 3** il Dirigente ha dimostrato una maggiore disponibilità nel confronto e collaborazione con gli altri settori in particolare in relazione agli obiettivi prioritari 2 e 3. La capacità di proporre soluzioni tempestive ed efficaci (problem solving) non risulta evidente nelle interlocuzioni avute su diversi problemi, il contributo a creare un clima favorevole è di difficile valutazione stante le scarse interlocuzioni ricercate dal Dirigente con gli altri settori. La valutazione è di una prestazione accettabile

In relazione al **punto 4** alla relazione della dott.sa Guigli sono allegati i verbali relativi alle verifiche periodiche. La valutazione è di una prestazione buona

**Proposta di Sintesi della valutazione**

(effettuata utilizzando il MODELLO che si riporta in allegato)

|                                 | <b>Valutazione espressa in valore numerico</b> |               |               |               | <b>Totale</b>      |
|---------------------------------|--|---------------|---------------|---------------|--------------------|
|                                 | <i>RIS. 1</i>                                  | <i>RIS. 2</i> | <i>RIS. 3</i> | <i>RIS. 4</i> |                    |
| <b>Obiettivi prioritari</b>     | 30x1 = 30                                      | 30x1 =30      | 20x1 =20      | 20x0,8 =16    | 96                 |
|                                 | <i>CORG 1</i>                                  | <i>CORG 2</i> | <i>CORG 3</i> | <i>CORG 4</i> |                    |
| <b>Competenze organizzative</b> | 25x1=25  | 25x1=25       | 25X0,6=15     | 25X0,8=20     | 85                 |
| <b>totale complessivo</b>       |  |               |               |               | <b>181/2= 90,5</b> |

*Nota:* in base alla del. 3/2003 le percentuali di premio di produzione dei Dirigenti, da erogare in rapporto alla valutazione raggiunta ed i successivi accordi sottoscritti che confermavano tale impostazione, nello specifico prevede la corresponsione del premio nella misura del 100% per valutazioni comprese fra 100-86, dell'80% per valutazioni comprese fra 85-71, del 60% per valutazioni comprese fra 70-55, del 40% per valutazioni comprese fra 54-40 e nessuna corresponsione al di sotto di tale valutazione.

**Nucleo di valutazione**

Sergio Tonelli

Anna Maria Bertazzoni

Firenze,

**Note del Nucleo di Valutazione sulla Relazione del Dirigente dott. Aldo Fortunati in merito agli obiettivi prioritari ed alle competenze organizzative selezionate assegnati con la Delibera n. 23/2015**

Il processo di revisione del **Sistema di Valutazione della Performance** (SVP avviato dal CDA con Del. n.14 del 08/05/2012) si è sviluppato negli ultimi due anni con la messa a punto e l'adozione di un **Modello** (approvato dal CDA con Del. n. del n. 15/2013) che ha sostituito il Sistema prima vigente.

Il 2013 è stato il primo anno di applicazione di tale sistema che sempre più può essere considerato uno strumento necessario a sostenere anche il complesso percorso di riorganizzazione dell'Ente di recente avviato. L'adozione di tale Modello ha già introdotto elementi di qualità nella formulazione degli Obiettivi assegnati ai Dirigenti e ai RS. Obiettivi che nel 2015 sono stati più precisi e valutabili rispetto a quelli degli anni precedenti.

Il Nucleo di Valutazione IDI ha utilizzato il Modello valutativo applicandolo alle Relazioni dei Dirigenti, sugli **OBIETTIVI PRIORITARI** loro assegnati, allo scopo di evidenziarne gli aspetti positivi e quelli migliorabili.

Per la valutazione delle **COMPETENZE ORGANIZZATIVE** si sono via via introdotte, a partire dal 2013, modalità di valutazione anonima che coinvolgessero anche il personale afferente alle diverse Aree. Con l'attribuzione degli obiettivi per il 2015 si era individuato un ulteriore step di questo processo prevedendo la valutazione anonima fatta dai colleghi di tutti i settori anche in merito alla competenza organizzativa *"Promuove la collaborazione tra i membri del settore organizzativo di cui è dirigente e quelli di altri settori"*.

Si tratta di un passaggio importante che richiede consapevolezza e condivisione della finalità di miglioramento delle relazioni lavorative. Il vivace contenzioso concretizzatosi, successivamente alla assegnazione degli obiettivi, nella causa di lavoro promossa dalla dott.sa Guigli, comprensibilmente percepita in modi diversi dal personale dei diversi settori, ha suggerito al Nucleo di valutazione di soprassedere ad una valutazione che, introdotta per la prima volta, doveva svolgersi in un clima di condivisione, senza "interferenze" dovute a fattori estranei al normale ciclo lavorativo.

Per valutare tale competenza organizzativa si è perciò confermata la modalità dell'anno precedente, ossia la valutazione autonoma del DG usando la scala della Scheda VAL PERF.



Dall'analisi della Relazione del dott. Fortunati relativamente agli obiettivi prioritari che di seguito si riportano in sintesi è possibile ipotizzare che sono da considerarsi, in relazione ai requisiti, il grado di raggiungimento:

| <b>OBIETTIVI PRIORITARI di prestazione assegnati per il 2015</b><br><i>(pesi rapportati al totale di 100)</i>   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| <p><b>1. Sviluppo e ampliamento delle attività del Centro regionale ex LR 31/00 mediante allargamento anche alle attività regionali collegate e investimenti per lo sviluppo della rete dei servizi per l'infanzia</b></p> <p><u>Requisiti :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• cronoprogramma</li> <li>• analisi dei costi delle attività</li> <li>• acquisizione di competenze</li> </ul> <p><b>Peso 30</b></p> | <p><b>2. Realizzazione di un volume sul <i>Tuscan approach</i> in lingua inglese e realizzazione di un montaggio audiovisivo professionale complementare al volume</b></p> <p><u>Requisiti :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• cronoprogramma</li> <li>• compatibilità economica</li> <li>• piano di diffusione e comunicazione del volume</li> </ul> <p><b>Peso 20</b></p> | <p><b>3. Progettazione, d'intesa con il responsabile scientifico del Museo, di un programma di attività educativa e ludico didattica della ludoteca e della bottega dei ragazzi</b></p> <p><u>Requisiti :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pluralità di fasce d'età</li> <li>• previsione puntuale di spesa</li> </ul> <p><b>Peso 30</b></p> | <p><b>4. Carta dei servizi educativi</b></p> <p><u>Requisiti :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• modalità di condivisione interna ed esterna</li> <li>• piano di diffusione e comunicazione</li> <li>• modalità di verifica della efficacia della carta dei servizi al miglioramento della qualità dei servizi stessi</li> </ul> <p><b>Peso 20</b></p> |

In relazione all'**Obiettivo 1** L'attività svolta ha portato alla stipula di una nuova convenzione con la Regione in merito al supporto tecnico e analitico in relazione ai nuovi programmi di edilizia scolastica relativamente ai servizi 0-6 ed alla implementazione della banca dati relativa da parte degli enti locali, ed alla analisi dei dati correlati. Ciò sicuramente amplia le competenze dell'Ente e risulta economicamente sostenibile in ragione del budget assegnato dalla Regione a tale attività. **L'obiettivo può intendersi raggiunto.**

In relazione all'**Obiettivo 2** Il volume ed il video sono stati realizzati ed ampiamente diffusi a livello nazionale ed internazionale. **L'obiettivo può intendersi raggiunto.**

In relazione all'**Obiettivo 3** La progettazione è stata realizzata sia per ciò che riguarda l'adeguamento di alcuni spazi con la previsione di inserire piccole modifiche strutturali e far posto a diversi punti fasciatoio, in ragione della attenzione che tutto il Museo ha per i bambini, sia per ciò che riguarda gli arredi funzionali alle attività ludico-didattiche previste nella Bottega. Ciò tenendo conto del budget e della pluralità di fasce di età coinvolte nelle attività. **L'obiettivo può intendersi raggiunto**

In relazione all' **Obiettivo 4** La Carta dei servizi educativi è stata predisposta, discussa con gli operatori ed il Consiglio dei Genitori che l'ha approvata. E' all'attenzione del Consiglio di Amministrazione. Sarà in vigore dal prossimo anno scolastico. **L'obiettivo può intendersi raggiunto**

Dall'analisi della Relazione del dott. Fortunati relativamente alle **COMPETENZE ORGANIZZATIVE** che di seguito si riportano in sintesi si ipotizza le seguente valutazione.

Per il punto 3 si ricorda che il requisito, come detto in premessa, è stato accantonato per le ragioni descritte ed è stata mantenuta in essere la modalità di verifica del requisito nell'anno precedente, ossia *la valutazione autonoma del DG usando la scala della Scheda VAL PERF* (scheda 2 dell'allegato del. 15/2013)

| <b>COMPETENZE ORGANIZZATIVE selezionate per la retribuzione di risultato nell'anno 2015</b><br><i>(pesi rapporti al totale di 100)</i>   |   |  |   |
|--|---|--|---|
| <p><b>1. Valorizza i contributi propositivi</b> dei singoli collaboratori alla realizzazione degli obiettivi del settore di cui è dirigente</p> <p><b>requisiti:</b> valutazione anonima fatta dai collaboratori</p> <p><b>Peso 25</b></p> | <p><b>2. Promuove lo spirito di squadra</b> nei gruppi di lavoro appartenenti al proprio settore</p> <p><b>requisiti:</b> valutazione anonima fatta dai collaboratori</p> <p><b>Peso 25</b></p> | <p><b>3. Promuove la collaborazione</b> tra i membri del settore organizzativo di cui è dirigente e quelli di altri settori</p> <p><b>requisiti:</b> : valutazione anonima fatta dai colleghi di tutti i settori</p> <p><b>Peso 25</b></p> | <p><b>4. Promuove verifiche periodiche</b> della qualità dei processi in cui sono inseriti i propri collaboratori e rende accessibili in IDI i risultati di tali verifiche</p> <p><b>requisiti:</b><br/>                     - definisce a priori criteri, modi e tempi di tali verifiche<br/>                     - formalizza e rende accessibili a tutti i collaboratori i risultati di tali verifiche</p> <p><b>Peso 25</b></p> |

In relazione al **punto 1** la valutazione autonoma fatta dai collaboratori dell'Area come riportato nelle schede allegata alla relazione può considerarsi positiva.

In relazione al **punto 2** la valutazione autonoma fatta dai collaboratori dell'Area come riportato nelle schede allegata alla relazione può considerarsi positiva.

In relazione al **punto 3** il Dirigente ha dimostrato una buona disponibilità nel confronto e collaborazione con gli altri settori in particolare in relazione agli obiettivi prioritari assegnati. Dimostra una buona capacità di proporre soluzioni tempestive ed efficaci (problem solving), ha contribuito a creare un clima favorevole fra i diversi servizi rivolti ai bambini anche gestiti direttamente dal Comune di Firenze (scuola dell'infanzia) La valutazione è di una prestazione buona.

In relazione al **punto 4** alla relazione è allegato un resoconto dei punti trattati nelle riunioni di norma quindicennali. La valutazione è di una prestazione buona

**Proposta di Sintesi della valutazione**


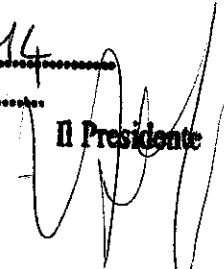
(effettuata utilizzando il MODELLO che si riporta in allegato)

|                                 | <b>Valutazione espressa in valore numerico</b> |               |               |               | <b>Totale</b>    |
|---------------------------------|--|---------------|---------------|---------------|------------------|
|                                 | <i>RIS. 1</i>                                  | <i>RIS. 2</i> | <i>RIS. 3</i> | <i>RIS.4</i>  |                  |
| <b>Obiettivi prioritari</b>     | 30x1 = 30                                      | 30x1 =30      | 20x1 =20      | 20x1 =20      | 100              |
|                                 | <i>CORG 1</i>                                  | <i>CORG 2</i> | <i>CORG 3</i> | <i>CORG 4</i> |                  |
| <b>Competenze organizzative</b> | 25x1=25  | 25x1=25       | 25X0,8=20     | 25X0,8=20     | 90               |
| <b>totale complessivo</b>       |  |               |               |               | <b>190/2= 95</b> |

*Nota:* in base alla del. 3/2003 le percentuali di premio di produzione dei Dirigenti, da erogare in rapporto alla valutazione raggiunta ed i successivi accordi sottoscritti che confermavano tale impostazione, nello specifico prevede la corresponsione del premio nella misura del 100% per valutazioni comprese fra 100-86, dell'80% per valutazioni comprese fra 85-71, del 60% per valutazioni comprese fra 70-55, del 40% per valutazioni comprese fra 54-40 e nessuna corresponsione al di sotto di tale valutazione.

**Nucleo di valutazione**  
 Sergio Tonelli  
 Anna Maria Bertazzoni

Firenze,

Allegato n. B  
 alla Deliberazione n. 14  
 del 15/6/16  
 Il Direttore Generale  Il Presidente 

Dott. Aldo Fortunati – Direttore Area educativa

**OBIETTIVI PRIORITARI di prestazione assegnati per il 2016 (peso rapportato al totale di 100)**

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p><b>a) sviluppo del progetto e realizzazione di uno spazio virtuale e di una mostra sul TUSCAN APPROACH finalizzata alla riflessione e diffusione del modello 0-6, con la collaborazione di enti e organizzazioni del territorio, allestimento nell'area espositiva del nuovo museo.</b></p> <p><b>requisiti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• cronoprogramma</li> <li>• compatibilità economica</li> <li>• piano di comunicazione dell'evento</li> </ul> <p><b>Peso 30</b></p> | <p><b>b) realizzazione, in collaborazione con il Dipartimento famiglia della Presidenza del Consiglio, di un manuale on-line per la buona progettazione e gestione di servizi educativi per l'infanzia</b></p> <p><b>requisiti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• cronoprogramma</li> <li>• compatibilità economica</li> <li>• iniziative di diffusione</li> </ul> <p><b>Peso 40</b></p> | <p><b>c) definizione di accordi formalizzati e finanziati con altre regioni per lo sviluppo di attività di consulenza e formazione sui servizi educativi per l'infanzia</b></p> <p><b>requisiti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• cronoprogramma</li> <li>• compatibilità economica</li> <li>• replicabilità delle attività</li> </ul> <p><b>Peso 30</b></p> |
|---|---|--|

**OBIETTIVI PRIORITARI di prestazione assegnati per il 2016** *(peso rapportato al totale di 100)*

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p><b>a) proposte per l'adeguamento della regolamentazione interna al nuovo codice dei contratti (d.lsg 50/2016) con riferimento ai lavori</b></p> <p><b>requisiti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• analisi della casistica tipica dell'Istituto</li><li>• esemplificazione dei diversi strumenti</li></ul> <p><b>Peso 30</b></p> | <p><b>b) predisposizione di un piano di valorizzazione del patrimonio a reddito.</b></p> <p><b>requisiti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• alternative gestionali</li><li>• cronoprogramma delle diverse alternative</li><li>• compatibilità economica</li></ul> <p><b>Peso 40</b></p> | <p><b>c) ipotesi di redistribuzione degli uffici a seguito della fine dei lavori della sede Unicef.</b></p> <p><b>requisiti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• analisi dei bisogni dei diversi uffici oggi presenti nell'Istituto</li><li>• cronoprogramma delle diverse alternative</li><li>• compatibilità economica</li></ul> <p><b>Peso 30</b></p> |
|---|---|--|

**COMPETENZE ORGANIZZATIVE selezionate per la retribuzione di risultato nell'anno 2016**  
*(pesi rapportati al totale di 100)*

|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
| <p><b>1. Valorizza i contributi propositivi</b> dei singoli collaboratori alla realizzazione degli obiettivi del settore di cui è dirigente</p> <p>Modalità: valutazione anonima fatta dai collaboratori</p> <p><b>Peso 25</b></p> | <p><b>2. Promuove lo spirito di squadra</b> nei gruppi di lavoro appartenenti al proprio settore</p> <p>Modalità: valutazione anonima fatta dai collaboratori</p> <p><b>Peso 25</b></p> | <p><b>3. Promuove la collaborazione</b> tra i membri del settore organizzativo di cui è dirigente e quelli di altri settori</p> <p>Modalità: valutazione dei responsabili di servizio</p> <p><b>Peso 25</b></p> | <p><b>4. Promuove verifiche periodiche</b> della qualità dei processi in cui sono inseriti i propri collaboratori e rende accessibili in IDI i risultati di tali verifiche</p> <p><b>requisiti:</b><br/>         - definisce a priori criteri, modi e tempi di tali verifiche<br/>         - formalizza e rende accessibili a tutti i collaboratori i risultati di tali verifiche</p> <p><b>Peso 25</b></p> |
|--|---|---|---|