

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art.7 D.lgs 150/2009

Regolamento per la misurazione e la valutazione
della performance dei dipendenti

Sommario

1. TITOLO I _____ Disposizioni comuni
2. TITOLO II _____ Criteri per la valutazione e la premialità del direttore generale.
3. TITOLO III _____ Criteri per la valutazione e la premialità dei dirigenti dei servizi.
4. TITOLO IV _____ Criteri per la valutazione e la premialità dei responsabili di p.o.
5. TITOLO V _____ Criteri per la valutazione e la premialità del personale dei livelli.
6. TITOLO VI _____ Norme transitorie e finali.

Allegati:

Schede tipo valutazione dei dirigenti dei Servizi
Schede tipo valutazione dei responsabili di p.o.
Schede tipo valutazione del personale dei livelli

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance

TITOLO I

DISPOSIZIONI COMUNI

ART. 1

Campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la valutazione e la premialità dei dipendenti dell'Istituto Autonomo Case Popolari per la provincia di Agrigento, ai sensi dell'art.7 del D.lvo n.150/2009.

ART. 2

Ciclo di gestione della performance

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. L'ente è tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, ai dirigenti, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione di cui all'articolo 13 del D. Lgs. n. 150/2009.

3. L'ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

4. L'ente adotta metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi.

5. Dall'applicazione delle disposizioni del presente regolamento non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza dell'ente. A tale fine si utilizzano le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

ART. 3

Definizione delle fasi del ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi :

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- c) misurazione e valutazione della performance;
- d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- e) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse (per il direttore generale e per i dirigenti);
- f) rendicontazione dei risultati all'Organo di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, agli utenti e ai destinatari dei servizi , ai soggetti interessati, ai cittadini (per il direttore generale e per i dirigenti).

TITOLO II**CRITERI PER LA VALUTAZIONE
E LA PREMIALITA' DEL DIRETTORE GENERALE****ART. 4***Misurazione e valutazione della performance*

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance del Direttore Generale è svolta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, sentito l'OIVP.

ART. 5*Obiettivi e indicatori*

1. Gli obiettivi sono programmati su base annuale e definiti, entro il mese di gennaio, dal Consiglio di Amministrazione. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

2. Gli obiettivi sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni dell'utenza, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale di un anno;
- e) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- f) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

ART. 6*Modalità di raccordo ed integrazione con i documenti
Di programmazione finanziaria e di bilancio*

1. Il collegamento tra obiettivi e risorse finanziarie ed umane è effettuato nel bilancio di previsione dell'anno di riferimento e dal connesso documento di gestione, da adottarsi entro il mese di gennaio di ogni anno.

ART. 7*Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale*

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del direttore generale è effettuata sulla base di punteggi conseguibili per ogni ambito e criterio ed è collegata:

- A) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- B) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- C) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- D) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
- E) alla capacità di gestire i rapporti con gli organi istituzionali;

2. I punteggi da attribuire sono i seguenti :

A. agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità : **PROCESSO DI BUDGETING (max.40 punti)**

Grado di raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti dei Servizi, coordinati e diretti dal Direttore Generale.

B. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali :

ATTUAZIONE OBIETTIVI (max.40 punti)

Valutazione a consuntivo dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi ed alle condizioni organizzative.

C. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate:

QUALITA' APPORTO PERSONALE (max.10 punti)

Criticità affrontate e risolte,

D. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi. :

VALUTAZIONE DEL PERSONALE (max.5 punti)

Capacità di gestione e valutazione delle risorse umane con riferimento alla differenziazione delle valutazioni.

E. alla capacità di gestire i rapporti con gli organi istituzionali:

QUALITA' RAPPORTI CON ISTITUZIONI (max.5 punti)

Il punteggio viene assegnato con riferimento ai rapporti con gli organi istituzionali dell'Ente.

ART. 8

Criteria per la differenziazione delle valutazioni dei dirigenti

1. Sulla base dei livelli di performance (punteggi) attribuiti al Direttore Generale secondo il sistema di valutazione di cui all'art.7, il Presidente attribuisce un punteggio complessivo con un massimo di 100 punti.

2. Il conseguimento di almeno 80 punti su 100 comporta la liquidazione per intero della retribuzione di risultato che viene fissata nella misura massima del 30% della retribuzione di posizione, secondo il seguente schema:

- a) il **30 %** della retribuzione di posizione se i punti sono compresi tra 80 e 100;
- b) il **20 %** della retribuzione di posizione se i punti sono compresi tra 50 e 79;
- c) il **10 %** della retribuzione di posizione se i punti sono compresi tra 30 e 49;
- d) nessuna retribuzione di risultato se i punti sono inferiori a 30;

TITOLO III

CRITERI PER LA VALUTAZIONE E LA PREMIALITA' DEI DIRIGENTI DEI SERVIZI

ART. 9

Misurazione e valutazione della performance

1. La funzione di misurazione e valutazione delle performance dei dirigenti dei Servizi è svolta dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance, cui compete la misurazione e valutazione della performance della struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti dei Servizi.

ART. 10

Obiettivi e indicatori

1. Gli obiettivi sono programmati su base annuale e definiti, entro il mese di gennaio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentito il direttore generale che a sua volta consulta i dirigenti. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.
2. Gli obiettivi sono:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni dell'utenza, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d) riferibili ad un arco temporale di un anno;
 - e) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
 - f) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

ART. 11

Monitoraggio

1. L'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIVP), con il supporto del direttore generale, verifica l'andamento delle performance dei dirigenti dei Servizi, rispetto agli obiettivi durante il periodo di riferimento e adotta, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio, comunicando le criticità riscontrate all'Organo di indirizzo politico amministrativo.

ART. 12

Procedure di conciliazione relative al sistema della performance

1. In caso di controversia sulla valutazione dei dirigenti dei Servizi, i soggetti valutati possono avanzare motivata istanza di riesame, entro 15 giorni dalla data di valutazione, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale, sentito l'OIVP ed il direttore generale, deciderà nel merito entro i successivi 15 giorni.

ART. 13*Modalità di raccordo con la programmazione finanziaria e di bilancio*

1. Il collegamento tra obiettivi e risorse finanziarie ed umane è effettuato nel bilancio di previsione dell'anno di riferimento e dal connesso documento di gestione, da adottarsi entro il mese di gennaio di ogni anno.

ART. 14*Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale*

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti dei Servizi è effettuata sulla base di punteggi conseguibili per ogni ambito e criterio ed è collegata:
 - A) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - B) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - C) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - D) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
 - E) alla capacità di gestire i rapporti con gli organi istituzionali;
2. I punteggi da attribuire sono i seguenti :

A. agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità : PROCESSO DI BUDGETING (max.20 punti)

Innovazioni tendenti al miglioramento dell'efficienza, efficacia e qualità dei servizi. (max.10 punti)

A.1_ Attività individuate sulla base del budget e di progetti finalizzati:

- alla razionalizzazione dell'organizzazione interna
- al miglioramento della soddisfazione degli utenti
- alla realizzazione di economie gestionali

Partecipazione alla programmazione. (max.10 punti)

A.2_ Attività di programmazione tendenti:

- alla partecipazione alle fasi del procedimento e progr.zione
- capacità propositiva ed apporto nella programmazione;

B. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali :**ATTUAZIONE OBIETTIVI (max.45 punti)**

Valutazione a consuntivo dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi ed alle condizioni organizzative (max.45 punti)

B.1_ Grado di raggiungimento: punteggio max.20

- Alto 20 -Medio 13 - Basso 7 -Manca 0

B.2_ Variazioni obiettivi: punteggio max.10

- Nessuna 10 - Contenuta 5 -Ampia 0

B.3_ Grado di raggiungimento del risultato : punteggio max.15

- Pieno 15-Pieno 10 -Parziale 6-Parziale 3 -Manca 0

C. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate:**QUALITA' APPORTO PERSONALE (max.10 punti)**

Criticità affrontate e personalmente risolte, punteggio attribuito su base comparativa (max.5 punti)

D. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi. :

VALUTAZIONE DEL PERSONALE (max.15 punti)

Capacità di gestione e valutazione delle risorse umane con riferimento a:

D.1_ qualità e precisione nei giudizi e nella differenziazione dei punteggi:

- Alta 15 - Media 10 - Bassa 5 -Manca 0

E. alla capacità di gestire i rapporti con gli organi istituzionali:

QUALITA' RAPPORTI CON ISTITUZIONI (max.10 punti)

Il punteggio viene assegnato dal Direttore Generale con riferimento ai rapporti con gli organi istituzionali dell'Ente.

ART. 15

Criteria per la differenziazione delle valutazioni dei dirigenti

1. Sulla base dei livelli di performance (punteggi) attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui all'art.14, l'OIVP compila una graduatoria delle valutazioni individuali dei dirigenti dei Servizi.
2. Nella graduatoria di cui al comma precedente il personale è distribuito in differenti livelli di performance in modo che:
 - a) il **25 %** è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del **50 %** delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
 - b) il **50 %** è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del **40 %** delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
 - c) il **25 %** è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale corrisponde l'attribuzione del **10 %** delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

TITOLO IV**REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE
E LA PREMIALITA' DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE****ART. 16***Misurazione e valutazione della performance*

1. La funzione di misurazione e valutazione delle performance dei responsabili di p.o. è svolta dai dirigenti dei Servizi.

ART. 17*Obiettivi e indicatori*

1. Gli obiettivi sono programmati su base annuale e definiti, entro il mese di gennaio, dai dirigenti dei Servizi, sentito il direttore generale. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli assegnati ai dirigenti dei Servizi e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.
2. Gli obiettivi sono:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni dell'utenza, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d) riferibili ad un arco temporale di un anno;
 - e) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
 - f) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

ART. 18*Monitoraggio*

1. I dirigenti dei Servizi, con il supporto del direttore generale, verificano l'andamento delle performance dei responsabili di p.o., rispetto agli obiettivi durante il periodo di riferimento e adotta, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

ART. 19*Procedure di conciliazione relative al sistema della performance*

2. In caso di controversia sulla valutazione delle P.O., i soggetti valutati possono avanzare motivata istanza di riesame, entro 15 giorni dalla data di valutazione, al Direttore Generale, il quale, sentito il dirigente del Servizio competente, deciderà nel merito entro i successivi 15 giorni.

ART. 20*Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale*

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei responsabili di p.o. è effettuata sulla base di punteggi conseguibili per ogni ambito e criterio ed è collegata:
 - A) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - B) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

C) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze dimostrate;

D) alla capacità di gestire i rapporti con gli organi istituzionali

2. I punteggi da attribuire sono i seguenti :

A. indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità : **(max.45 punti)**

Grado di raggiungimento di obiettivi relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità:

• Alto 45 - Medio 30 - Basso 20

B. raggiungimento di specifici obiettivi individuali : **(max.45 punti)**

Valutazione a consuntivo dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi ed alle condizioni organizzative:

Grado di raggiungimento:

• Alto 45 - Medio 30 - Basso 20

C. qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, e competenze dimostrate: **(max.5 punti)**

D. capacità di gestire i rapporti con gli organi istituzionali: il punteggio viene assegnato dal Direttore Generale con riferimento ai rapporti con gli organi istituzionali dell'Ente **(max.5 punti)**

ART. 21

Criteria per la differenziazione delle valutazioni dei responsabili di p.o.

1. Sulla base dei livelli di performance (punteggi) attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui all'art.20, l'OIVP compila una graduatoria delle valutazioni individuali dei responsabili di p.o.;

2. Nella graduatoria di cui al comma precedente il personale è distribuito in differenti livelli di performance in modo che:

- a) il **25 %** è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del **50 %** delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
- b) il **50 %** è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del **40 %** delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
- c) il **25 %** è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale corrisponde l'attribuzione del **10 %** delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

TITOLO V**REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE E LA PREMIALITA'
DEL PERSONALE DEI LIVELLI****ART. 22***Misurazione e valutazione della performance*

1. La funzione di misurazione e valutazione delle performance del personale assegnato è svolta dal dirigente dei Servizi presso il quale il lavoratore è assegnato.

ART. 23*Obiettivi e indicatori*

1. Gli obiettivi sono programmati su base annuale e definiti, entro il mese di gennaio, dai dirigenti dei Servizi, sentito il direttore generale. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli assegnati ai dirigenti dei Servizi e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.
2. Gli obiettivi sono:
 - a) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - b) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - c) riferibili ad un arco temporale di un anno.

ART. 24*Monitoraggio*

1. I dirigenti dei Servizi, con il supporto del direttore generale, verificano l'andamento delle performance del personale, rispetto agli obiettivi durante il periodo di riferimento e adottano, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

ART. 25*Procedure di conciliazione relative al sistema della performance*

3. In caso di controversia sulla valutazione, i soggetti valutati possono avanzare motivata istanza di riesame, entro 15 giorni dalla data di valutazione, al Direttore Generale, il quale, sentito il dirigente del Servizio competente, deciderà nel merito entro i successivi 15 giorni.

ART. 26*Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale*

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale è effettuata sulla base di punteggi conseguibili per ogni ambito e criterio ed è collegata:
 - A) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - B) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze dimostrate;
2. I punteggi da attribuire sono i seguenti :
 - A.** raggiungimento di specifici obiettivi individuali : **(max.80 punti)**
Valutazione a consuntivo dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi ed alle condizioni organizzative:
Grado di raggiungimento:
 - Basso 0-20 - Medio 21-40 - Alto 41-80

- B.** qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze dimostrate: max 10 punti assegnati dal dirigente del Servizio e max.10 punti dal Direttore Generale in relazione alla performance generale della struttura **(max.20 punti)**

- Basso 0-5 - Medio 6-10 - Alto 11-20

ART. 27*Criteria per la differenziazione delle valutazioni del personale*

1. Sulla base dei livelli di performance (punteggi) attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui all'art.8, l'OIVP compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dei livelli;
2. Nella graduatoria di cui al comma precedente il personale è distribuito in differenti livelli di performance in modo che:
 - a) il **25 %** è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del **50 %** delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
 - b) il **50 %** è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del **40 %** delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
 - c) il **25 %** è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale corrisponde l'attribuzione del **10 %** delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

TITOLO VI

NORME FINALI E TRANSITORIE

ART. 28

Modalità di raccordo con i sistemi di valutazione esistenti

1. Il sistema di valutazione in atto vigente continuerà ad avere vigore e produrre i suoi effetti fino alla valutazione dei risultati dell'anno 2010. Il sistema di misurazione e valutazione di cui al presente Regolamento entrerà in vigore a partire dalla valutazione delle attività dell'anno 2011.

ART. 29

Norme transitorie comuni a tutti i TITOLI

1. Ai sensi dell'art.6, comma 1, del D.lgs 01/08/2011 n.141 (G.U. n.194 del 22/08/2011) la differenziazione retributiva in fasce di merito prevista dagli artt.19 e 35 del D.lgs n.150/2009, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009 attualmente in vigore. Pertanto, fermo restando l'avvio della valutazione della "performance" come prevista nel presente regolamento, l'applicazione delle fasce di merito previste dagli artt.8, 15, 21 e 24 avrà solamente valenza giuridica. Fino alla data di applicazione delle fasce di merito, troveranno applicazione le norme sulla premialità attualmente in vigore.

ART. 30

Norme finali

1. Il presente regolamento è pubblicato nel sito internet istituzionale dell'Ente, ai sensi della normativa vigente in materia di trasparenza e merito