

# **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

**Art.7 D.lgs 150/2009**

## **REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE E LA PRE- MIALITA' DEI DIRIGENTI DEI SER- VIZI**



## REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE E LA PREMIALITA' DEI DIRIGENTI DEI SERVIZI

### ART. 1

#### *Campo di applicazione*

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la valutazione e la premialità dei dirigenti dei Servizi, 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.

### ART. 3

#### *Definizione delle fasi del ciclo*

1. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:
- a) definizione e assegnazione ai dirigenti degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
  - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
  - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
  - d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
  - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
  - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

### ART. 4

#### *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. 5**

##### *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 ai sensi dell'art.40 comma 2 lett.b) del Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

#### **ART. 6**

##### *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. 7**

##### *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. 8**

##### *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. 9***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. 10***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;

**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. 11**

*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.8, 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.

**ART. 12**

*Norme finali e transitorie*

1. Il presente regolamento entra in vigore secondo i tempi e modalità attuative di cui all'art.8.
2. Esso è pubblicato nel sito internet istituzionale dell'Ente, ai sensi della normativa vigente in materia di trasparenza e merito.