

**SISTEMA DI
MISURAZIONE E VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE**

Art.7 D.lgs 150/2009

**REGOLAMENTO
PER LA VALUTAZIONE E LA PRE-
MIALITA' DEL PERSONALE DEI LI-
VELLI**

**REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE
E LA PREMIALITA' DEL PERSONALE
DEI LIVELLI****ART. 1***Campo di applicazione*

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la valutazione e la premialità del personale dei livelli (non incaricato di P.O.), 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 al personale assegnato ai Servizi, 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;

ART. 4*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. 5*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. 6*Misurazione e valutazione della performance*

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

ART. 7*Procedure di conciliazione relative al sistema della performance*

1. 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. 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*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;

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. 10*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.

ART. 11*Norme finali e transitorie*

1. Il presente regolamento entra in vigore dal **01/01/2011**, 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.