

ATTO NON SOGGETTO A CONTROLLO



ESECUTIVA

Agenzia Lucana di Sviluppo e di Innovazione in Agricoltura

Matera

DELIBERAZIONE N. 151 DEL 12 DIC. 2019

OGGETTO: Approvazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Agenzia, in attuazione della DGR 1391/2018 – Adempimenti di cui al D.Lgs. 150 del 27.10.2009

L'anno **DUEMILADICIANNOVE**, il giorno 12 del mese di DICEMBRE alle ore 11 nella sede ALSIA di MATERA, il Prof. Aniello Crescenzi, nella sua qualità di Direttore al quale, in virtù del D.P.G.R. n. 280 del 22/11/2019, è affidata la gestione dell'ALSIA ai sensi dell'art. 6 della Legge Regionale n. 9 del 20/03/2015, ha deciso quanto di seguito riportato

L'Istruttore

L'Alta Professionalità

Il Dirigente

SITUAZIONE CONTABILE

- Prenotazione di impegno n. _____ Miss. Progr _____ Cap. _____ per €. _____
 - Assunto impegno contabile n. _____ Miss. Progr _____ Cap. _____ per €. _____
 - Assunto accertamento contabile n. _____ Tipol. Cat _____ Cap. _____ per €. _____
- Esercizio _____ per € _____

Visto di Regolarità Contabile

Il Dirigente
Area Affari Generali e Finanziari
Dott.ssa Rosanna Caragiulo



IL DIRETTORE

VISTE	le Leggi Regionali n. 38/1996 e ss.mm.ii., n. 21/1998, n. 61/2000, n. 29/2001, n. 11/2006, n. 9/2015 e n. 5/2016;
VISTA	La L.R. n. 12 del 5.08.2019 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione Triennale 2019/2021 dell'Agenzia;
VISTI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ il D.Lgs. n. 118/2011 modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 126/2014; ▪ il D.Lgs. 150/2019 e ss.mm. e ii. ▪ Le Linee Guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, emanate nel dicembre 2017 dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica;
PREMESSO CHE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Il D.Lgs. 150 del 27.10.2009 ed in particolare l'art. 7, comma 1, prevede che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e che a tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP); ▪ La L.R. 31/2010 e successive modifiche e integrazioni con la quale la Regione Basilicata ha recepito i principi innovatori introdotti dal citato D.Lgs. 150/2009 istituendo l'O.I.V. quale organismo deputato alla valutazione della performance della dirigenza della Giunta Regionale, Consiglio Regionale, degli Organismi sub regionali di cui alla L.R. n. 11/2006 e di tutti gli enti strumentali e locali che ne facciano richiesta;
CONSIDERATO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Che in attuazione della DGR 559/2015 l'Alsia ha adottato il Sistema di misurazione e valutazione, della performance del personale e dei dirigenti con Delibera del Direttore n. 250/2016, come integrata e modificata dalle successive Delibere n. 160/2017 e n. 145/2018, attualmente vigenti; ▪ Che la normativa regionale è unitaria e presidiata da un'unica Autorità per la Valutazione e il Merito, e il Sistema di Valutazione regionale si pone come sistema unitario, che valorizza l'autonomia degli enti; ▪ Che nel corso del 2018 è stato costituito un gruppo di lavoro inter – Amministrazioni, del quale è stata chiamata a far parte anche la dipendente Alsia avv. R. M. Benevento che, con il supporto metodologico dell'OIV, ha elaborato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Basilicata e dei suoi Enti sub regionali, presentato ai Direttori Generali degli stessi nonché alle OOSS, ed adottato con DGR 1391/2018; ▪ Che tale nuovo SMVP prevede che gli enti possano recepire il Sistema procedendo alle modifiche considerate necessarie purché identificate e chiaramente motivate da ragioni organizzative, modifiche comunque da sottoporre alla validazione dell'Autorità per la Valutazione e il Merito;
RILEVATO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Che l'Ufficio Affari Generali e Personale ha adattato il Sistema approvato con DGR 1391/2018 alla propria struttura organizzativa, trasmettendolo con nota prot. 3346 del 4 giugno 2019 (<u>Allegato n. 1</u> del presente provvedimento di cui è parte integrante e sostanziale) all'Autorità regionale per la Valutazione e il Merito al fine di ottenerne la validazione; ▪ Che a tale nota sono seguite ulteriori interlocuzioni (tutte riportate <u>nell'Allegato n. 2</u> del presente provvedimento di cui sono parte integrante e sostanziale <ul style="list-style-type: none"> ▶ nota dell'OIV di approvazione con prescrizioni acquisita a prot. Alsia n. 4302 del 24/07/2019; ▶ nota Alsia prot. 4473 del 1.08.2019 con la quale sono state esplicitate le ragioni organizzative alla base delle scelte oggetto di prescrizione da parte dell'OIV; ▶ nota dell'OIV di recepimento delle osservazioni dell'Alsia con indicazione di nuove soluzioni operative concordate con gli Uffici dell'Agenzia e la formale nuova approvazione del SMVP Alsia; ▪ Che sulla scorta dei criteri e metodi definiti dalla Delibera di Giunta Regionale n. 1391/2018 e successivamente concordati con l'OIV nella loro declinazione nella realtà organizzativa dell'Agenzia, l'Ufficio Affari Generali e Personale dell'Area Affari Generali e Finanziari ha elaborato il nuovo "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" dell'Agenzia, di cui <u>all'Allegato</u>

sb C



12 DIC. 2019

DELIBERAZIONE N. 151 DEL _____

PAG. 3

n. 3 della presente delibera di cui è parte integrante e sostanziale, adeguato alle prescrizioni dell'OIV risultanti dalla documentazione allegata;

RITENUTO Di fissare la decorrenza del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance al 1 gennaio 2020, allo scopo di potere informare in modo compiuto e generalizzato il personale dell'Agenzia riguardo modalità e criteri applicati;

su proposta del Dirigente competente DELIBERA

Per le motivazioni descritte in premessa, che qui si intendono tutte integralmente ripetute e trascritte:

1. di prendere atto degli Allegati n. 1 e 2 della presente delibera (di cui costituiscono parte integrante e sostanziale);
2. approvare l'Allegato n. 3 della presente deliberazione ("Sistema di Misurazione e Valutazione" dell'Alsia, in attuazione della DGR 1391/2018);
3. di utilizzare la nuova metodologia per la misurazione e valutazione della performance del personale dell'Agenzia (con CCNL Chimico e con CCNL Funzioni Locali) a partire dal 1 gennaio 2020;
4. di dare mandato al Responsabile del Procedimento di dare corso a tutti gli adempimenti consequenziali all'adozione della presente delibera, ivi inclusi
 - la comunicazione della presente deliberazione ad ogni dirigente ed a tutto il personale al fine della piena e dettagliata conoscenza del contenuto della relativa disciplina;
 - di pubblicare integralmente il presente provvedimento sul sito istituzionale sezione "Amministrazione Trasparente/Performance" ai sensi dell'art. 20 comma 2 del D.Lgs. 33/2013.
 - di provvedere a trasmettere la presente deliberazione all'OIV ed all'Ufficio Risorse Umane e Organizzazione – Dip. Presidenza della Giunta.

Responsabile del Procedimento è l'avv. Rosa Maria Benevento.

Si prende atto che, a partire dal 2020, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance sarà in fase di sperimentazione e sarà quindi suscettibile di modifiche, con l'obbiettivo di migliorarlo negli aspetti critici che solo la pratica potrà evidenziare;

Tutta la documentazione alla quale è fatto riferimento nelle premesse e nel dispositivo del presente provvedimento è depositata presso l'Area Affari Generali e Finanziari che ne curerà la conservazione nei termini di legge.

Si dà altresì atto che il presente provvedimento

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> È dichiarato immediatamente esecutivo | <input checked="" type="checkbox"/> Non è immediatamente esecutivo |
| <input type="checkbox"/> Comporta impegno di spesa | <input checked="" type="checkbox"/> Non comporta impegno di spesa |
| <input type="checkbox"/> È soggetto a controllo | <input checked="" type="checkbox"/> Non è soggetto a controllo |

IL DIRETTORE
Prof. Aniello Crescenzi

DELIBERAZIONE N. 151 DEL 12 DIC. 2019



Atto **non** soggetto a controllo ex art. 17 L.R.11/06

Atto soggetto a controllo ex art. 17 L.R.11/06

Atto da **non** trasmettere alla sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti

Atto da trasmettere alla sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti

Il Dirigente proponente

L'atto si compone di n. 4 (quattro) pagine, compreso il frontespizio e di n. 3 (tre) allegati

La presente Deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line¹ dell'ALSIA a partire dal 12 DIC. 2019

Trasmessa con nota n. _____ del _____ è stata

approvata annullata

■ Dalla Giunta Regionale con provvedimento n. _____ del _____

■ Dal Consiglio Regionale con legge n. _____ del _____

Matera, 12 DIC. 2019

L'addetto alla pubblicazione

ESECUTIVA

Matera, 12 DIC. 2019

IL DIRETTORE
Prof. Aniello Crescenzi

¹ Art. 32 L. n. 69/2009: "A far data dal 1° gennaio 2010, gli obblighi di pubblicazione di atti e provvedimenti amministrativi aventi effetto di pubblicità legale si intendono assolti con la pubblicazione nei propri siti informatici da parte delle amministrazioni e degli enti pubblici obbligati (...)."



Allegato n. 1



**Agenzia Lucana
di Sviluppo
e di Innovazione in
Agricoltura.**

All'Organismo Indipendente di Valutazione
Presso Regione Basilicata
Via Anzio
85100 POTENZA

Allegato alla delibera
n. 151 del 12/12/18

Alla cortese attenzione del Presidente
Dott. Angela Paschino

Oggetto: Sistema di misurazione e valutazione della Performance della Regione Basilicata e degli Enti Strumentali del Sistema Basilicata
Attuazione del D.Lgs. 150/ 2009 – art. 7 comma 1 e della DGR n. 1391 del 28.12.2018

Con riferimento a quanto in oggetto, si trasmette unitamente alla presente il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Alsia per il prescritto parere vincolante di cui all'art. 7 comma 1 del D.Lgs. 150/ 2009.

Il Sistema allegato tiene conto del complesso della normativa Regionale vigente in materia e costituisce recepimento del Sistema adottato con DGR 1391/2018 secondo le previsioni e le procedure in esso contenute, contemperando l'autonomia organizzativa dell'Ente con le esigenze di coordinamento ed omogeneità del sistema stesso.

Nell'ambito delle opportunità di adeguamento previste dal Sistema approvato dalla Regione Basilicata, sono state apportate modifiche di minimo impatto, procedendo agli adeguamenti imposti dalla struttura dell'Ente, qui trattato in analogia con quanto previsto per i Dipartimenti della Regione Basilicata, ai quali l'Agenzia è assimilabile:

1. Le scale di valutazione sono state uniformate nei valori numerici e convertite su base 100.
2. Sono stati aggiunti i criteri di misurazione della Performance Organizzativa.
3. Il framework dei comportamenti attesi ha mantenuto nella sostanza i medesimi driver del Sistema regionale, soprassedendo sugli aspetti inerenti la formazione del personale, dal momento che, realisticamente, gli attuali vincoli di spesa in materia rendono poco significativa la loro misurazione in un Ente di piccole dimensioni.
4. Il parametro della performance individuale definito come "grado di conseguimento degli obiettivi operativi della direzione", previsto per i Dirigenti Generali ed i Dirigenti, è stato eliminato perché allo stato attuale l'Agenzia non prevede la definizione / attribuzione formale / misurazione / valutazione di obiettivi delle strutture dirigenziali ulteriori rispetto a quelli riportati nel Piano delle Performance.

Gli Uffici sono a disposizione per ogni chiarimento e/o approfondimento dovesse rendersi necessario.

In attesa di un cortese riscontro si porgono i migliori saluti.
IL / RMB / RC

Il Direttore
Dott. Domenico Romanello

Agenzia Lucana di Sviluppo e di Innovazione in Agricoltura.

Allegato alla delibera
n. 151 del 12/12/19



REGIONE BASILICATA
Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito – O.I.V.

Allegato 2

Presidente: Dott.ssa Angela Paschino
organismo.indipendente.valutazione@cert.regione.basilicata.it

Prot. n.142/OIV
del 23/07/2019

Potenza, 23/07/2019



Al Direttore ALSIA
Agenzia Lucana di Sviluppo e di
Innovazione in Agricoltura
Dott. Domenico Romaniello

alsia@postecert.it

Oggetto: "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance A.L.S.I.A." – Risposta a vs Nota n.334/2019-U-04/06/2019.

In risposta alla Nota citata in oggetto, acquisita agli atti dell'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito al Prot.n.104/OIV del 11/06/2019, con la quale codesta Agenzia ha inviato la propria proposta del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ai fini dell'acquisizione del parere vincolante di cui all'art.7 comma 1 del D.Lgs.150/2009, come modificato dal D.Lgs.n.74/2017, si comunica che questa Autorità **esprime parere positivo** sulla proposta, purchè si provveda ad apportare, prima dell'approvazione definitiva della stessa, le modifiche/integrazioni necessarie a risolvere le seguenti criticità:

- Risulta impropria l'attribuzione del ruolo di "Valutatore" all'ufficio denominato nel testo "Ufficio SMVP", poiché si presuppone che tale Ufficio svolga attività istruttoria e controllo gestionale; ne consegue che tale attribuzione dovrà essere sostituita in tutte le parti tabellari e descrittive del Sistema, tenendo conto che il ruolo di soggetto valutatore è, a seconda del valutato, il seguente:
 - o Giunta Regionale, nel caso del Direttore, sulla base di proposta valutativa redatta dall'Autorità Regionale per la Valutazione ed il Merito;
 - o Direttore, nel caso dei Dirigenti;
 - o Dirigenti, nel caso del restante personale;
- Risulta non corretto il coinvolgimento formale del CICO in merito ai pesi da attribuire ai vari fattori di valutazione della performance organizzativa; infatti il CICO costituisce un organo di coordinamento interno alla Giunta Regionale e non di indirizzo per gli Enti strumentali. In questo senso i pesi possono essere facilmente attribuiti dal Direttore Generale sulla base dei documenti di programmazione stabiliti dalle norme specifiche riguardanti l'ALSIA. Si chiede, pertanto, di modificare le parti tabellari e descrittive del Sistema (pag.11, 13, 17, 26).

Rb



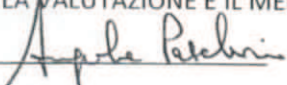
REGIONE BASILICATA
Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito – O.I.V.

Presidente: Dott.ssa Angela Paschino
organismo.indipendente.valutazione@cert.regione.basilicata.it

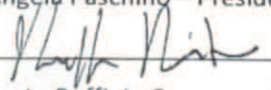
Si rappresenta, infine, la necessità di trasmettere a questa Autorità l'atto di individuazione, da parte dell'Agenzia, dei pesi attribuiti alle varie componenti sia della performance organizzativa che di quella individuale, non avendone riscontrata la presenza all'interno della proposta di Sistema di che trattasi.

Si intende che questa Autorità, anche attraverso la propria struttura di supporto, resta a disposizione per ogni necessario approfondimento in merito.

AUTORITA' REGIONALE PER LA VALUTAZIONE E IL MERITO – O.I.V.



(Dott.ssa Angela Paschino – Presidente)



(Prof. Renato Ruffini– Componente)

ASSENTE
(Dott.ssa Sara Montanarella – Componente)



Agenzia Lucana
di Sviluppo
e di Innovazione in
Agricoltura.



All'Organismo Indipendente di Valutazione
Presso Regione Basilicata
Via Anzio
85100 POTENZA

Alla cortese attenzione del Presidente
Dott. Angela Paschino

Oggetto: Sistema di misurazione e valutazione della Performance della Regione Basilicata e degli Enti Strumentali del Sistema Basilicata
Attuazione del D.Lgs. 150/ 2009 – art. 7 comma 1 e della DGR n. 1391 del 28.12.2018
Riscontro Vostra nota n. 142 del 23/07/2019

Gentile Presidente,

con riferimento alla vostra nota prot. 142/OIV e prima di procedere all'adozione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, riteniamo utile esporre le motivazioni alla base delle scelte che sono state oggetto di prescrizione. In particolare:

1. Per quanto riguarda la prima prescrizione ("impropria l'attribuzione del ruolo di "Valutatore" all'Ufficio SMVP"), il documento fa riferimento alla sola fase di misurazione della performance organizzativa. Tale fase di misurazione consiste esclusivamente in una verifica documentale e nella elaborazione di numeri e percentuali oggettivi e misurabili; nel corso di tale fase, l'unico elemento di discrezionalità possibile riguarda i casi di scostamento (a consuntivo) dal target programmato che solo il Direttore può ritenere giustificati o meno.
Per la Performance individuale, restano fermi i ruoli da voi dettagliati nella nota in oggetto.
Con il vostro assenso, pertanto, potremmo utilizzare, con maggiore chiarezza, la locuzione "Ufficio Misuratore";
2. Per quanto riguarda il secondo punto, nell'Ente Regione si è giustamente ritenuto di trovare un ambito terzo ed ulteriore rispetto al singolo Direttore Generale (il CICO) dove fra pari grado potessero essere definiti, in maniera partecipata, i pesi da attribuire ai vari fattori di valutazione della performance organizzativa dei Direttori di Dipartimento.
Eliminando nella procedura Alsia il coinvolgimento del CICO, il Direttore dell'Agenzia, in qualità di valutato, deciderebbe per sé stesso i pesi relativi dei fattori che concorrono alla valutazione della propria performance. L'ipotesi organizzativa proposta dall'Agenzia trova, invece, fondamento in una prassi oramai consolidata che assimila il Direttore dell'Agenzia ai Direttori dei Dipartimenti regionali come, ad esempio:
 - nella definizione dei criteri di attribuzione delle Posizioni Organizzative (DGR n. 272 del 17 maggio 2019 – articolo 1 comma 2);
 - nelle disposizioni organizzative riguardanti il funzionamento dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (DGR 275 del 30 marzo 2018 - art. 3 comma 4 del disciplinare allegato), in applicazione del quale il Direttore dell'Agenzia è stato chiamato quale "Direttore Generale del Dipartimento presso il quale presta servizio il dipendente sottoposto a provvedimento disciplinare";

Agenzia Lucana di Sviluppo e di Innovazione in Agricoltura.



- nella composizione della Delegazione Trattante di parte pubblica che – benché rigidamente disciplinata dalla contrattazione e dalle norme di settore – con DGR 1222 del 17 novembre 2017 ha stabilito al punto 3 del deliberato di “invitare il Direttore dell’Alsia a partecipare alle riunioni di delegazione trattante per la definizione del CCDI dei dipendenti regionali, tra cui quelli funzionalmente assegnati all’Agenzia”.

Queste ragioni ci hanno indotto a ritenere corretto ed adeguato alla ratio del Sistema adottato dalla Giunta Regionale, trattare l’Alsia in tutto e per tutto alla stregua di un Dipartimento della Regione Basilicata.

Su questo punto vi chiediamo un supplemento di riflessione, a seguito del quale ci adegueremo a quanto da voi ravvisato come metodologicamente più corretto.

Non appena approvato il SMVP provvederemo alla definizione dei pesi da attribuire alle varie componenti della performance organizzativa ed individuale secondo modalità e procedure definite nel Sistema stesso.

Si propone infine di adottare il nuovo SMVP con decorrenza dal 1 gennaio 2020, per avere modo di poterne informare in maniera approfondita il personale, rendendolo partecipe delle logiche ad esso sottese.

In attesa di un vostro riscontro si porgono cordiali saluti.

Il Direttore
(Dott. Domenico Romanello)



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

organismo.indipendente.valutazione@cert.regione.basilicata.it



Prot. n. 170
del 02/10/2019

Potenza, 02/10/2019

Al Direttore ALSIA
Agenzia Lucana di Sviluppo e di
Innovazione in Agricoltura
Dott. Domenico Romaniello

alsia@postecert.it

Oggetto: "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance A.L.S.I.A." - Riscontro a vostra Nota di risposta Prot.N. 4473/2019-U-01/08/2019.

Con riferimento alla vostra nota citata in oggetto, ai fini del perfezionamento dei contenuti del sistema di misurazione e valutazione, riguardo al quale questa Autorità ha già espresso parere con prescrizioni, tenendo conto anche delle successive interlocuzioni informali avvenute, si illustra quanto segue:

- a) Ai fini di maggiore chiarezza di linguaggio è bene sostituire il termine "ufficio valutatore" con la locuzione "ufficio misuratore", nelle tabelle e nei periodi in cui tale termine è utilizzato;
- b) Con riferimento al problema della pesatura dei vari fattori della performance organizzativa pur ritenendo del tutto ragionevoli le vostre osservazioni relative al coinvolgimento del CICO, soprattutto al fine di evitare situazioni di autoreferenzialità delle decisioni del Direttore, riteniamo le medesime di difficile attuazione tecnica. In particolare, la fase di riorganizzazione in atto presso la Giunta Regionale e le prassi comunque esistenti in relazione al funzionamento del CICO, fanno ipotizzare una difficile attuazione della norma regolamentare. Pertanto al fine di evitare forme di decisioni autoreferenziali, codesta Autorità considerando le sue funzioni di presidio complessivo del sistema della performance è disponibile a fornire le opportune osservazioni sulla congruità delle pesature effettuate dal Direttore rispetto agli indirizzi ricevuti, fermo restando che le medesime osservazioni hanno natura logico metodologica e l'Autorità non potrà in alcun modo sostituirsi alle decisioni gestionali del Direttore medesimo. Si propone, di conseguenza, la modifica del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di A.L.S.I.A., tenendo conto di quanto sopra espresso.

Si ricorda infine che il SMVP di A.L.S.I.A., come modificato rispetto al Sistema regionale, è stato già approvato da codesta Autorità in data 23 luglio 2019 con

Rb



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

organismo.indipendente.valutazione@cert.regione.basilicata.it

comunicazione Prot.N.142, così come i contenuti generali dello stesso erano già noti alla data di approvazione del sistema stesso avvenuta con D.G.R. n. 1391/2018.

In questo senso, ad avviso della scrivente Autorità, ferme restando le procedure di informazione al sindacato, il SMPV in oggetto può essere adottato già con riferimento all'anno 2019.

Resta comunque inteso che, qualora l'Agenzia ritenga che non sussistano condizioni organizzative interne atte ad una corretta attuazione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, la stessa potrà autonomamente posporre la decorrenza al 2020, dandone opportune motivazioni alla scrivente Autorità ai fini della massima trasparenza dell'azione amministrativa.

Cordiali saluti

Il Presidente

(Dott.ssa Angela Pasching – Presidente)

(Prof. Renato Ruffini – Componente)

ASSENTE

(Dott.ssa Sara Montanarella – Componente)



SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'ALSIA

Area Affari Generali e Finanziari

Dirigente: dott.ssa R. Caragiulo

**Il Sistema è stato elaborato da:
avv. R.M. Benevento
rag. I. Lapolla**

**Versione 2.0, integrata con le
osservazioni dell'OIV
formulate con nota prot. Alsia n.
5597 del 3.10.2019**

Adottato in
attuazione della DGR
1391/2018 Regione
Basilicata



1. Sommario

2. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO	2
2.1 IL CONTESTO NORMATIVO IN MATERIA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE	2
3. DESCRIZIONE DEL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	4
3.1 FASI, TEMPI E SOGGETTI DELLA PROGRAMMAZIONE	4
3.2 PERFORMANCE E CONTRATTAZIONE	9
4. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	11
5. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	15
5.1 IL SISTEMA DI VALUTAZIONE.....	15
5.2 IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE NEI DIVERSI RUOLI ORGANIZZATIVI	18
5.2.1 <i>La Valutazione del Direttore</i>	18
5.2.2 <i>La Valutazione dei Dirigenti</i>	20
5.2.3 <i>Valutazione del personale con incarico di Posizione Organizzativa</i>	22
5.2.4 <i>Valutazione del personale del comparto non titolare di Posizione Organizzativa</i>	24
6. PROCEDURA DI VALUTAZIONE E DI CONCILIAZIONE	28
5.1 LA PROCEDURA DI VALUTAZIONE.....	28
5.2 ASPETTI PARTICOLARI NELLE PROCEDURE VALUTATIVE	28
7. APPENDICI AL SISTEMA.....	30
7.1 APPENDICE N. 1 AL SMVP.....	31
7.2 APPENDICE N. 2 AL SMVP:.....	32
7.3 APPENDICE N. 3 AL SMVP: RIEPILOGO DEI FATTORI CARATTERIZZANTI IL SISTEMA NEL SUO COMPLESSO...	37
7.4 APPENDICE N. 4 AL SMVP:	39
MODELLI SCHEDE DI VALUTAZIONE	39

2. Il Contesto di riferimento

2.1 Il contesto normativo in materia di misurazione della Performance

Il presente documento descrive Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (di seguito definito Sistema) in sostituzione delle Delibere del Direttore dell’Agenzia n. 250/2016, n. 160/2017, n. 145/2018.

È stato redatto ai sensi dell’art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. ed in coerenza con le Linee Guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, emanate nel dicembre 2017 dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il Sistema tiene altresì conto del complesso della normativa Regionale vigente in materia e costituisce recepimento del Sistema adottato con DGR 1391/2018 secondo le previsioni e le procedure in esso contenute. L’organizzazione della Regione Basilicata prevede che nella materia della gestione delle performance vi sia una normativa unitaria all’interno del sistema regionale, presidiata da un’unica Autorità per la Valutazione e il Merito; in conseguenza di tale esigenza di omogeneità dei Sistemi di Valutazione – in Enti ed organismi sub regionali e negli Enti Strumentali del “Sistema Basilicata” – il presente documento è di diretta applicazione per la Giunta Regionale, il Consiglio Regionale e tutti gli enti del Sistema Basilicata di cui all’Allegato A della menzionata DGR 1391/2018. Tuttavia, al fine di tutelare l’autonomia organizzativa degli enti del sistema prevista dalla normativa regionale, contemperandola con le esigenze di coordinamento ed omogeneità del sistema stesso, **è consentito che gli enti possano procedere a recepire con proprio atto il Sistema adottato dalla Giunta regionale, apportando modifiche precisamente identificate e motivate dalle proprie esigenze e specificità organizzative.** Nell’ambito di tale previsione, l’Alsia adotta il proprio Sistema con Delibera del Direttore, previo parere favorevole dell’Autorità Regionale per la Valutazione ed il Merito.

Il Sistema di cui alla DGR 1391/2018 è stato adottato con modifiche di minimo impatto, procedendo agli adeguamenti imposti dalla struttura dell’Ente, qui trattato in analogia con quanto previsto per i Dipartimenti della Regione Basilicata, ai quali l’Agenzia è assimilabile.

1. Le scale di valutazione sono state uniformate nei valori numerici e convertite su base 100.
2. Sono stati aggiunti i criteri di misurazione della Performance Organizzativa.
3. Il framework dei comportamenti attesi ha mantenuto nella sostanza i medesimi driver del Sistema regionale, soprassedendo sugli aspetti inerenti la formazione del personale, dal momento che, realisticamente, gli attuali vincoli di spesa in materia rendono poco significativa la loro misurazione.
4. Il parametro della performance individuale individuato come “grado di conseguimento degli obiettivi operativi della direzione”, previsto per i Dirigenti Generali ed i Dirigenti, è stato eliminato perché allo stato attuale l’Agenzia non prevede la definizione / attribuzione formale / misurazione / valutazione degli obiettivi delle strutture dirigenziali ulteriori rispetto a quelli riportati nel Piano delle Performance.

Il Sistema definisce le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità della misurazione e valutazione della performance, sia organizzativa sia individuale, che costituiscono i processi essenziali nello svolgimento annuale del ciclo della performance, tenendo conto degli ambiti individuati rispettivamente dagli articoli 8 e 9 del citato D.Lgs. n. 150/2009 e successive integrazioni e modificazioni.

La performance organizzativa è valutata con riferimento alle attività programmate nel Piano delle Performance (con relativi indicatori, target di misurazione, risultati attesi ed effettivamente raggiunti), ed attiene

- All’Amministrazione nel suo complesso
- Alle unità organizzative (Aree e/o gruppi di progetto) in cui si articola l’Amministrazione.



La performance individuale è valutata con riferimento alla prestazione della singola unità di personale e si esplica nei confronti

- Del Direttore dell'Agenzia;
- Dei Dirigenti
- Del personale cui è stata attribuita la Posizione Organizzativa
- Del personale del comparto non titolare di incarico di Posizione Organizzativa.

3. Descrizione del processo di misurazione e valutazione della performance

3.1 Fasi, tempi e soggetti della programmazione

È utile preliminarmente definire e distinguere le attività di misurazione da quelle di valutazione¹:

- ▶ Per misurazione si intende l'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti da questi prodotti su utenti e stakeholder, attraverso il ricorso a indicatori;
- ▶ Per valutazione si intende l'attività di analisi e interpretazione dei valori misurati, che tiene conto dei fattori di contesto che possono avere determinato l'allineamento o lo scostamento rispetto ad un valore di riferimento.

Misurazione e valutazione della performance sono attività distinte ma complementari, in quanto fasi del più ampio Ciclo della Performance.



La fase di misurazione serve a quantificare:

- i risultati raggiunti dall'amministrazione nel suo complesso,
- i contributi delle articolazioni organizzative e dei gruppi (performance organizzativa);
- i contributi individuali (performance individuali).

Nell'ultima fase, sulla base del livello misurato di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target prefissati, si effettua la **valutazione**, ovvero si formula un "giudizio" complessivo sulla performance, cercando di comprendere i fattori (interni ed esterni) che possono aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi, anche al fine di apprendere per migliorare nell'anno successivo.

¹ "Linee Guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" – del Consiglio dei Ministri, Dip. Funzione Pubblica - n. 2 /2017

In base al d.lgs. 150/2009 la fase di valutazione deve avere come output la Relazione annuale sulla Performance che, evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e formalizzati nel Piano. Nella Relazione, l'amministrazione inoltre evidenzia le modalità secondo cui si è svolto, nell'anno di riferimento, l'intero processo di misurazione e valutazione.

È infine importante precisare che la misurazione e valutazione della performance si riferiscono ad unità di analisi differenti ma tra loro correlate:

1. amministrazione nel suo complesso;
2. singole articolazioni dell'amministrazione, lungo tutto la linea organizzativa;
3. processi e progetti;
4. individui.

Le unità di analisi 1, 2, 3 rientrano nel perimetro della performance organizzativa; mentre quando il focus si sposta sull'individuo si entra nel campo della performance individuale.

È evidente che performance organizzativa e performance individuale sono strettamente correlate in tutte le fasi del ciclo: solo l'azione programmata e coordinata degli individui consente infatti il raggiungimento di risultati organizzativi.

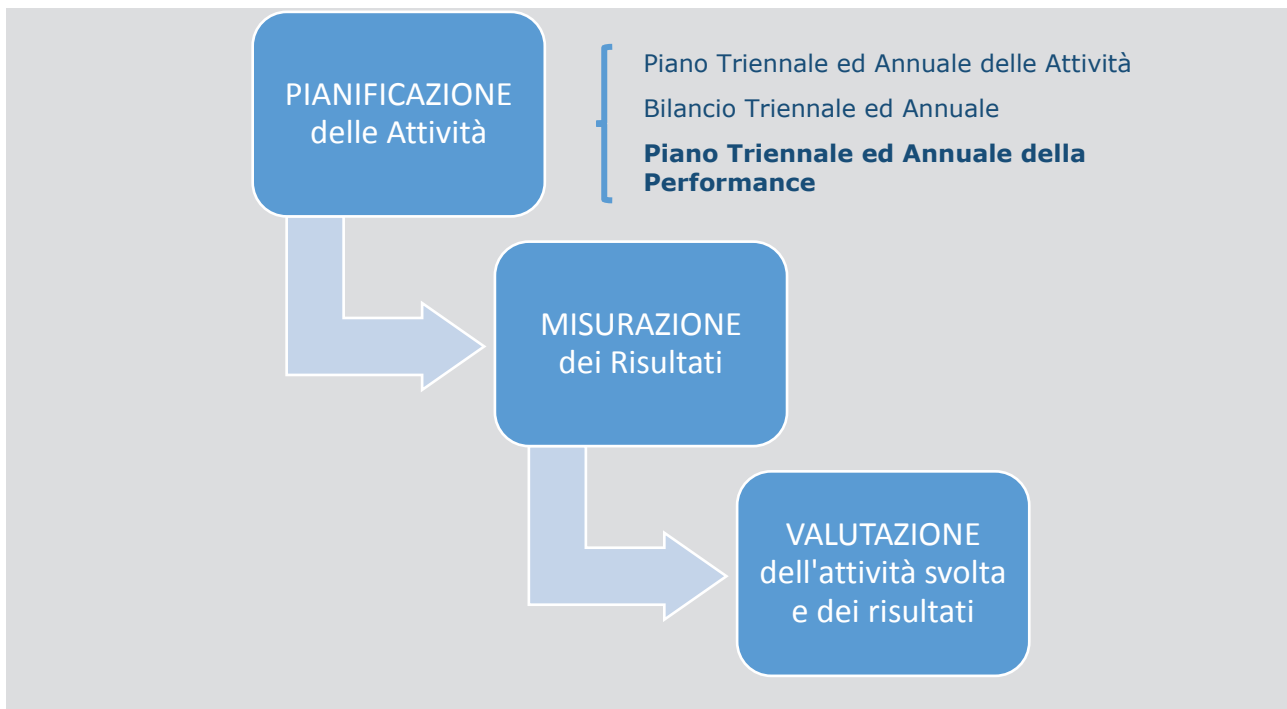
Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ² concerne:

- a) L'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- b) L'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) La rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) La modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) Lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) L'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) La qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) Il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Il processo di definizione della performance - oggetto di valutazione nel periodo considerato - si sviluppa attraverso tre momenti fondamentali strettamente interconnessi:

² D.Lgs. 27/10/2009, n. 150, Art. 8. Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

Processo di Pianificazione Strategica



La pianificazione delle attività prevede l'individuazione delle esigenze e degli intenti da concretizzare nell'arco temporale del mandato, e si attua mediante gli specifici strumenti di programmazione previsti, elaborando indirizzi strategici sulla base dei quali vengono redatti i seguenti documenti (completi di piano degli indicatori e dei risultati attesi):

- Il Piano Triennale ed Annuale delle Attività
- I Bilanci Triennali ed Annuali.

Successivamente, in coerenza con la programmazione di bilancio, viene redatto il Piano della Performance, all'interno del quale le attività da svolgere sono declinate in obiettivi strategici, riferibili al triennio considerato, ed in obiettivi operativi, da conseguire entro l'anno.

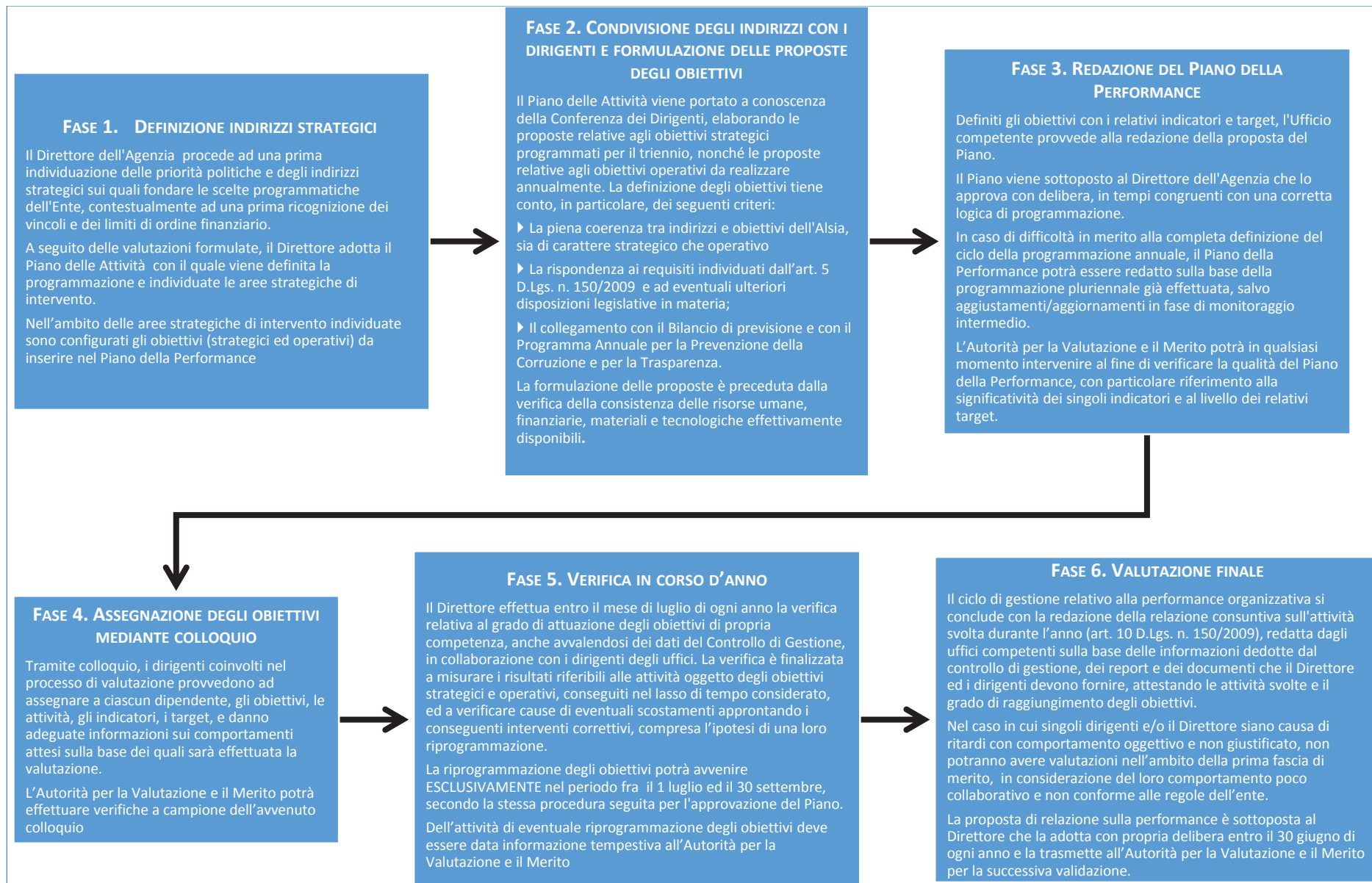
La misurazione dei risultati conseguiti nei periodi considerati è effettuata attraverso la definizione di indicatori e target idonei a quantificare i risultati conseguiti, diversi fra loro in relazione ad obiettivi e natura dello strumento di programmazione (Piano delle Attività, Bilancio, Piano della Performance).

La valutazione dell'attività svolta e dei relativi risultati tiene conto degli elementi - interni ed esterni - del contesto in cui è stata svolta l'attività programmata, che hanno determinato la completa, parziale o mancata realizzazione.

In coerenza con il ciclo della performance indicato dal D.Lgs. n. 150/2009 ss.mm.ii. le fasi del processo descritto – **nella parte di stretta attinenza alla redazione del Piano della Performance ed alla connessa attività di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa** - si sviluppano come di seguito descritto:



PROCESSO DI PIANIFICAZIONE DELLA PERFORMANCE



Il processo di pianificazione della performance descritto permette di identificare

- a. **La Performance Organizzativa dell'Amministrazione**, riferita all'ente nella sua interezza, che, in base alle esperienze pregresse, può essere riferita in termini esemplificativi,
 - al grado di raggiungimento medio degli obiettivi strategici ed operativi dell'ente
 - ad indicatori di "salute organizzativa" dell'amministrazione quali tempi medi pagamenti, tempi medi dei procedimenti
 - miglioramento degli indici della qualità dei servizi prestati ovvero miglioramento degli indici di produttività riferiti ad output o prestazioni di particolare rilievo per la collettività e per l'utenza;
 -
- b. **La Performance Organizzativa delle singole strutture organizzative (Aree)** riferita al grado di raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi degli specifici uffici.

Gli obiettivi individuati annualmente con il Piano della Performance devono essere specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali. Possono essere assegnati anche in comune a più dirigenti. Al fine di non accrescere eccessivamente i costi di transazione del sistema (e non dovere effettuare ponderazioni tra gli obiettivi assegnati, il cui risultato complessivo, quindi, sarà una "media aritmetica semplice"), gli obiettivi assegnati ad inizio anno è utile che presentino livelli di complessità comparabili e tendenzialmente uniformi.

Qualora in corso d'anno dovesse procedersi alla ridefinizione degli obiettivi operativi, il Direttore ne propone la revisione in Conferenza dei Dirigenti, a seguito di verifica relativa al grado di attuazione, indicando i motivi per i quali essa si rende necessaria, procedendo anche alla adozione delle eventuali modifiche degli obiettivi assegnati alle Posizioni Organizzative della struttura interessata. La ridefinizione degli obiettivi operativi è effettuata, di norma, nel periodo dal 1° luglio al 30 settembre, secondo la stessa procedura di approvazione descritta nel presente capitolo (condivisione degli indirizzi con i Dirigenti → formulazione delle proposte degli obiettivi → Redazione del Piano della Performance), e comunicata tempestivamente all'Autorità per la Valutazione e il Merito.

Laddove il Direttore dell'Agenzia ricopra incarichi di dirigenza di struttura (di direzione, per interim, ecc.), questa viene misurata e valutata alla stregua delle altre Aree, anche ai fini della misurazione e valutazione della performance del personale ad essa assegnato. Di tale circostanza verrà data specifica evidenza nella Relazione consuntiva annuale sulla performance.

3.2 Performance e contrattazione

La materia della misurazione e valutazione della performance impatta inoltre con la corresponsione della retribuzione legata al merito, oggetto di specifiche relazioni sindacali secondo quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali e dal CCDI per il personale con CCNL Chimico alle dipendenze dell’Agenzia:

confronto³	<ul style="list-style-type: none">▪ sui criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
contrattazione⁴	<ul style="list-style-type: none">▪ dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili fra le diverse modalità di utilizzo possibili;
	<ul style="list-style-type: none">▪ dei criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance;
	<ul style="list-style-type: none">▪ dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

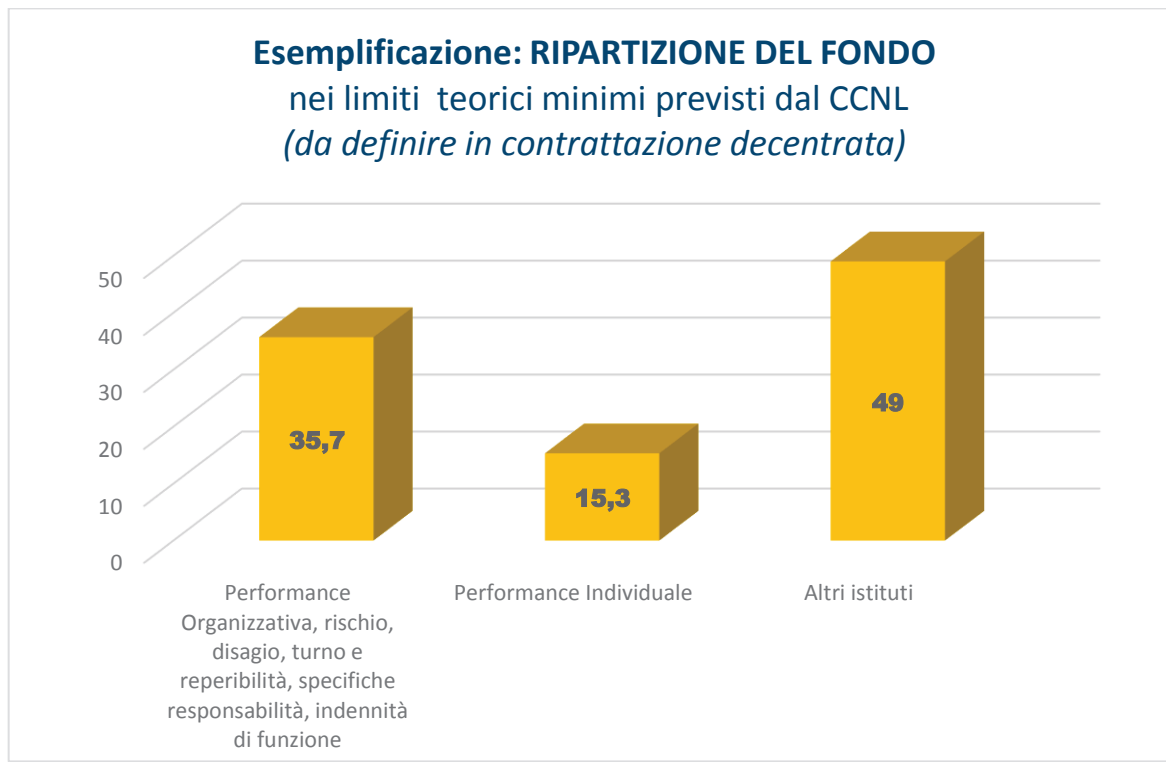
Il CCNL FFLL del 21.05.2018 prevede che la parte prevalente del Fondo delle Risorse Decentrate sia destinata a⁵:

- ▶ **Premi correlati alla performance organizzativa;**
- ▶ **Premi correlati alla performance individuale** (almeno il 30% delle somme destinate ai trattamenti economici qui elencati);
- ▶ Indennità di rischio / disagio / maneggio valori;
- ▶ Trattamento per turno / reperibilità / attività prestata in giorno festivo;
- ▶ Compensi per specifiche responsabilità;
- ▶ Indennità di funzione.

³ CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, art. 5 comma 3 lett. b)

⁴ CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, art. 7 comma 4lett. a), b), v)

⁵ CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, art. 68 comma 3.



La contrattazione integrativa definisce inoltre preventivamente la misura massima della quota di personale cui può essere attribuita la maggiorazione del premio individuale.

4. Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il Sistema utilizza tools di misurazione aggregati per cluster omogenei rispetto al ruolo ricoperto nell'organizzazione. A cluster diversi corrispondono pesature diverse dei parametri individuati e, naturalmente, valutatori diversi.

Tabella 1

	Performance Organizzativa	Performance Individuale
	Peso relativo	
Direttore	Chi decide i pesi relativi	Il Direttore, con il supporto logico – metodologico dell'OIV
	Con quale documento	Piano della Performance
	Misuratore	Ufficio competente per l'applicazione del SMVP
	Valutatore	Giunta, su proposta dell'OIV
		Giunta, su proposta dell'OIV
Dirigenti	Chi decide i pesi relativi	Direttore in Conferenza dei Dirigenti
	Con quale documento	Verbale di riunione
	Misuratore	Ufficio competente per l'applicazione del SMVP
	Valutatore	Direttore
		Direttore
Posizioni Organizzative	Chi decide i pesi relativi	Direttore in Conferenza dei Dirigenti
	Con quale documento	Verbale di riunione
	Misuratore	Ufficio competente per l'applicazione del SMVP
	Valutatore	Dirigente
		Dirigente
Personale senza incarico di PO	Chi decide i pesi relativi	Direttore in Conferenza dei Dirigenti
	Con quale documento	Verbale di riunione
	Misuratore	Ufficio competente per l'applicazione del SMVP
	Valutatore	Dirigente
		Dirigente

I pesi relativi da attribuire ai fattori che concorrono a valutare e misurare la performance organizzativa sono definiti dal Direttore dell'Agenzia in Conferenza dei Dirigenti (analogamente a quanto previsto in Regione Basilicata, "scendendo" di un livello organizzativo, in ragione dell'assetto dell'Alsia, assimilabile ad un Dipartimento regionale).

- ▶ Il Direttore risponde degli obiettivi strategici ed operativi assegnati all'intero Ente, ricoprendo la massima carica di vertice dell'Agenzia.
- ▶ I dirigenti, analogamente, rispondono per l'intera struttura organizzativa (Area) loro assegnata.



- ▶ Il personale di ciascuna Area risponde solidalmente dei risultati organizzativi conseguiti dalla propria struttura di appartenenza.

Un punteggio inferiore a 40 conseguito nella misurazione della performance organizzativa o di quella individuale, dà luogo alla valutazione negativa e di conseguenza non si potrà percepire alcuna premialità, né relativa alla performance organizzativa, né a quella individuale.

Performance Organizzativa		
Direttore	Grado raggiungimento medio obiettivi strategici ed operativi <u>dell'ENTE</u>	Indicatori di "salute organizzativa" <u>dell'ENTE</u> (tempi medi pagamenti, tempi medi dei procedimenti, ecc.)
Dirigenti	Grado raggiungimento medio obiettivi strategici ed operativi <u>dell'AREA</u>	Indicatori di "salute organizzativa" <u>dell'AREA</u> (tempi medi pagamenti, tempi medi dei procedimenti, ecc.)
Personale non dirigente	Grado raggiungimento medio obiettivi strategici ed operativi di struttura	

Le scale di valutazione ed il sistema di calcolo sono dettagliati in sintesi nella successiva Tabella n. 2.

Riepilogo dei fattori caratterizzanti il Sistema, in materia di Performance Organizzativa

Performance Organizzativa							
Parametri	Peso relativo di ogni Parametro	Chi stabilisce il peso relativo di ogni Parametro	In quale documento	Scala di Valutazione	Modalità di calcolo misurazione finale Performance Organizzativa	In quale documento è fissata	Chi valuta
Direttore Grado di raggiungimento medio obiettivi strategici ed operativi ENTE Indicatore di salute organizzativa ENTE (tempi pagamento, ecc.)		Giunta, su proposta dell'OIV	Piano della Performance	Media aritmetica semplice della % di raggiungimento obiettivi Media aritmetica semplice della % di raggiungimento obiettivi	Media aritmetica ponderata dei due Parametri	SMVP	Giunta, su proposta dell'OIV
Dirigenti Grado di raggiungimento medio obiettivi strategici ed operativi dell' AREA Indicatore di salute organizzativa dell' AREA (tempi pagamento, ecc.)		Direttore in Conferenza dei Dirigenti	Verbale di riunione	Media aritmetica semplice della % di raggiungimento obiettivi Media aritmetica semplice della % di raggiungimento obiettivi	Media aritmetica ponderata dei due Parametri	SMVP	Direttore
Posizioni Organizzative Grado di raggiungimento medio obiettivi strategici ed operativi dell' AREA		Direttore in Conferenza dei Dirigenti	Verbale di riunione	Media aritmetica semplice della % di raggiungimento obiettivi		SMVP	Dirigenti
Personale senza incarico di PO Grado di raggiungimento medio obiettivi strategici ed operativi dell' AREA		Direttore in Conferenza dei Dirigenti	Verbale di riunione	Media aritmetica semplice della % di raggiungimento obiettivi		SMVP	Dirigenti

Misurato il valore di ciascun parametro (media aritmetica semplice della percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati), la media dei due parametri (ponderata con il rispettivo peso) consente di collocare il valutato nella fascia di merito di pertinenza, dettagliata nella Tabella n. 3.

Tabella 3

Scala di valori per calcolo Fascia di Merito finale	Range	DESCRIZIONE
A	da 90 a 100	Eccellenza
B	da 70 ad 89	Alta
C	da 60 a 69	Media
D	da 40 a 59	Bassa

5. Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale

5.1 Il sistema di valutazione

In questa sezione, in coerenza con il D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. con le disposizioni legislative in materia e con le corrette prassi manageriali, si espone il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale nell'Alsia.

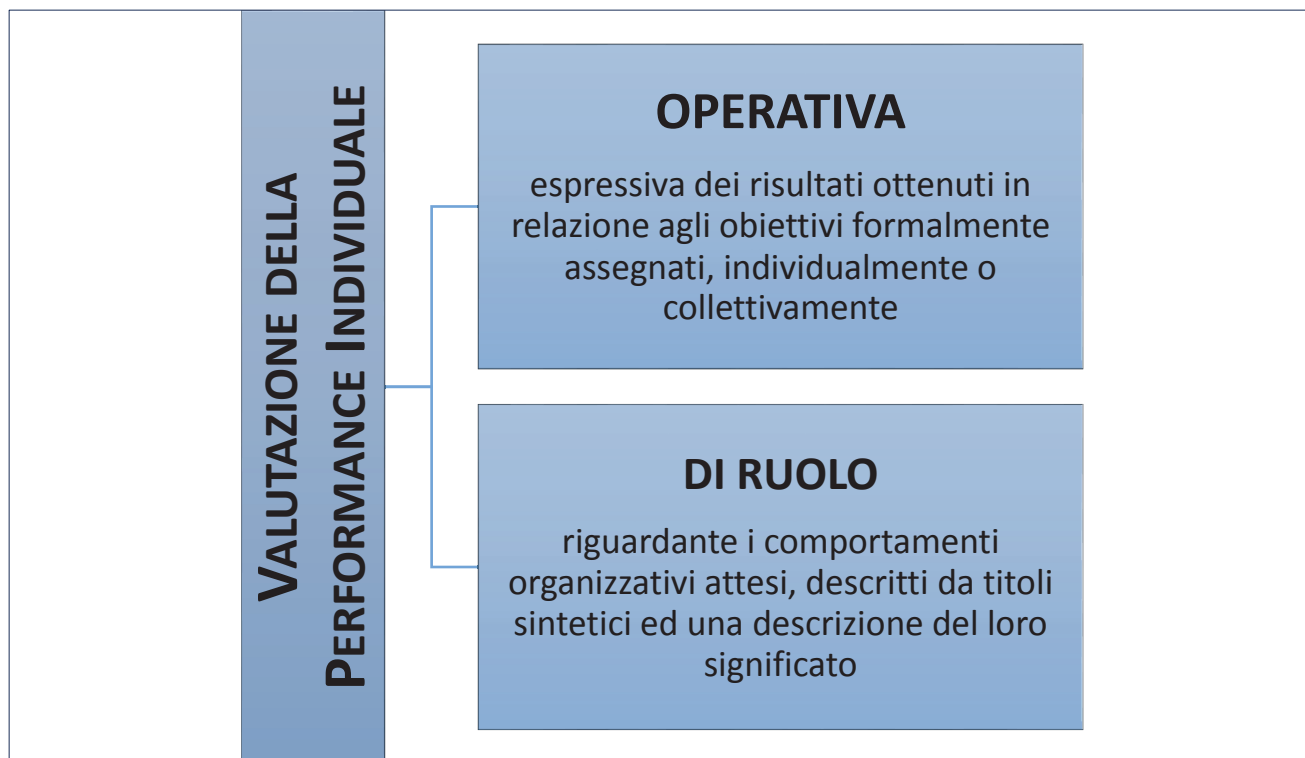
Tale sistema si propone in particolare di:

- Favorire il miglioramento, nel tempo, dei risultati dell'amministrazione nel suo complesso e dei risultati individuali;
- Favorire la gestione per obiettivi e sviluppare l'orientamento al risultato;
- Costituire la base per erogare le componenti retributive correlate alla performance individuale.

Oggetto della valutazione è la prestazione resa dal singolo dipendente nello svolgimento delle funzioni e dei compiti assegnati. In generale, il modello di valutazione adottato prende in considerazione due diversi piani:

- Performance operativa
- Performance di ruolo

I pesi relativi da attribuire ai fattori che concorrono a valutare e misurare la performance individuale sono definiti dal Direttore dell'Agenzia in Conferenza dei Dirigenti (analogamente a quanto previsto in Regione Basilicata, "scendendo" di un livello organizzativo, in ragione dell'assetto dell'Alsia, assimilabile ad un Dipartimento regionale). Per quanto riguarda la performance di ruolo, i pesi relativi di performance operativa ed individuale variano in relazione al ruolo ricoperto nell'organizzazione (Direttore, Dirigenti, Posizioni Organizzative, Personale).



La **performance operativa** esprime i risultati ottenuti in relazione agli obiettivi formalmente assegnati, individualmente o collettivamente, alla luce di tre parametri:

1. **PARAMETRO QUANTITATIVO: correlato ai volumi prodotti ed alla intensità e continuità della prestazione lavorativa.**
Il giudizio si colloca su valori elevati quando sono state assicurate quantità di lavoro pienamente adeguate al fabbisogno e quando le attività sono state svolte con grande intensità e con notevole carico di lavoro;
2. **PARAMETRO QUALITATIVO: correlato alla complessità e all'accuratezza del lavoro svolto, al numero degli errori, alla rispondenza di ciò che è stato fatto, a standard di lavoro e ai bisogni dell'utenza.**
Il giudizio si colloca su livelli elevati quando si commettono pochi errori, si lavora con molta cura ed attenzione, si assicurano prodotti ed attività particolarmente rispondenti alle richieste pervenute;
3. **PARAMETRO TEMPORALE: correlato al rispetto di tempi e scadenze.**
Il giudizio si colloca su livelli elevati se si opera rispettando sempre tempi e scadenze e quando si dimostra notevole impegno per stare nei tempi richiesti.

I tre parametri sopra detti sono valutati in quanto rilevanti nella specifica attività lavorativa assegnata: pertanto, alcuni di essi possono non essere valutati, qualora non rilevanti in un determinato contesto lavorativo. Almeno uno di essi deve essere sempre valutato.

Ai fini della valutazione si fa riferimento agli indicatori associati agli obiettivi ed ai relativi target che, nel caso di indicatori di qualità, prevedano l'utilizzo di strumenti interni ed esterni di rilevazione della stessa (es. schede di customer satisfaction).

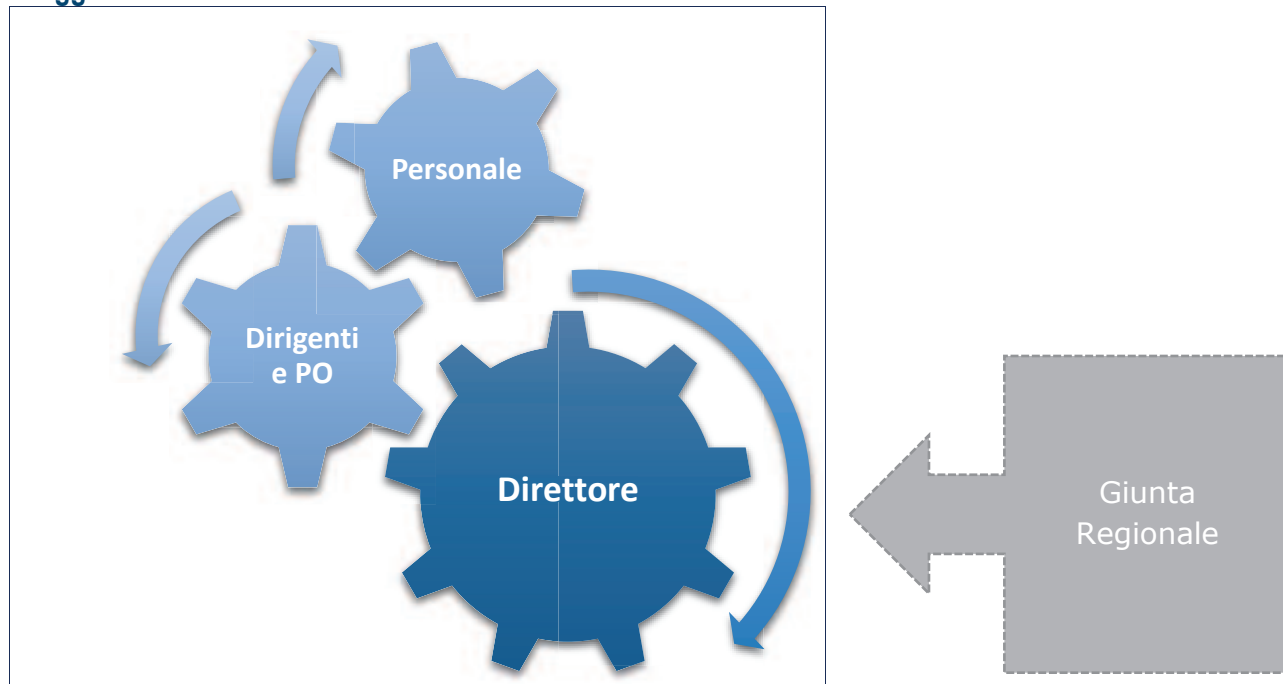
La **performance di ruolo** prende in considerazione i comportamenti organizzativi attesi nel ruolo assegnato. Il riferimento per la valutazione di tale aspetto è dato dal Documento Illustrativo degli Obiettivi di Ruolo, che descrive i singoli comportamenti rilevanti in base al ruolo ricoperto nell'organizzazione. Il Documento Illustrativo dei Comportamenti di Ruolo è adottato dal Direttore in Conferenza dei Dirigenti e può essere modificato con le stesse modalità in relazione a mutamenti organizzativi ed alle esigenze di evoluzione e miglioramento del sistema di valutazione.



La valutazione della performance individuale riguarda:

- ▶ Il Direttore;
- ▶ I Dirigenti;
- ▶ I titolari di Posizioni Organizzative;
- ▶ Il personale del comparto non titolare di posizione organizzativa.

I soggetti della valutazione della Performance Individuale in Alsia



Nell'applicazione dei criteri di valutazione si tiene conto⁶:

- ▶ per quanto concerne le prestazioni del personale dirigenziale:
 - ✓ del grado di apporto ai risultati conseguiti dall'Area di appartenenza nel suo complesso
 - ✓ della capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori;
- ▶ per quanto concerne le prestazioni del personale non dirigenziale
 - ✓ del grado di apporto ai risultati conseguiti dall'Area cui sono assegnati.

Qualora uno dei parametri di valutazione - dettagliati nella tabella a seguire – sia non pertinente rispetto alla particolare performance operativa richiesta, il suo peso viene ripartito sugli altri fattori, nella stessa percentuale da essi raggiunta.

Adempimenti in materia di Trasparenza

Ai sensi dell'art. 20, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 33/2013 ss.mm.ii. l'Alsia pubblica nella sezione Amministrazione Trasparente del proprio sito, i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi stanziati collegati alla performance e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti nonché i criteri definiti nel presente sistema ai fini dell'assegnazione del trattamento accessorio e i dati relativi alla sua distribuzione.

⁶ In coerenza con quanto dettato, rispettivamente, dai commi 11 e 11bis del D.L. n. 95/2012, conv. nella L. n. 135/2012

5.2 Il processo di valutazione della Performance Individuale nei diversi ruoli organizzativi

5.2.1 La Valutazione del Direttore

<p>Soggetti coinvolti nel processo</p>	<p>VALUTATORI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ L’Autorità per la Valutazione e il Merito: propone la valutazione della performance operativa e di ruolo ▶ La Giunta Regionale: definisce valutazione e la comunicazione della stessa al valutato <p>VALUTATI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Il Direttore
<p>PERFORMANCE OPERATIVA</p> <p>Parametri di Valutazione</p>	<p><u>Parametro 1: grado di conseguimento degli obiettivi strategici assegnati al Direttore</u>, individuati attraverso gli strumenti di programmazione dell’Alsia (Piano triennale ed annuale delle Attività) ed approvati dalla Giunta.</p> <p>Gli obiettivi strategici in relazione alla loro caratteristiche dovranno essere i più rilevanti, definiti dalla Giunta Regionale ed in numero limitato (di norma non più di tre).</p> <p>Gli obiettivi oggetto di incentivazione per la performance individuale si intendono assegnati attraverso il Piano della Performance.</p> <p><u>Parametro 2: grado di conseguimento di obiettivi di tipo organizzativo e finanziario</u> che garantiscano la funzionalità e la correttezza dell’attività amministrativa secondo standard di attività relativi alle attività amministrative dell’ente e di organizzazione delle stesse.</p> <p>Gli obiettivi di tipo finanziario riguardano il rispetto di standard specifici relativi alla corretta gestione del bilancio</p> <p>Tali obiettivi sono definiti annualmente dal Direttore nel Piano della Performance, tenuto conto anche dei principali problemi operativi dell’amministrazione:</p> <p>La media dei due parametri precedenti deve essere raggiunta con un valore pari almeno al 70%, riscontrato dall’Ufficio preposto, pena la decurtazione del premio economico pari al 50% della valutazione complessiva.</p>
<p>Scala di valutazione del grado di conseguimento di ciascun Parametro</p>	<p>La valutazione individuale della performance operativa del Direttore è ottenuta come “media aritmetica semplice” dei punteggi finali attribuiti a ciascun Parametro.</p> <p>Il peso percentuale relativo dei Parametri – tendenzialmente comparabili ed uniformi - è definito di anno in anno dal Direttore, con il supporto logico-metodologico dell’OIV, ai fini della erogazione della premialità. Tale peso è esplicitato nel Piano della Performance.</p> <p>NOTA BENE: questa scala di valutazione pone il livello di valutazione “60 - 79” quale livello di piena soddisfazione dei risultati ottenuti a fronte degli obiettivi assegnati a inizio anno. La fascia di punteggio massima da 90 a 100 viene attribuita nei casi in cui il target fissato nel piano della performance sia significativamente superato sotto l’aspetto quantitativo o qualitativo a seconda della natura e della definizione dell’obiettivo e del relativo target.</p>



A tale scopo la valutazione dell'eccellenza dovrà essere corredata da una motivazione scritta oltre che dalla assegnazione di un punteggio e comunicata all'Autorità per la Valutazione e il Merito.

PERFORMANCE DI RUOLO

Parametro di Valutazione

La valutazione dei comportamenti organizzativi considera l'operato del soggetto in relazione agli obiettivi descritti nell'apposito Documento Illustrativo degli Obiettivi di Ruolo (vedi **Appendice n. 2 al SMVP**)

Caratteristiche degli Obiettivi di Ruolo

Identificano i comportamenti organizzativi attesi nel ruolo di Direttore, come descritti del Documento Illustrativo attraverso un titolo sintetico ed una descrizione del relativo significato.

Nell'ambito dei criteri regolativi della valutazione della performance di ruolo si tiene conto delle prescrizioni normative di obblighi (vedi **Appendice n. 1 al SMVP**), dal cui mancato adempimento conseguono effetti sulla stessa e/o sull'attribuzione della retribuzione di risultato.

Scala di valutazione del grado di conseguimento di ciascun Parametro

Da 0	a	49	Comportamenti incoerenti, richiesto miglioramento significativo
Da 50	a	59	Comportamenti coerenti, ma in modo incostante, richiesto miglioramento
Da 60	a	79	Comportamenti generalmente coerenti, con margini di miglioramento
Da 80	a	89	Comportamenti sempre coerenti;
Da 90	a	100	Comportamenti sempre coerenti, ad un livello di eccellenza.

La valutazione individuale della performance di ruolo è ottenuta come "media aritmetica semplice" dei punteggi finali attribuiti a ciascun comportamento organizzativo.

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è ottenuta come "media aritmetica ponderata" dei punteggi sulla performance operativa e sulla performance di ruolo.

Scala di valutazione del grado di conseguimento complessivo

La valutazione complessiva colloca il valutato in una delle quattro distinte fasce di merito:

A	fascia di eccellenza	(90/100)
B	fascia alta	(70/89)
C	fascia media	(60/69)
D	fascia bassa	(40/59)

Il punteggio totale inferiore a 40 dà luogo alla valutazione negativa e di conseguenza non si potrà percepire alcuna premialità, né relativa alla performance organizzativa, né a quella individuale.

L'ammontare delle risorse economiche destinate ai trattamenti economici correlati alla performance individuale, in collegamento con la valutazione conseguita, sono definiti in sede di contrattazione integrativa.



5.2.2. La Valutazione dei Dirigenti

Soggetti coinvolti nel processo	VALUTATORI ▶ Il Direttore; VALUTATI ▶ I Dirigenti
PERFORMANCE OPERATIVA	<p><u>Parametro 1: grado di conseguimento degli obiettivi operativi assegnati all'Area di competenza.</u> Gli obiettivi si intendono assegnati attraverso il Piano della Performance e <i>possono</i> comunque essere inseriti in una scheda personale firmata dal Direttore e controfirmata dal dirigente destinatario. Gli obiettivi operativi in relazione alle loro caratteristiche dovranno essere i più rilevanti, coerenti con il Piano delle Attività dell'Agenzia ed in numero limitato, di norma non più di tre per dirigente.</p> <p><u>Parametro 2: grado di conseguimento di obiettivi di tipo organizzativo e finanziario</u> che garantiscano la funzionalità e la correttezza dell'attività amministrativa. Gli obiettivi di tipo organizzativo sono rappresentati dal rispetto di standard di attività e di conformità relativi alle attività amministrative dell'Area. Gli obiettivi di carattere finanziario sono rappresentati dal rispetto di standard specifici relativi alla corretta gestione del bilancio. Tali obiettivi, identici per tutti i dirigenti dell'ente relativamente alle strutture da loro dirette, saranno definiti annualmente dal Direttore in Conferenza dei Dirigenti tenuto conto anche dei principali problemi operativi dell'amministrazione. La media dei due parametri precedenti deve essere raggiunta con un valore pari almeno al 70%, riscontrato dall'Ufficio preposto, pena la decurtazione del premio economico pari al 50% della valutazione complessiva.</p>
Scala di valutazione del grado di conseguimento di ciascun Parametro	<p>La valutazione individuale della performance operativa dei Dirigenti è ottenuta come "media aritmetica semplice" dei punteggi finali attribuiti a ciascun Parametro. Il peso percentuale relativo dei Parametri – tendenzialmente comparabili ed uniformi - è definito di anno in anno dal Direttore in Conferenza dei Dirigenti, previo parere dell'Autorità per la Valutazione e il Merito, ai fini della erogazione della premialità. Tale peso è esplicitato nel Piano della Performance. NOTA BENE: questa scala di valutazione pone il livello di valutazione "60 - 79" quale livello di piena soddisfazione dei risultati ottenuti a fronte degli obiettivi assegnati a inizio anno. La fascia di punteggio massima da 90 a 100 viene attribuita nei casi in cui il target fissato nel piano della performance sia significativamente superato sotto l'aspetto quantitativo o qualitativo a seconda della natura e della definizione dell'obiettivo e del relativo target. A tale scopo la valutazione dell'eccellenza dovrà essere corredata da una motivazione scritta oltre che dalla assegnazione di un punteggio e comunicata all'Autorità per la Valutazione e il Merito.</p>

**PERFORMANCE DI RUOLO**

Parametro di Valutazione	La valutazione dei comportamenti organizzativi considera l'operato del soggetto in relazione agli obiettivi descritti nell'apposito Documento Illustrativo degli Obiettivi di Ruolo (vedi Appendice n. 2 al SMVP)																				
Caratteristiche degli Obiettivi di Ruolo	Identificano i comportamenti organizzativi attesi nel ruolo di Direttore, come descritti del Documento Illustrativo attraverso un titolo sintetico ed una descrizione del relativo significato. Nell'ambito dei criteri regolativi della valutazione della performance di ruolo si tiene conto delle prescrizioni normative di obblighi (vedi Appendice n. 1 al SMVP), dal cui mancato adempimento conseguono effetti sulla stessa e/o sull'attribuzione della retribuzione di risultato. Nei casi più gravi, l'Autorità per la Valutazione e il Merito potrà proporre al Direttore un abbassamento della fascia di valutazione finale del Dirigente																				
Scala di valutazione del grado di conseguimento di ciascun Parametro	<table border="1"><tr><td>Da 0</td><td>a</td><td>49</td><td>Comportamenti incoerenti, richiesto miglioramento significativo</td></tr><tr><td>Da 50</td><td>a</td><td>59</td><td>Comportamenti coerenti, ma in modo incostante, richiesto miglioramento</td></tr><tr><td>Da 60</td><td>a</td><td>79</td><td>Comportamenti generalmente coerenti, con margini di miglioramento</td></tr><tr><td>Da 80</td><td>a</td><td>89</td><td>Comportamenti sempre coerenti;</td></tr><tr><td>Da 90</td><td>a</td><td>100</td><td>Comportamenti sempre coerenti, ad un livello di eccellenza.</td></tr></table> <p>La valutazione individuale della performance di ruolo è ottenuta come "media aritmetica semplice" dei punteggi finali attribuiti a ciascun comportamento organizzativo.</p>	Da 0	a	49	Comportamenti incoerenti, richiesto miglioramento significativo	Da 50	a	59	Comportamenti coerenti, ma in modo incostante, richiesto miglioramento	Da 60	a	79	Comportamenti generalmente coerenti, con margini di miglioramento	Da 80	a	89	Comportamenti sempre coerenti;	Da 90	a	100	Comportamenti sempre coerenti, ad un livello di eccellenza.
Da 0	a	49	Comportamenti incoerenti, richiesto miglioramento significativo																		
Da 50	a	59	Comportamenti coerenti, ma in modo incostante, richiesto miglioramento																		
Da 60	a	79	Comportamenti generalmente coerenti, con margini di miglioramento																		
Da 80	a	89	Comportamenti sempre coerenti;																		
Da 90	a	100	Comportamenti sempre coerenti, ad un livello di eccellenza.																		

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è ottenuta come media aritmetica ponderata dei punteggi sulla performance operativa e sulla performance di ruolo.

Scala di valutazione del grado di conseguimento <u>complessivo</u>	La valutazione complessiva colloca il valutato in una delle quattro distinte fasce di merito: A fascia di eccellenza (90/100) B fascia alta (70/89) C fascia media (60/69) D fascia bassa (40/59) Il punteggio totale inferiore a 40 dà luogo alla valutazione negativa e di conseguenza non si potrà percepire alcuna premialità, né relativa alla performance organizzativa, né a quella individuale. Il collegamento tra valutazione conseguita e trattamenti economici correlati alla performance individuale in termini di risorse economiche destinate, è definito in sede di contrattazione integrativa.
---	---



5.2.3 Valutazione del personale con incarico di Posizione Organizzativa

<p>Soggetti coinvolti nel processo</p>	<p>VALUTATORI ► I Dirigenti</p> <p>VALUTATI ► I titolari di incarico di Posizione Organizzativa (PO)</p>																				
<p>PERFORMANCE OPERATIVA</p>																					
<p>Parametri di Valutazione</p>	<p><u>Parametro 1: grado di conseguimento degli obiettivi operativi assegnati all'Ufficio</u> Gli obiettivi sono assegnati attraverso il Piano della Performance e <i>possono</i> comunque essere inseriti una scheda personale firmata dal Dirigente e controfirmata dall'incaricato di PO. Gli obiettivi operativi in relazione alle loro caratteristiche dovranno essere i più rilevanti, coerenti con il Piano della Performance ed in numero limitato, di norma non più di tre per PO.</p>																				
<p>Scala di valutazione del grado di conseguimento di ciascun Parametro</p>	<p>La scala di valutazione applicata pone il livello di valutazione "60 - 79" quale livello di piena soddisfazione dei risultati ottenuti a fronte degli obiettivi assegnati a inizio anno. La fascia di punteggio massima da 90 a 100 viene attribuita nei casi in cui il target fissato nel piano della performance sia significativamente superato sotto l'aspetto quantitativo o qualitativo a seconda della natura e della definizione dell'obiettivo e del relativo target. A tale scopo la valutazione dell'eccellenza dovrà essere corredata da una motivazione scritta oltre che dalla assegnazione di un punteggio e comunicata all'Autorità per la Valutazione e il Merito.</p>																				
<p>PERFORMANCE DI RUOLO</p>																					
<p>Parametro di Valutazione</p>	<p>La valutazione dei comportamenti organizzativi considera l'operato del soggetto in relazione agli obiettivi descritti nell'apposito Documento Illustrativo degli Obiettivi di Ruolo (vedi Appendice n. 2 al SMVP).</p>																				
<p>Caratteristiche degli Obiettivi di Ruolo</p>	<p>Identificano i comportamenti organizzativi attesi nel ruolo di Posizione Organizzativa, come descritti del Documento Illustrativo attraverso un titolo sintetico ed una descrizione del relativo significato.</p>																				
<p>Scala di valutazione del grado di conseguimento di ciascun Parametro</p>	<table border="1"> <tr> <td>Da 0</td> <td>a</td> <td>49</td> <td>Comportamenti incoerenti, richiesto miglioramento significativo</td> </tr> <tr> <td>Da 50</td> <td>a</td> <td>59</td> <td>Comportamenti coerenti, ma in modo incostante, richiesto miglioramento</td> </tr> <tr> <td>Da 60</td> <td>a</td> <td>79</td> <td>Comportamenti generalmente coerenti, con margini di miglioramento</td> </tr> <tr> <td>Da 80</td> <td>a</td> <td>89</td> <td>Comportamenti sempre coerenti;</td> </tr> <tr> <td>Da 90</td> <td>a</td> <td>100</td> <td>Comportamenti sempre coerenti, ad un livello di eccellenza.</td> </tr> </table>	Da 0	a	49	Comportamenti incoerenti, richiesto miglioramento significativo	Da 50	a	59	Comportamenti coerenti, ma in modo incostante, richiesto miglioramento	Da 60	a	79	Comportamenti generalmente coerenti, con margini di miglioramento	Da 80	a	89	Comportamenti sempre coerenti;	Da 90	a	100	Comportamenti sempre coerenti, ad un livello di eccellenza.
Da 0	a	49	Comportamenti incoerenti, richiesto miglioramento significativo																		
Da 50	a	59	Comportamenti coerenti, ma in modo incostante, richiesto miglioramento																		
Da 60	a	79	Comportamenti generalmente coerenti, con margini di miglioramento																		
Da 80	a	89	Comportamenti sempre coerenti;																		
Da 90	a	100	Comportamenti sempre coerenti, ad un livello di eccellenza.																		



La valutazione individuale della performance di ruolo è ottenuta come “media aritmetica semplice” dei punteggi finali attribuiti a ciascun comportamento organizzativo.

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è ottenuta come media aritmetica ponderata dei punteggi sulla performance operativa e sulla performance di ruolo.

Scala di valutazione del grado di conseguimento complessivo

La valutazione complessiva colloca il valutato in una delle quattro distinte fasce di merito:

- | | | |
|---|----------------------|----------|
| A | fascia di eccellenza | (90/100) |
| B | fascia alta | (70/89) |
| C | fascia media | (60/69) |
| D | fascia bassa | (40/59) |

Il punteggio totale inferiore a 40 dà luogo alla valutazione negativa e di conseguenza non si potrà percepire alcuna premialità, né relativa alla performance organizzativa, né a quella individuale.

Il collegamento tra valutazione conseguita e trattamenti economici correlati alla performance individuale in termini di risorse economiche destinate, è definito in sede di contrattazione integrativa.



5.2.4 Valutazione del personale del comparto non titolare di Posizione Organizzativa

Soggetti coinvolti nel processo	VALUTATORI ▶ Il Dirigente (che può richiedere elementi di valutazione e giudizio ad eventuali figure di responsabili, quali il titolare di posizione organizzativa) VALUTATI ▶ I Collaboratori
PERFORMANCE OPERATIVA	
Parametri di Valutazione	<u>Parametro 1: grado di conseguimento degli obiettivi operativi assegnati al Collaboratore.</u> Gli obiettivi sono assegnati attraverso il Piano della Performance e <i>possono</i> comunque essere inseriti una scheda personale firmata dal Dirigente e controfirmata dal Collaboratore. Al dipendente sono assegnati obiettivi individuali, definiti all'interno degli obiettivi di competenza dell'Ufficio di appartenenza o, anche, individuati nell'ambito di aree di lavoro le cui attività presentino carattere trasversale in seno all'organizzazione. Per le caratteristiche del lavoro svolto gli obiettivi potranno anche essere rappresentati come attività da svolgere purché la loro definizione consenta una valutazione di fine periodo precisa e oggettiva. Alcuni obiettivi possono, altresì, essere assegnati collettivamente ad un gruppo di dipendenti, in tal caso la valutazione riguarda lo svolgimento dei compiti attribuiti.
Scala di valutazione del grado di conseguimento di ciascun Parametro	La scala di valutazione applicata pone il livello di valutazione "60 - 79" quale livello di piena soddisfazione dei risultati ottenuti a fronte degli obiettivi assegnati a inizio anno. La fascia di punteggio massima da 90 a 100 viene attribuita nei casi in cui il target fissato nel piano della performance sia significativamente superato sotto l'aspetto quantitativo o qualitativo a seconda della natura e della definizione dell'obiettivo e del relativo target. A tale scopo la valutazione dell'eccellenza dovrà essere corredata da una motivazione scritta oltre che dalla assegnazione di un punteggio e comunicata all'Autorità per la Valutazione e il Merito.
PERFORMANCE DI RUOLO	
Parametro di Valutazione	La valutazione dei comportamenti organizzativi considera l'operato del soggetto in relazione agli obiettivi descritti nell'apposito Documento Illustrativo degli Obiettivi di Ruolo (vedi Appendice n. 2 al SMVP).
Caratteristiche degli Obiettivi di Ruolo	Identificano i comportamenti organizzativi attesi nel ruolo di Posizione Organizzativa, come descritti del Documento Illustrativo attraverso un titolo sintetico ed una descrizione del relativo significato.



Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Scala di valutazione del grado di conseguimento di ciascun Parametro	Da 0	a	49	Comportamenti incoerenti, richiesto miglioramento significativo
	Da 50	a	59	Comportamenti coerenti, ma in modo incostante, richiesto miglioramento
	Da 60	a	79	Comportamenti generalmente coerenti, con margini di miglioramento
	Da 80	a	89	Comportamenti sempre coerenti;
	Da 90	a	100	Comportamenti sempre coerenti, ad un livello di eccellenza.

La valutazione individuale della performance di ruolo è ottenuta come “media aritmetica semplice” dei punteggi finali attribuiti a ciascun comportamento organizzativo.

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è ottenuta come media aritmetica ponderata dei punteggi sulla performance operativa e sulla performance di ruolo.

Scala di valutazione del grado di conseguimento complessivo

La valutazione complessiva colloca il valutato in una delle quattro distinte fasce di merito:

A	fascia di eccellenza	(90/100)
B	fascia alta	(70/89)
C	fascia media	(60/69)
D	fascia bassa	(40/59)

Il punteggio totale inferiore a 40 dà luogo alla valutazione negativa e di conseguenza non si potrà percepire alcuna premialità, né relativa alla performance organizzativa, né a quella individuale.

Il collegamento tra valutazione conseguita e trattamenti economici correlati alla performance individuale in termini di risorse economiche destinate, è definito in sede di contrattazione integrativa.

Riepilogo dei fattori caratterizzanti il Sistema, in materia di Performance Individuale

Tabella 4

Performance Individuale								
	Parametri	Peso relativo di ogni Parametro	Chi stabilisce il peso relativo di ogni Parametro	In quale documento	Scala di Valutazione	Modalità di calcolo <u>misurazione finale Performance Individuale</u>	In quale documento è fissata	Chi valuta
Direttore	Grado di raggiungimento obiettivi strategici ed operativi ENTE Indicatore di salute organizzativa ENTE (tempi pagamento, ecc.) Comportamenti di ruolo: - Comunicazione - Gestione struttura - Gestione RU - Leadership		Il Direttore, con il supporto logico - metodologico dell'OIV	Piano della Performance	Raggiungimento obiettivi come rilevati dall'Ufficio Scala Tabella 2	Media aritmetica semplice Media aritmetica semplice Media aritmetica semplice	SMVP	AIV inoltra la proposta di valutazione alla Giunta; la Giunta esprime la valutazione definitiva
Dirigenti	Grado di raggiungimento medio obiettivi strategici ed operativi dell' AREA Indicatore di salute organizzativa dell' AREA (tempi pagamento, ecc.) Comportamenti di ruolo: - Comunicazione - Gestione struttura - Gestione RU - Leadership		Direttore in Conferenza dei Dirigenti	Verbale di riunione	Raggiungimento obiettivi come rilevati dall'Ufficio Scala Tabella 2	Media aritmetica semplice Media aritmetica semplice Media aritmetica semplice	SMVP	Direttore
Posizioni Organizzative	Grado di raggiungimento medio obiettivi strategici ed operativi dell' AREA Comportamenti di ruolo: - Comunicazione - Gestione struttura - Gestione RU - Leadership		Direttore in Conferenza dei Dirigenti	Verbale di riunione	Raggiungimento obiettivi come rilevati dall'Ufficio Scala Tabella 2	Media aritmetica semplice Media aritmetica semplice Media aritmetica semplice	SMVP	Dirigenti
Personale senza incarico di PO	Grado di raggiungimento medio obiettivi strategici ed operativi dell' AREA Comportamenti di ruolo: - Comunicazione - Gestione struttura		Direttore in Conferenza dei Dirigenti	Verbale di riunione	Raggiungimento obiettivi come rilevati dall'Ufficio Scala Tabella 2	Media aritmetica semplice Media aritmetica semplice Media aritmetica semplice	SMVP	Dirigenti



Tabella 5

Scala di valori da utilizzare nella misurazione della Performance	Performance di ruolo
0 - 49	Comportamento inadeguato
50 - 59	Comportamento adeguato in modo discontinuo
60 - 79	Comportamento adeguato con margini di miglioramento
80 - 89	Comportamento sempre adeguato
90 -100	Comportamento sempre adeguato, con livello di eccellenza

Misurato il valore della performance individuale operativa e della performance individuale di ruolo, la media dei due fattori considerati (ponderata con il rispettivo peso) consente di collocare il valutato nella fascia di merito di pertinenza, dettagliata nella Tabella n. 3.

Tabella 3

Scala di valori per calcolo Fascia di Merito finale	Range	DESCRIZIONE
A	da 90 a 100	Eccellenza
B	da 70 ad 89	Alta
C	da 60 a 69	Media
D	da 40 a 59	Bassa

6. Procedura di valutazione e di conciliazione

5.1 La procedura di valutazione

La procedura di valutazione avviene attraverso le seguenti fasi:

1. Entro il mese di novembre di ogni anno (anno x-1 del periodo del ciclo di valutazione della performance) il Direttore, in Conferenza dei Dirigenti, comunica gli elementi di riferimento e la tempistica della valutazione delle performance organizzative ed individuali. In particolare propone eventuali variazioni dei pesi tra i diversi ambiti di valutazione, procede alla identificazione della performance organizzativa ed espone eventuali ulteriori variazioni del sistema, aventi natura datoriale.
2. Il Direttore in Conferenza dei Dirigenti avvia la rendicontazione del grado di raggiungimento degli obiettivi inseriti nei documenti di programmazione ed assegnati al personale, che sarà materialmente elaborata dall'Ufficio a ciò preposto dall'Amministrazione (es. uffici di supporto, uffici controllo di gestione, o altre denominazioni). Documentazione e dati di misurazione della Performance sono trasmessi dai dirigenti interessati alla Direzione, dando avvio alla fase di prevalutazione. La rendicontazione degli uffici deputati al controllo di gestione costituisce la base documentale per la misurazione del grado di raggiungimento della performance organizzativa e costituisce la base per la valutazione delle performance organizzative ed individuali.
3. Ogni valutatore, una volta ricevuto il report degli uffici di controllo di gestione (comunque denominati) procede a fare una prevalutazione delle performance individuali dei dipendenti da valutare e la comunica al Direttore.
4. In sede di Conferenza dei Dirigenti, il Direttore esamina le valutazioni - effettuate dai dirigenti - delle PO e del personale, al fine di verificare che le valutazioni effettuate siano tra loro sviluppate in modo corretto ed omogeneo. Il Direttore, sulla base dei report degli uffici può proporre una variazione di più o meno 20% della valutazione del dipendente al dirigente valutatore, il quale può accogliere la proposta o confermare la valutazione effettuata.
5. Successivamente i valutatori, ognuno in riferimento alle proprie responsabilità e ruolo, comunicheranno ai valutati l'esito della valutazione con apposito colloquio, secondo modalità ritenute organizzativamente più utili ed efficaci a seconda delle condizioni organizzative. L'Autorità per la Valutazione e il Merito in tale fase potrà effettuare verifiche a campione dell'avvenuto colloquio.
6. A seguito della comunicazione, il valutato può inviare proprie controdeduzioni al valutatore entro cinque giorni dalla formalizzazione della valutazione. A seguito delle controdeduzioni, il valutato deve essere sentito dal valutatore, che può confermare o riformulare la valutazione. In caso di valutazione negativa, il valutato può inviare proprie controdeduzioni all'Autorità per la Valutazione e il Merito che, sentite le parti, verificherà che la valutazione abbia seguito la corretta applicazione del metodo di valutazione e non sia illogica rispetto a dati fattuali. Il valutato può farsi assistere da terzi, ivi inclusi rappresentanti di organizzazioni sindacali.

5.2 Aspetti particolari nelle procedure valutative

1. L'arco temporale della valutazione coincide, per tutto il personale, con l'anno solare. Requisito necessario per essere valutati è lo svolgimento di almeno tre mesi di lavoro effettivo (inclusi i casi di interim di dirigenti e Posizioni Organizzative) durante l'anno di riferimento.
2. Come disposto dall'art. 5, comma 11 ter del D.L. n. 95/2012 (conv. dalla L. n. 135/2012), ai fini della valutazione non vengono considerati i periodi di congedo per maternità, paternità e parentale, per gravi patologie e le altre situazioni previste dalla normativa nazionale nel qual caso la valutazione riguarda il periodo di servizio prestato, purché non inferiore ai tre mesi. La valutazione deve tenere conto



dell'incidenza del periodo di assenza in relazione all'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

3. In caso di spostamento, durante l'anno, di un dipendente da un ufficio all'altro, diretto da un diverso responsabile, il procedimento compete al dirigente di ultima assegnazione, il quale potrà chiedere elementi di valutazione al dirigente dell'ufficio presso cui il valutato ha prestato servizio precedentemente, o, in assenza, al dirigente generale del dipartimento di provenienza.



7. Appendici al Sistema



7.1 Appendice n. 1 al SMVP

Obblighi di legge incidenti sulla valutazione della performance del Direttore e dei Dirigenti

OBBLIGO	PRESCRIZIONE NORMATIVA	FONTE
1. Emanazione del provvedimento amministrativo entro i termini massimi previsti	La mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di valutazione della performance individuale , nonché di responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente.	L. 241/1990 Art. 2 comma 9
2. Esercizio dell'azione disciplinare	Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione.	D.Lgs. 165/2001 Art. 55 sexies comma 3
3. Attuazione delle disposizioni del Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs. 82/2005)	1-bis. (...) le amministrazioni pubbliche nella redazione del piano di performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, dettano disposizioni per l'attuazione delle disposizioni del presente Codice. 1-ter. I dirigenti rispondono dell'osservanza ed attuazione delle disposizioni di cui al presente Codice ai sensi e nei limiti degli articoli 21 e 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ferme restando le eventuali responsabilità penali, civili e contabili previste dalle norme vigenti. L'attuazione delle disposizioni del presente Codice è comunque rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti.	D.Lgs. 82/2005 Art. 12 commi 1 bis e 1 ter
4. Pubblicazione dati ed informazioni, accesso civico	1. L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.	D.Lgs. 33/2013 Art. 46 comma 1
5. Trasparenza	1. L'organismo indipendente di valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati. (1)	D.Lgs. 33/2013 Art. 44 comma 1
6. Adozione del Piano della Performance.	5. In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati	D.Lgs. 150/2009 Art. 10 comma 5
7. Rilascio certificazioni somme dovute per somministr., forniture ecc. su piattaforma elettronica	5. Il mancato adempimento da parte delle pubbliche amministrazioni debtrici alle disposizioni di cui al precedente comma rileva ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili e comporta responsabilità dirigenziale e disciplinare ai sensi degli articoli 21 e 55, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.	D.L. 35/2013 convertito dalla L. 34/2013 Art. 7 comma 5

7.2 Appendice n. 2 al SMVP:

Documento illustrativo degli Obiettivi di Ruolo (Proposta da sottoporre alla Conferenza dei Dirigenti)

La *performance* individuale, anche ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 150/2009, è l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione; riguarda, in altre parole, il contributo fornito dal singolo al conseguimento della *performance* complessiva dell'organizzazione.

Le dimensioni che compongono la *performance* individuale sono:

- **I risultati**, riferiti agli obiettivi *annuali* inseriti nel Piano della *performance* o negli altri documenti di programmazione;
- **I comportamenti**, che attengono al “come” un'attività viene svolta da ciascuno, all'interno dell'amministrazione. Nell'ambito della valutazione dei comportamenti dei dirigenti/responsabili di unità organizzative, una specifica rilevanza viene attribuita alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

Il peso attribuito alle dimensioni della *performance* Individuale varia in relazione alle attività e responsabilità assegnate all'individuo, ossia con la sua posizione all'interno della struttura organizzativa.

Per la costruzione e il funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale, la mappatura dei diversi ruoli organizzativi all'interno dell'amministrazione è elemento fondamentale. In particolare essa consente di individuare *cluster* omogenei di ruoli organizzativi, posizionandoli rispetto al sistema gerarchico e operativo.

I comportamenti sono azioni osservabili che l'individuo mette in atto per raggiungere un risultato.

Questa componente attiene al “come” viene resa la prestazione lavorativa, da definirsi fin dalla fase di programmazione, insieme all'assegnazione degli obiettivi di risultato.

Per garantire un'adeguata omogeneità metodologica sono adottati appositi **Documenti Illustrativi dei Ruoli (cataloghi o dizionari o “framework)** di riferimento.

I documenti individuano i comportamenti attesi per ciascun *cluster* di ruolo organizzativo e descrivono gli elementi utili a rendere esplicito, sia al valutato che al valutatore, quali comportamenti sono ritenuti determinanti per lo svolgimento dei compiti legati allo specifico ruolo ricoperto.

La valutazione della *performance* individuale è di competenza responsabilità del superiore gerarchico.⁷

⁷ Cfr.: Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance / Ministeri - N. 2, Dicembre 2017 – a cura della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la valutazione della performance



Direttore

Titolo Sintetico (driver di valutazione dei comportamenti legati al ruolo)	Descrizione dei fattori di valutazione
Capacità di comunicazione interna ed esterna	Promuovere concretamente l'orientamento all'utenza delle strutture dell'Agenzia Organizzare ed attuare modalità di ascolto e dialogo con gli utenti dei servizi e gli stakeholder Cooperare con soggetti esterni per realizzare attività e/o progetti
Capacità di gestione della struttura	Innovare processi e modalità di lavoro, attivare / erogare servizi all'utenza Programmare obiettivi sfidanti e realizzabili per il breve e medio periodo Dimensionare correttamente i fabbisogni (finanziari, professionali, strumentali) necessari all'attuazione degli obiettivi programmati Agire in chiave di interfunzionalità, cooperando in modo efficace con la Giunta Regionale e le altre realtà amministrative del "Sistema Basilicata"
Capacità di gestione delle Risorse Umane	Valorizzare le professionalità interne e favorire la crescita professionale, anche mediante la flessibilità e la rotazione dei ruoli Programmare in tempi utili il ricambio professionale interno, favorendo la condivisione dei saperi organizzativi Differenziare le valutazioni dei collaboratori
Leadership	Esprimere uno stile di leadership partecipativo ed adeguato alle situazioni concrete Riconoscere gli errori ed apprendere da essi Sviluppare rapporti di proficua collaborazione con il riferimento politico Sviluppare rapporti di proficua collaborazione con i colleghi di pari livello del sistema regionale



Dirigenti

Titolo Sintetico (driver di valutazione dei comportamenti legati al ruolo)	Descrizione dei fattori di valutazione
Capacità di comunicazione interna ed esterna	Promuovere concretamente l'orientamento all'utenza - interna e/o esterna - della struttura (Area) di appartenenza Organizzare ed attuare modalità di ascolto e dialogo con l'utenza interna e/o esterna Cooperare con soggetti esterni ed interni all'Agenzia, per realizzare attività e/o progetti
Capacità di gestione della struttura	Innovare processi e modalità di lavoro, attivare / erogare servizi all'utenza Proporre e gestire obiettivi di struttura sfidanti e realizzabili per il breve e medio periodo Dimensionare correttamente i fabbisogni (finanziari, professionali, strumentali) necessari all'attuazione degli obiettivi programmati Agire in chiave di interfunzionalità, cooperando in modo efficace con le altre Aree dell'Agenzia e con le realtà amministrative del "Sistema Basilicata" Rispettare impegni e scadenze
Capacità di gestione delle Risorse Umane	Valorizzare le professionalità interne e favorire la crescita professionale, anche mediante la flessibilità e la rotazione dei ruoli Proporre in tempi utili interventi mirati al ricambio professionale interno, favorendo la condivisione dei saperi organizzativi Differenziare le valutazioni dei collaboratori
Leadership	Esprimere uno stile di leadership partecipativo ed adeguato alle situazioni concrete Riconoscere gli errori ed apprendere da essi Sviluppare rapporti di proficua collaborazione con il vertice dell'Agenzia Sviluppare rapporti di proficua collaborazione con i colleghi di pari livello dell'Agenzia e del sistema regionale

Personale incaricato di Posizione Organizzativa

Titolo Sintetico (driver di valutazione dei comportamenti legati al ruolo)	Descrizione dei fattori di valutazione
Capacità di comunicazione interna ed esterna	<p>Attuare concretamente l'orientamento all'utenza - interna e/o esterna - della struttura (Ufficio) di appartenenza</p> <p>Organizzare ed attuare modalità di ascolto e dialogo con l'utenza interna e/o esterna, in collaborazione con il proprio Dirigente elaborando proposte di miglioramento procedurale ed operativo di processi e procedimenti</p> <p>Cooperare con la Dirigenza dell'Agenzia e con soggetti esterni ad essa nell'attuazione di attività e/o progetti, anche partecipando a gruppi di lavoro trasversali ad Aree ed Amministrazioni</p>
Capacità di gestione della struttura	<p>Innovare / ottimizzare processi e modalità di lavoro, per migliorare l'erogazione di servizi all'utenza</p> <p>Proporre e gestire obiettivi di struttura sfidanti e realizzabili per il breve e medio periodo</p> <p>Dimensionare correttamente tempi e strumenti di lavoro per l'attuazione degli obiettivi assegnati</p> <p>Rispettare impegni e scadenze</p>
Capacità di gestione delle Risorse Umane	<p>Valorizzare e coinvolgere le professionalità interne favorendone la crescita professionale</p> <p>Favorire la condivisione dei saperi organizzativi</p> <p>Differenziare le valutazioni dei collaboratori da condividere con il Dirigente di struttura</p>
Leadership	<p>Esprimere uno stile di leadership partecipativo ed adeguato alle situazioni concrete</p> <p>Riconoscere gli errori ed apprendere da essi</p> <p>Sviluppare rapporti di proficua collaborazione con il proprio Dirigente di struttura</p> <p>Sviluppare rapporti di proficua collaborazione con i colleghi dell'Agenzia</p>



Personale NON incaricato di Posizione Organizzativa

Titolo Sintetico (driver di valutazione dei comportamenti legati al ruolo)	Descrizione dei fattori di valutazione
Capacità di comunicazione interna ed esterna	<p>Attuare concretamente l'orientamento all'utenza - interna e/o esterna - della struttura (Ufficio) di appartenenza</p> <p>Ascoltare l'utenza interna e/o esterna, elaborando proposte di miglioramento procedurale ed operativo di processi e procedimenti</p> <p>Cooperare con la Dirigenza dell'Agenzia e con soggetti esterni ad essa nell'attuazione di attività e/o progetti, anche partecipando a gruppi di lavoro trasversali ad Aree ed Amministrazioni</p>
Capacità di gestione della struttura	<p>Ottimizzare processi e modalità di lavoro, per migliorare l'erogazione di servizi all'utenza</p> <p>Proporre e gestire obiettivi di struttura in collaborazione con il Dirigente e la PO di riferimento</p> <p>Organizzare tempi e strumenti di lavoro per l'attuazione degli obiettivi assegnati</p> <p>Assicurare flessibilità nel ricoprire i ruoli assegnati ed orientamento al risultato</p> <p>Sviluppare rapporti di collaborazione con il proprio responsabile di ufficio e di struttura</p> <p>Rispettare impegni e scadenze</p>

7.3 Appendice n. 3 al SMVP: Riepilogo dei fattori caratterizzanti il Sistema nel suo complesso

Tabella 1

	Performance Organizzativa	Performance Individuale
Direttore	Peso relativo	
	Chi decide i pesi relativi	Il Direttore, con il supporto logico-metodologico dell'OIV
	Con quale documento	Piano della Performance
	Misuratore	Ufficio competente per l'applicazione del SMVP
	Valutatore	Giunta, su proposta dell'OIV
Dirigenti	Chi decide i pesi relativi	Direttore in Conferenza dei Dirigenti
	Con quale documento	Verbale di riunione
	Misuratore	Ufficio competente per l'applicazione del SMVP
	Valutatore	Direttore
Posizioni Organizzative	Chi decide i pesi relativi	Direttore in Conferenza dei Dirigenti
	Con quale documento	Verbale di riunione
	Misuratore	Ufficio competente per l'applicazione del SMVP
	Valutatore	Dirigente
Personale senza incarico di PO	Chi decide i pesi relativi	Direttore in Conferenza dei Dirigenti
	Con quale documento	Verbale di riunione
	Misuratore	Ufficio competente per l'applicazione del SMVP
	Valutatore	Dirigente

Tabella 2

Performance Organizzativa								
Parametri	Peso relativo di ogni Parametro	Chi stabilisce il peso relativo di ogni Parametro	In quale documento	Scala di Valutazione	Modalità di calcolo misurazione finale Performance Organizzativa	In quale documento è fissata	Chi valuta	
Direttore	Grado di raggiungimento medio obiettivi strategici ed operativi ENTE Indicatore di salute organizzativa ENTE (tempi pagamento, ecc.)	Giunta, su proposta dell'OIV	Piano della Performance	Media aritmetica semplice della % di raggiungimento obiettivi Media aritmetica semplice della % di raggiungimento obiettivi	Media aritmetica ponderata dei due Parametri	SMVP	Giunta, su proposta dell'OIV	
Dirigenti	Grado di raggiungimento medio obiettivi strategici ed operativi dell' AREA Indicatore di salute organizzativa dell' AREA (tempi pagamento, ecc.)	Direttore in Conferenza dei Dirigenti	Verbale di riunione	Media aritmetica semplice della % di raggiungimento obiettivi Media aritmetica semplice della % di raggiungimento obiettivi	Media aritmetica ponderata dei due Parametri	SMVP	Direttore	
Posizioni Organizzative	Grado di raggiungimento medio obiettivi strategici ed operativi dell' AREA	Direttore in Conferenza dei Dirigenti	Verbale di riunione	Media aritmetica semplice della % di raggiungimento obiettivi		SMVP	Dirigenti	
Personale senza incarico di PO	Grado di raggiungimento medio obiettivi strategici ed operativi dell' AREA	Direttore in Conferenza dei Dirigenti	Verbale di riunione	Media aritmetica semplice della % di raggiungimento obiettivi		SMVP	Dirigenti	

Tabella 3

Scala di valori per calcolo Fascia di Merito finale	Range	DESCRIZIONE
A	da 90 a 100	Eccellenza
B	da 70 ad 89	Alta
C	da 60 a 69	Media
D	da 40 a 59	Bassa

Tabella 4

Performance Individuale									
	Parametri	Peso relativo di ogni Parametro	Chi stabilisce il peso relativo di ogni Parametro	In quale documento	Scala di Valutazione	Modalità di calcolo misurazione finale Performance Individuale	In quale documento è fissata	Chi valuta	
Direttore	Grado di raggiungimento obiettivi strategici ed operativi ENTE		Il Direttore, con il supporto logico - metodologico dell'OIV	Piano della Performance	ione	Raggiungimento obiettivi come rilevati dall'Ufficio	Media aritmetica semplice	SMVP	/P
	Indicatore di salute organizzativa ENTE (tempi pagamento, ecc.)					Media aritmetica semplice			
	Comportamenti di ruolo: - Comunicazione - Gestione struttura - Gestione RU - Leadership				Scala Tabella 2	Media aritmetica semplice		AIV inoltra la proposta di valutazione alla Giunta; la Giunta esprime la valutazione definitiva	
Dirigenti	Grado di raggiungimento medio obiettivi strategici ed operativi dell'AREA		Direttore in Conferenza dei Dirigenti	Verbale di riunione		Raggiungimento obiettivi come rilevati dall'Ufficio	Media aritmetica semplice	SMVP	/VP
	Indicatore di salute organizzativa dell'AREA (tempi pagamento, ecc.)					Media aritmetica semplice			
	Comportamenti di ruolo: - Comunicazione - Gestione struttura - Gestione RU - Leadership				Scala Tabella 2	Media aritmetica semplice		Direttore	
Posizioni Organizzative	Grado di raggiungimento medio obiettivi strategici ed operativi dell'AREA		Direttore in Conferenza dei Dirigenti	Verbale di riunione		Raggiungimento obiettivi come rilevati dall'Ufficio	Media aritmetica semplice	SMVP	
	Indicatore di salute organizzativa dell'AREA (tempi pagamento, ecc.)					Media aritmetica semplice			
	Comportamenti di ruolo: - Comunicazione - Gestione struttura - Gestione RU - Leadership				Scala Tabella 2	Media aritmetica semplice		Dirigenti	
Personale senza incarico di PO	Grado di raggiungimento medio obiettivi strategici ed operativi dell'AREA		Direttore in Conferenza dei Dirigenti	Verbale di riunione		Raggiungimento obiettivi come rilevati dall'Ufficio	Media aritmetica semplice	SMVP	
	Indicatore di salute organizzativa dell'AREA (tempi pagamento, ecc.)					Media aritmetica semplice			
	Comportamenti di ruolo: - Comunicazione - Gestione struttura				Scala Tabella 2	Media aritmetica semplice		Dirigenti	

Tabella 5

Scala di valori da utilizzare nella misurazione della Performance	Performance di ruolo
0 - 49	Comportamento inadeguato
50 - 59	Comportamento adeguato in modo discontinuo
60 - 79	Comportamento adeguato con margini di miglioramento
80 - 89	Comportamento sempre adeguato
90 -100	Comportamento sempre adeguato, con livello di eccellenza



**7.4 Appendice n. 4 al SMVP:
Modelli Schede di Valutazione**



DIRETTORE

Nome del dipendente:
Matricola:

Performance Organizzativa

Parametro 1: Grado di raggiungimento medio degli Obiettivi Strategici ed operativi dell' ENTE Peso % del Parametro **0**

Descrizione degli Obiettivi Strategici	% raggiungim. dell'obiettivo da parte di tutte le Aree (a)	Peso dell'Obiettivo (b)	Punteggio conseguito (a) / (b)	TOTALE punteggio del parametro di valutazione (Σ dei punteggi)

Parametro 2: Indicatori di salute organizzativa dell'Alsia Peso % del Parametro **0**

Descrizione dell'indicatore	Dato ufficiale / anno	Parametro Target fissato dal Piano delle Performance	% raggiungim. dell'obiettivo da parte dell'ENTE (a)	Peso dell'Obiettivo	Media ritmica semplice dei valori
					0,0

Valutazione complessiva PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (media aritmetica ponderata dei 2 parametri) 0,0
Fascia di merito:

Performance Individuale:

Operativa

Parametro 1 : Grado di raggiungimento degli Obiettivi Strategici ed Operativi dell'ENTE Peso % del Parametro **0**

Descrizione dell'Obiettivo	Riportare il valore calcolato nella Performance Organizzativa - Parametro 1	Giudizio sintetico
	0,0	

Parametro 2: Grado di raggiungimento Obiettivi organizzativi e finanziari dell'Ente Peso % del Parametro **0**

Descrizione dell'Obiettivo Organizzativo	Riportare il valore calcolato nella Performance Organizzativa - Parametro 2	Giudizio sintetico
Tempi medi di pagamento		
Tempi medi dei procedimenti dell'Ente	0,0	
Spesa programmata / spesa effettivamente impegnata		
Valutazione Performance INDIVIDUALE OPERATIVA 0,00		Se il valore è inferiore al 70% il premio finale è decurtato del 50%
		Operare la decurtazione? SI
		(Barrare la casella) NO

Di Ruolo

Comportamenti attesi in relazione al ruolo: Peso % del Parametro **0**

Driver di valutazione dei comportamenti legati al ruolo	Peso relativo di ogni Driver	Scala di Valutazione	Valutazione	Motivazione sintetica
Capacità di comunicazione interna ed esterna	25%	Tabella 5		
Capacità di gestione della struttura	25%			
Capacità di gestione delle Risorse Umane	25%			
Leadership	25%			
Valutazione Performance di RUOLO 0,00				

Valutazione complessiva PERFORMANCE INDIVIDUALE (media aritmetica ponderata della Performance individuale operativa e della Performance individuale di ruolo) 0,00
Fascia di merito:

Osservazioni del Valutatore

Osservazioni del Valutato

Data

Firma del Valutato

Firma del Valutatore



DIRIGENTI

Nome del dipendente:	
Categoria:	Matricola:
Area:	

Performance Organizzativa

Parametro 1: Grado di raggiungimento medio degli Obiettivi Strategici ed operativi dell'AREA Peso % del Parametro **0**

Descrizione degli Obiettivi Strategici	% raggiungim. dell'obiettivo da parte di tutte le Aree (a)	Peso dell'Obiettivo (b)	Punteggio conseguito (a) / (b)	TOTALE punteggio del parametro di valutazione (Σ dei punteggi)
--	--	-------------------------	--------------------------------	--

0,0

Parametro 2: Indicatori di salute organizzativa dell'AREA Peso % del Parametro **0**

Descrizione dell'indicatore	Dato ufficiale / anno	Parametro Target fissato dal Piano delle Performance	% raggiungim. dell'obiettivo da parte dell'ENTE (a)	Peso dell'Obiettivo	Media ritmetica semplice dei valori
Tempi medi pagamenti					
Tempi medi procedimenti di Ente					0,0
Spesa programmata / spesa effettivamente impegnata					

Valutazione complessiva PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (media aritmetica ponderata dei 2 parametri) 0,0

Fascia di merito:

Performance Individuale:

Operativa

Parametro 1 : Grado di raggiungimento degli Obiettivi Strategici ed Operativi dell'AREA Peso % del Parametro **0**

Descrizione dell'Obiettivo	Riportare il valore calcolato nella Performance Organizzativa - Parametro 1	Giudizio sintetico
----------------------------	---	--------------------

0,0

Parametro 2: Grado di raggiungimento Obiettivi organizzativi e finanziari dell'AREA Peso % del Parametro **0**

Descrizione dell'Obiettivo Organizzativo	Riportare il valore calcolato nella Performance Organizzativa - Parametro 2	Giudizio sintetico
--	---	--------------------

0,0

Valutazione Performance INDIVIDUALE OPERATIVA 0,00 **Se il valore è inferiore al 70% il premio finale è decurtato del 50%**

Operare la decurtazione? SI
(Barrare la casella) NO

Di Ruolo

Comportamenti attesi in relazione al ruolo: Peso % del Parametro **0**

Driver di valutazione dei comportamenti legati al ruolo	Peso relativo di ogni Driver	Scala di Valutazione	Valutazione	Motivazione sintetica
Capacità di comunicazione interna ed esterna	25%			
Capacità di gestione della struttura	25%			
Capacità di gestione delle Risorse Umane	25%			
Leadership	25%			

Valutazione Performance di RUOLO 0,00

Valutazione complessiva PERFORMANCE INDIVIDUALE (media aritmetica ponderata della Performance individuale operativa e della Performance individuale di ruolo) 0,00

Fascia di merito:

Osservazioni del Valutatore

Osservazioni del Valutato

Data Firma del Valutato Firma del Valutatore



POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Nome del dipendente:	
Categoria:	Matricola:
Area:	

Performance Organizzativa

Parametro 1: Grado di raggiungimento medio degli Obiettivi Strategici ed operativi dell'AREA Peso relativo del Parametro **0**

Descrizione degli Obiettivi Strategici	% raggiungim. dell'obiettivo da parte di tutte le Aree	Peso dell'Obiettivo	Punteggio conseguito	TOTALE punteggio del parametro di valutazione (Σ dei punteggi)
	(a)	(b)	(a) / (b)	
				0,0

Valutazione complessiva **0,0**
Fascia di merito: A

Performance Individuale:

Operativa
Parametro 1 : Grado di raggiungimento degli Obiettivi Strategici ed Operativi dell'AREA Peso % del Parametro **0**

Descrizione dell'Obiettivo	Riportare il valore calcolato nella Performance Organizzativa - Parametro 1	Giudizio sintetico
	0,00	

Valutazione Performance INDIVIDUALE OPERATIVA 0,00

Di Ruolo
Comportamenti attesi in relazione al ruolo: Peso % del Parametro **0**

Driver di valutazione dei comportamenti legati al ruolo	Peso relativo di ogni Driver	Scala di Valutazione	Valutazione	Motivazione sintetica
Capacità di comunicazione interna ed esterna	25%			
Capacità di gestione della struttura	25%			
Capacità di gestione delle Risorse Umane	25%			
Leadership	25%			

Valutazione Performance di RUOLO 0,00

Valutazione complessiva PERFORMANCE INDIVIDUALE (media aritmetica ponderata della Performance individuale operativa e della Performance individuale di ruolo) 0,00
Fascia di merito:

Osservazioni del Valutatore

Osservazioni del Valutato

Data Firma del Valutato Firma del Valutatore



PERSONALE SENZA INCARICO DI PO

Nome del dipendente:	
Categoria:	Matricola:
Area:	

Performance Organizzativa

Parametro 1: Grado di raggiungimento medio degli Obiettivi Strategici ed operativi dell'AREA Peso relativo del Parametro **0**

Descrizione degli Obiettivi Strategici	% raggiungim. dell'obiettivo da parte di tutte le Aree			Punteggio conseguito (a) / (b)	TOTALE punteggio del parametro di valutazione (Σ dei punteggi)
	(a)	Peso dell'Obiettivo (b)			
					0,0

Valutazione complessiva **0,0**

Fascia di merito:

Performance Individuale:

Operativa

Parametro 1 : Grado di raggiungimento degli Obiettivi Strategici ed Operativi dell'AREA Peso % del Parametro **0**

Descrizione dell'Obiettivo	Riportare il valore calcolato nella Performance Organizzativa - Parametro 1	Giudizio sintetico
	0,00	

Valutazione Performance INDIVIDUALE OPERATIVA **0,00**

Di Ruolo

Comportamenti attesi in relazione al ruolo: Peso % del Parametro **0**

Driver di valutazione dei comportamenti legati al ruolo	Peso relativo di ogni Driver	Scala di Valutazione	Valutazione	Motivazione sintetica
Capacità di comunicazione interna ed esterna	50%			
Capacità di gestione della struttura	50%			

Valutazione Performance di RUOLO **0,00**

Valutazione complessiva PERFORMANCE INDIVIDUALE (media aritmetica ponderata della Performance individuale operativa e della Performance individuale di ruolo) **0,00**

Fascia di merito:

Osservazioni del Valutatore

Osservazioni del Valutato

Data

Firma del Valutato

Firma del Valutatore