



**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
E INDIVIDUALE
DELL'ERSU DI PALERMO
(SMVP)**

VERSIONE 1.2

Sommario

1. Premessa	3
1.1 Oggetto del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	5
1.2. Il ciclo di gestione della performance	5
1.3 Funzioni di misurazione e valutazione della performance	7
2 Performance organizzativa dell'ERSU di Palermo	7
2.1 Principi ed elementi fondamentali	7
2.2 Meccanismo di misurazione della performance organizzativa	10
3. Performance individuale	11
3.1 Comparto non dirigenziale	12
a. Modalità di calcolo	12
3.2 Comparto dirigenziale	15
a. Modalità di calcolo	18
b. Calcolo complessivo della performance individuale e quantificazione della base premiale	22
c. Casi particolari	23
3.3 Titolari di posizioni organizzative e professionali	24
3.4 Uffici di diretta collaborazione	25
3.5 La valutazione del personale degli uffici della Struttura tecnica permanente a supporto dell'OIV	26
4. Correlazione fra performance individuale ed organizzativa e refluenze sulla premialità	26
5. Procedura di conciliazione	28
6. Miglioramento progressivo del sistema	29
Allegati: criteri di valutazione schede di programmazione schede di valutazione	30

1. Premessa

Con D.P. Reg. n. 517/Gab del 20 marzo 2019, così come integrato con D.P.Reg. n. 539/Gab del 30 aprile 2019, è stato adottato il "*Sistema di misurazione e valutazione della Performance organizzativa e individuale*" (SMVP) della Regione Siciliana, pubblicato sulla G.U.R.S. n. 28 del 14 giugno 2019.

Il SMVP ha trovato applicazione a partire dall'anno 2019 sostituendo i precedenti sistemi di valutazione della performance individuale della dirigenza e i sistemi di valutazione del personale del comparto non dirigenziale, che conseguentemente cessano di avere applicazione una volta definita la valutazione dell'attività svolta nell'anno 2018.

Il Sistema è stato adottato ai sensi dell'articolo 11 della legge regionale 5 aprile 2011 n. 5 che ha introdotto nell'ordinamento regionale i principi generali in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni, demandando ad apposito regolamento la disciplina delle relative modalità attuative nell'ordinamento regionale. Tale regolamento è stato emanato con D.P. Reg. 21 giugno 2012, n. 52, pubblicato sulla G.U.R.S. n. 42 del 5 ottobre 2012 e modificato con D.P. Reg. n. 16 del 5 settembre 2019 pubblicato sulla G.U.R.S. n. 46 del 11 ottobre 2019, e definisce il nuovo "Ciclo di gestione della performance" che, in coerenza con i contenuti e con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio, si sviluppa nelle fasi della programmazione, del monitoraggio e controllo, della misurazione e valutazione della performance organizzative e individuale e della rendicontazione dei risultati.

Con D.P.Reg. n. 44/gab del 15 gennaio 2021, su proposta dell'Assessore regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica, è stato adottato l'aggiornamento per l'anno 2021 del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale dell'amministrazione regionale siciliana.

Tale sistema trova applicazione per il corrente anno in linea con l'avvio del ciclo di gestione della performance e, pertanto, il precedente sistema cessa di avere efficacia una volta terminate le procedure di valutazione del 2020.

Il Sistema adottato è composto da due documenti:

- un documento denominato "il ciclo di gestione della performance" che riprende tutte le fasi del ciclo della performance che si pongono a monte del sistema di valutazione, la cui disciplina è integralmente dettata dalla legge e dal regolamento attuativo adottato con d.P.Reg. n. 52/2012 e s.m.i. Tale documento esplicativo sarà a supporto dell'amministrazione e, fino a modifica della normativa di riferimento o se ne ravvisi la necessità, non richiederà ulteriori modifiche atteso che solo il Sistema di misurazione e valutazione della performance è soggetto ad aggiornamento annuale, previo esperimento delle procedure di informazione/confronto sindacale e acquisizione del parere obbligatorio e vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

- Il sistema di "misurazione e valutazione della performance" propriamente detto (che sarà soggetto ad aggiornamento annuale).

Con il presente *"Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale dell'ERSU di Palermo"* (di seguito SMVP), l'ERSU di Palermo si dota, ai sensi dell'articolo 17 del D.P. Reg. 52/2012 dello strumento con il quale intende misurare la propria performance organizzativa e le performance individuali dei propri dipendenti, utilizzando come Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale di riferimento, il summenzionato SMVP della Regione Siciliana adottato con D.P. Reg. n. 44/gab del 15 gennaio 2021.

Il SMVP, soggetto ad aggiornamento annuale previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV), è costituito, quindi, nell'ottica di un continuo miglioramento, da un insieme di tecniche, risorse e processi volti ad assicurare il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del Ciclo delle performance, così come definito dall'articolo 2 del D.P. Reg. 52/2012, modificato da D.P. Reg. n. 16/2019.

Al fine di garantire il rispetto della tempistica prevista dal ciclo della performance, la trasmissione delle eventuali proposte di aggiornamento del SMVP all'OIV deve avvenire entro il 30 settembre di ogni anno.

Il presente documento, pertanto, costituisce il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ERSU di Palermo (SMVP/ERSUPA) sviluppato sulla base dei principi generali di cui agli articoli 8 e 9 del D. Lgs 150/2009 e s.m.i. e si ispira, sebbene gli stessi non siano vincolanti per l'Ente, ai principi generali e alle indicazioni metodologiche contenute nelle "Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance" – Ministeri - emanate nel tempo dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica – Ufficio per la valutazione della performance.

Il Sistema trova applicazione a decorrere dal 2021 atteso che per l'anno 2020 si continuano ad utilizzare i criteri di cui al D.P.Reg. n. 517/Gab del 20 marzo 2019 e lo stesso costituisce una parte del ciclo di gestione della performance che, entrata ormai a regime anche nell'Ente, verrà trattata in dettaglio per tutte le fasi di cui lo stesso si compone in uno specifico documento che consentirà di rappresentare tutto il percorso normativamente tracciato.

Il presente SMVP disegna quindi un processo di valutazione sistematico ed integrato sul piano gestionale che individua competenza e ruoli, assegna responsabilità individuali e promuove la vision di un'amministrazione attenta al raggiungimento di elevati standard qualitativi ed economici nell'esercizio delle proprie attività e nell'erogazione di servizi al cittadino, avendo cura di distinguere la dimensione gestionale della performance da quella politica di indirizzo strategico e di produzione legislativa, con particolare riferimento a quelle iniziative legislative che guardano alla semplificazione dei procedimenti, alla disciplina dell'organizzazione e del pubblico impiego ed al regime delle responsabilità, nonché delle possibili innovazioni conseguenti alla già avviata stagione dei rinnovi contrattuali.

In particolare, la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono indirizzate al miglioramento della qualità dei servizi resi dall'Ente nel suo complesso, in un'ottica di continuo miglioramento delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti nel suo complesso e individualmente, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche.

Il rispetto dei predetti principi è condizione necessaria per l'erogazione di premi e

componenti del trattamento retributivo legati alla performance.

1.1 Oggetto del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Il presente Sistema si applica ai dipendenti a qualsiasi titolo assegnati all'ERSU di Palermo: comparto non dirigenziale, comparto dirigenza.

Il Sistema ha lo scopo di:

- Valutare l'apporto di ciascun dipendente agli obiettivi dell'ERSU di Palermo e quindi alla performance;
- Promuovere la cultura della legalità, dell'etica professionale, della responsabilità istituzionale e sociale;
- Promuovere l'equa gestione delle risorse umane ed il loro processo di crescita;
- Promuovere l'orientamento al risultato, l'innovazione ed il miglioramento dei processi amministrativi;
- Orientare alla cura degli interessi pubblici e della collettività.

1.2. Il ciclo di gestione della performance

L'intero Ciclo della Performance si sviluppa in coerenza ed in continuità rispetto agli altri documenti programmatici e di indirizzo dell'ERSU di Palermo. In particolare, il Piano della Performance si sviluppa in coerenza con la direttiva programmatica del CdA

Tutti i documenti programmatici che costituiscono il Ciclo della Performance tengono conto dei principi e delle disposizioni contenute nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT), nel Piano triennale delle azioni positive e nel Codice di comportamento dei dipendenti.

Il ciclo di gestione della performance dell'ERSU di Palermo è definito in armonia a quanto previsto dall'art. 17 del D.P.Reg. 52/2012, si articola nelle seguenti quattro fasi (Fig. 1):

- la programmazione, finalizzata alla definizione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori e della loro assegnazione al Direttore, ai dirigenti ed al personale tutto, in coerenza con l'allocazione delle risorse umane, professionali, strumentali e finanziarie;
- il monitoraggio e il controllo in corso di esercizio e l'attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale e l'utilizzo dei sistemi premianti;
- rendicontazione dei risultati al CdA, ai vertici delle amministrazioni regionali, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

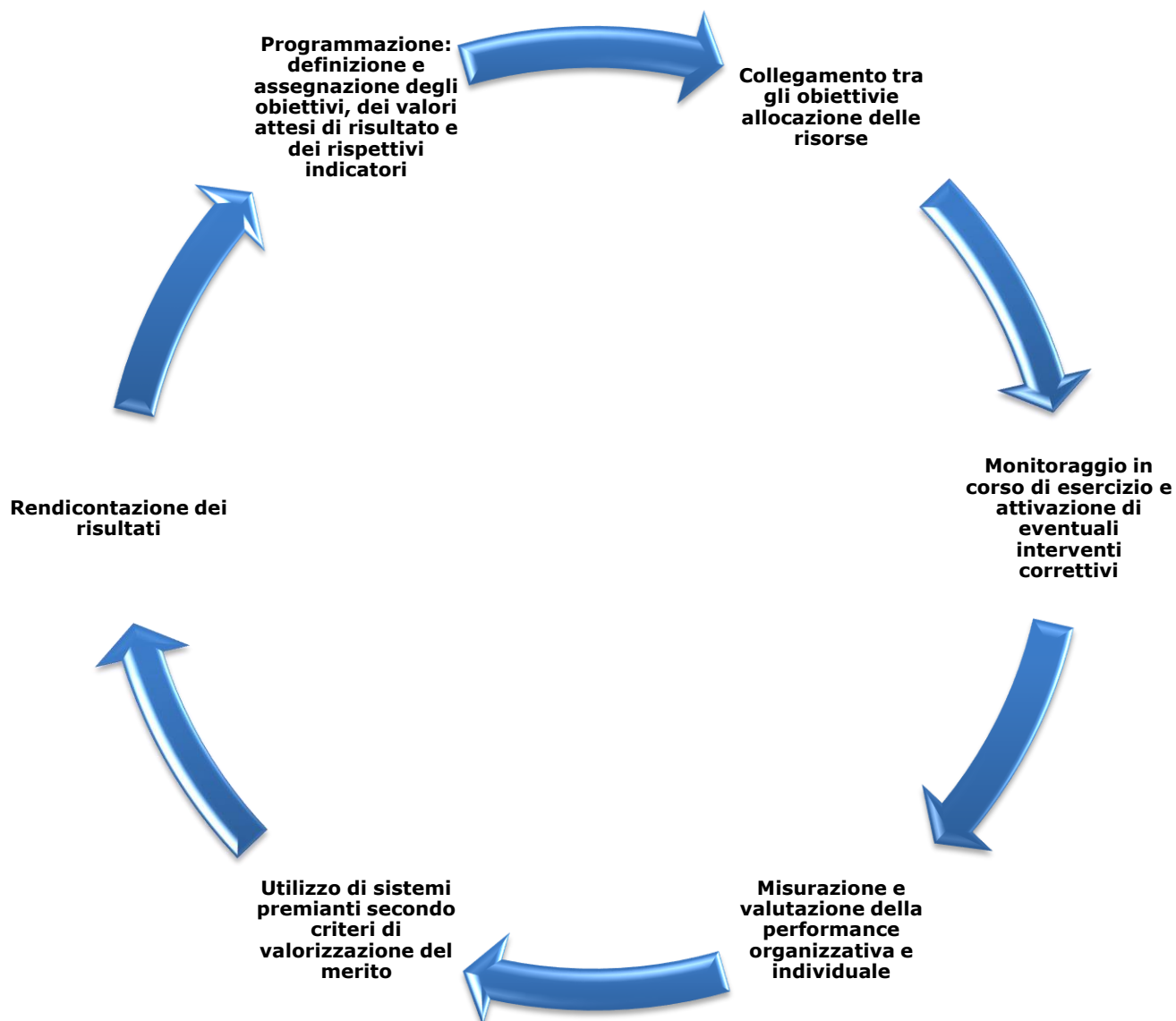


Figura 1 – Ciclo della performance

1.3 Funzioni di misurazione e valutazione della performance

Le funzioni di misurazione e valutazione della performance sono svolte:

- a) dall'Organismo Indipendente di Valutazione, cui compete la misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, nonché la formulazione al CdA della proposta di valutazione annuale della performance individuale del Direttore;
- b) dal CdA cui compete la verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici ai sensi dell'art. 15 lett c) D.lgs 150/09 con il supporto dell'OIV e il ruolo di responsabili della valutazione della performance individuale per il Direttore;
- c) dal Direttore cui compete la valutazione della performance individuale dei dirigenti assegnati alle rispettive strutture individuale in qualità di superiore gerarchico degli altri dirigenti;
- d) dai dirigenti responsabili delle singole articolazioni organizzative in relazione al personale alle stesse assegnato sia come soggetti valutati che come soggetti valutatori in qualità di superiori gerarchici del personale del comparto non dirigenziale.

2 Performance organizzativa dell'ERSU di Palermo

2.1 Principi ed elementi fondamentali

Gli ambiti di misurazione e valutazione della *performance organizzativa* sono quelli previsti dall'art. 8 del D.lgs n. 150/2009 e s.m.i. come recepito dall'art.11, comma 2, della L.R. 5/2011.

La performance organizzativa esprime i risultati ottenuti dall'intera amministrazione in tutte le sue articolazioni.

In tale ottica il sistema di misurazione e valutazione è strutturato secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa si fonda sull'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi e tiene conto della complessità organizzativa dell'ERSU di Palermo.

Un sistema articolato "per obiettivi" costituisce il fulcro del ciclo di gestione della performance e della valutazione del suo andamento. L'obiettivo è la descrizione di un traguardo che l'ERSU di Palermo si prefigge per raggiungere ed eseguire con successo i propri indirizzi. L'obiettivo deve essere espresso attraverso una descrizione chiara, sintetica e sempre misurabile.

Un fattore fondamentale per l'uso efficace di un sistema di misurazione della performance è il legame che deve sussistere tra il sistema e gli obiettivi. Questo aspetto ha infatti importanti implicazioni per quanto riguarda:

- La tipologia e varietà di decisioni prese a livello strategico;
- La completezza delle informazioni disponibili a livello di vertice politico-amministrativo;
- La comprensione da parte dei dirigenti di obiettivi a livello organizzativo, dei processi essenziali per il conseguimento di questi obiettivi e del ruolo che i dirigenti stessi svolgono all'interno dell'organizzazione.

Il presente SMVP si compone di tre elementi fondamentali:

- Indicatori;
- Target;
- Infrastruttura di supporto e processi.

Ad ogni obiettivo operativo devono essere associate una o più azioni con i relativi indicatori e target, al fine di consentire la misurazione e la valutazione della performance dell'ERSU di Palermo.

Per la definizione dei suddetti obiettivi si farà riferimento agli ambiti riportati in premessa e si utilizzeranno gli indicatori correlati agli ambiti, presentati nelle Linee Guida fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio, di seguito riportati:

Art. 8 del d.lgs. 150/2009 e s.m.i <i>Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa</i> 1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:	Linea Guida n. 1/2017 <i>Piano della Performance nei Ministeri</i>
a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività	Indicatori di impatto
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	Indicatori di efficacia
c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive	Indicatori di efficacia qualitativa
d) la modernizzazione dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi	Indicatori di stato delle risorse (salute digitale)
e) il miglioramento qualitativo dell'organizzazione	Indicatori di stato delle risorse (salute organizzativa)
f) il miglioramento qualitativo [...] delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi	Indicatori di stato delle risorse (salute professionale)

g) 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	Indicatori di stato delle risorse (salute relazionale)
h) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi	Indicatori di efficienza
i) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati	Indicatori di efficacia qualitativa e quantitativa
l) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	Indicatori di stato delle risorse (salute di genere)

Un indicatore di *performance* è lo strumento che rende possibile l'attività di acquisizione di informazioni. Allo stesso tempo, il processo di misurazione deve essere trasparente e tendenzialmente replicabile; per questo gli indicatori devono essere strutturati considerando varie dimensioni.

L'uso corretto degli indicatori di performance è indicato nelle istruzioni contenute nelle *Linee Guida per il SMVP n. 2 del dicembre 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri*, secondo le quali occorre privilegiare indicatori che misurino l'obiettivo in termini di output (risultato immediato di un'attività/processo) ovvero, ove possibile, di *outcome* (impatto, cioè risultato ultimo di un'attività/processo dal punto di vista dell'utente del servizio).

Un *target*, il secondo elemento, è il risultato che un soggetto si prefigge di ottenere, ovvero il valore desiderato in corrispondenza di un'attività o processo. Tipicamente questo valore è espresso in termini di livello di rendimento entro uno specifico intervallo temporale. L'effetto positivo di fissare *target* rispetto ai risultati operativi è ampiamente documentato nella letteratura psicologica e manageriale. Questo principalmente perché l'introduzione di un *target* rappresenta un meccanismo molto efficace per monitorare, valutare e modificare i comportamenti; ancor più, attraverso un *target* si può dare un indirizzo ed uno stimolo al miglioramento. Affinché questo avvenga, però, è necessario che:

- Il *target* sia ambizioso, ma realistico;
- Il *target* sia quantificabile e misurabile;
- I soggetti incaricati di raggiungerlo abbiano abilità e competenze sufficienti e che i processi sottostanti rendano il *target* effettivamente raggiungibile;
- Siano presenti meccanismi di retroazione per dimostrare i progressi ottenuti rispetto al *target*;
- Siano previste forme di riconoscimento (non necessariamente di tipo finanziario);
- Ci sia supporto da parte di superiori e/o vertici organizzativi;

- Il *target* sia accettato dall'individuo o dal gruppo incaricato di raggiungerlo.

Il terzo elemento di un Sistema di misurazione è rappresentato dall'infrastruttura di supporto e dai soggetti responsabili dei processi di acquisizione, confronto, selezione, analisi, interpretazione e diffusione dei dati, che ne garantiscono la tracciabilità. Un'infrastruttura di supporto può variare da semplici metodi manuali per la raccolta dati a sofisticati sistemi informativi, sistemi di gestione della conoscenza e procedure codificate per l'analisi e rappresentazione dei dati.

2.2 Meccanismo di misurazione della performance organizzativa

Come si evince dalle Linee guida n. 2/2017 - emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri,

Dipartimento della funzione pubblica – Ufficio per la valutazione della performance, la valutazione della performance organizzativa si basa sull'analisi e contestualizzazione delle cause dello scostamento tra i risultati effettivamente raggiunti dall'amministrazione e quelli programmati in termini di scostamento:

"Scostamento = performance a consuntivo - performance programmata"

Lo scostamento è la base numerica per avviare l'analisi dei fattori che hanno portato a variazioni significative, che possono essere legate a:

- fattori esogeni, ossia fattori non direttamente controllabili dall'amministrazione;
- fattori endogeni, ossia variabili controllabili dall'amministrazione, che presentano valori diversi da quanto preventivato in fase di pianificazione.

Nell'effettuare l'analisi degli scostamenti è importante verificare la correttezza del sistema di indicatori e delle misure utilizzate.

Può esistere, infine, una terza casistica nella quale lo scostamento è principalmente dovuto a problemi/errori nella costruzione dell'indicatore in fase di programmazione, come il non aver considerato nella formulazione del valore atteso il costo d'ammortamento del software che consente il recupero di efficienza.

La fase di valutazione diviene, quindi, fondamentale per:

- identificare i fattori che hanno portato allo scostamento; in questa fase l'analisi dei rischi che le amministrazioni dovrebbero condurre in fase di programmazione diventa un utile strumento. I rischi sono infatti eventi che possono inficiare il raggiungimento degli obiettivi e che l'amministrazione decide di monitorare. Le cause degli scostamenti sono rischi che si sono verificati. L'analisi delle cause consente di migliorare il "catalogo" dei rischi per il futuro periodo di programmazione e, eventualmente, inserire il monitoraggio dei rischi nei sistemi di controllo;
- verificare se gli scostamenti sono dovuti ad un problema del sistema, con particolare riferimento alle fasi di programmazione e misurazione. In questo caso è utile tenere conto dei possibili miglioramenti del sistema valutando con attenzione il beneficio informativo del miglioramento del sistema rispetto al costo e alla sostenibilità dello stesso;

- analizzare se le cause di scostamento sono esogene o endogene; è qui importante sottolineare che la separazione tra fattori esogeni e endogeni non sempre è così netta: la riduzione di efficienza del personale, ad esempio, può essere un fattore esogeno se si considerano elementi accidentali (sostituzione per malattia del personale durante l'anno, con conseguente periodo di apprendimento sui processi) ma anche, anzi soprattutto, un fattore endogeno (legato ad errori in fase di progettazione del processo o in quella di gestione delle risorse umane).

La fase di valutazione si conclude, quindi, con la formulazione di un giudizio o con l'assegnazione di un punteggio (sulla base di metriche predefinite), che potranno essere utilizzati per diverse finalità, fra le quali:

- il miglioramento organizzativo;
- la ridefinizione degli obiettivi dell'amministrazione;
- la valorizzazione delle risorse umane, anche attraverso gli strumenti di riconoscimento del merito e i metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa previsti dalla normativa vigente.

Gli esiti del processo di valutazione della performance organizzativa devono essere documentati mediante reportistica appositamente definita dall'amministrazione e devono confluire nella Relazione sulla performance che rappresenta l'atto conclusivo del ciclo della performance.

3. Performance individuale

La performance individuale costituisce il contributo fornito dal singolo dipendente (dirigenti e personale del comparto non dirigenziale) ai risultati dell'azione amministrativa.

La fase della programmazione segue un ordine definito "cascading" che parte dall'alto e giunge al basso; per la valutazione della performance individuale l'ordine è invertito. Ciò al fine di verificare l'andamento dei risultati ottenuti a partire dal personale del comparto non dirigenziale fino alla dirigenza apicale e, pertanto agli obiettivi strategici.

La Performance individuale si basa sulle seguenti due macro aree:

- Performance operativa;
- Comportamento organizzativo.

In ragione della differente qualifica professionale le due aree assumono un peso diverso per la dirigenza e per il comparto non dirigenziale.

La performance operativa dei dirigenti prende in considerazione il livello di prestazione tecnica raggiunto con riferimento agli obiettivi operativi individuali ai medesimi assegnati in fase di programmazione. Per il personale del comparto non dirigenziale si farà riferimento all'attuazione degli obiettivi cui i medesimi partecipano.

Ai fini della misurazione e valutazione delle performance individuale, i punteggi relativi alla performance operativa sono determinati a seguito della verifica dei risultati, in base alla percentuale di realizzazione degli obiettivi operativi.

3.1 Comparto non dirigenziale

Ai sensi dell'articolo 9 comma 2 del d.lgs n. 150/2009, la misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale, da effettuarsi con il sistema di misurazione e valutazione della performance, sono collegate:

- Al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- Alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

La valutazione del personale è indirizzata alla verifica del raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, all'accertamento della qualità dell'apporto del singolo dipendente al gruppo di lavoro in cui è inserito (performance operativa), nonché all'accertamento dei comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo di riferimento.

Il Direttore assicura la più ampia diffusione degli obiettivi annuali ai propri dirigenti e questi ne assicurano la massima diffusione e condivisione a tutto il personale assegnato, illustrando, ciascuno per la parte di competenza, gli indirizzi e impartendo le modalità organizzative da seguire al fine del loro raggiungimento.

Il Dirigente di UOB provvede, quindi, ad indicare a ogni dipendente in ragione della categoria di appartenenza gli obiettivi specifici al raggiungimento dei quali è chiamato a concorrere.

a. Modalità di calcolo

Anche per il personale del comparto non dirigenziale la valutazione della performance avviene su due piani fondamentali:

- **Performance operativa;**
- **Comportamento organizzativo.**

1 PERFORMANCE OPERATIVA

La prima concerne l'apporto al raggiungimento degli obiettivi specifici della struttura e misura la capacità del personale di conseguire, nell'ambito della propria funzione, risultati adeguati.

Il peso assegnato alla performance operativa varia in funzione delle diverse categorie del personale del comparto non dirigenziale secondo quanto indicato nella seguente tabella:

tab. 3/1

Categorie	Peso da assegnare alla performance operativa
D,C	60
B,A	40

Il procedimento di valutazione descritto nel presente sistema prevede l'iniziale compilazione, da parte del valutatore, di una scheda di programmazione nella quale si riporta l'assegnazione degli obiettivi della struttura al personale incardinato nella stessa.

A tal riguardo si rammenta che la stessa azione può essere assegnata anche a due o più dipendenti.

Si precisa che il sistema di valutazione comporta l'attribuzione di un punteggio corrispondente all'esecuzione dell'azione con punteggi, rispettivamente di 1, 0.7, 0.5, 0.2.

Di conseguenza, la scheda di valutazione nella sezione "performance operativa" va compilata dal Dirigente della struttura secondo le seguenti modalità:

- Indicazione degli obiettivi e azioni attribuiti al singolo dipendente in occasione dell'assegnazione effettuata in fase di programmazione;
- Attribuzione a fianco di ciascuna azione di un peso, avendo cura di distribuire il punteggio massimo tra le azioni assegnate;
- Valutazione conseguita: assegnazione di un punteggio che sarà la risultante della seguente formula:

$$P_O = \frac{\sum_{i=1}^n R_{ob_i} * p_{ob_i}}{100}$$

In cui:

P_O = Performance operativa del dipendente

R_{ob_i} = Risultato operativo dell'obiettivo i – esimo

p_{ob_i} = Peso assegnato all'obiettivo i – esimo

n = numero di obiettivi contenuti nella scheda di programmazione

Il risultato operativo dell'obiettivo i -esimo sarà a sua volta calcolato attraverso la seguente formula:

$$R_{ob_i} = \sum_{m=1}^M R_{a_{m,i}} * p_{a_{m,i}}$$

In cui:

R_{ob_i} = Risultato operativo dell'obiettivo i – esimo

$R_{a_{m,i}}$ = Risultato operativo dell'azione m – esima associata all'obiettivo i – esimo

$p_{a_{m,i}}$ = Peso assegnato all'azione m – esima associata all'obiettivo i – esimo

M = Numero di azioni associate all'obiettivo i – esimo

2.COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO

Il comportamento organizzativo, per effetto del valore attribuito all'apporto garantito al raggiungimento degli obiettivi, acquisisce i seguenti valori per le quattro categorie del comparto:

tab. 3/2

Categorie	Peso da assegnare al comportamento organizzativo
D,C	40
B,A	60

La valutazione del comportamento organizzativo del personale del comparto non dirigenziale viene effettuata sulla scorta dei seguenti parametri:

• per le categorie C e D:

• Competenza nello svolgimento delle attività
• Capacità di adattamento al contesto lavorativo
• Capacità propositiva e propensione all'aggiornamento professionale e all'innovazione
• Capacità di assolvere ai compiti assegnati
• Capacità di organizzazione del lavoro

• per le categorie B e A:

• Competenza nello svolgimento delle attività
• Capacità di adattamento al contesto lavorativo
• Capacità di assolvere ai compiti assegnati

In entrambi i casi bisogna assegnare un peso ad ognuno dei parametri previsti.

La sezione "comportamento organizzativo" della medesima scheda di valutazione va compilata con riferimento ai singoli parametri con l'attribuzione di un punteggio corrispondente come indicato nelle declaratorie allegate nel presente documento.

b. Calcolo complessivo della performance individuale e quantificazione della base premiale

La tabella riassuntiva della scheda di valutazione riporta il punteggio conseguito per le due aree e il totale complessivo che risulterà inferiore o uguale a 100:

$$P_I = P_O + C_O$$

In cui:

P_I = Punteggio complessivo della performance individuale del dipendente (≤ 100)

P_O = Performance operativa del dipendente

C_0 = Risultato del comportamento organizzativo del dipendente (≤ 30)

La fase finale è costituita dalla valutazione sulla base del confronto con il valutato e della conseguente comunicazione mediante sottoscrizione della scheda di valutazione.

Il processo di valutazione finale deve concludersi in coerenza con quanto previsto dal Ciclo della Performance.

Per il personale del comparto non dirigenziale, il criterio di attribuzione dei premi è applicato con riferimento al Fondo risorse decentrate di cui all'articolo 90 comma 4 del CCRL del comparto non dirigenziale per il triennio giuridico ed economico 2016-2018 ripartito in sede di contrattazione collettiva regionale integrativa tra le sedi oggetto di detta contrattazione.

Dalla valutazione finale si ricava la percentuale di risultato da utilizzare quale base per l'erogazione dei premi correlati alla produttività individuale graduata secondo le seguenti modalità:

tab. 3/3

Punteggio complessivo	Percentuale del premio da corrispondere
$P \geq 90$	100%
$70 \leq P \leq 89$	90%
$60 \leq P \leq 69$	75%
$P \leq 59$	0%

c. Casi particolari 1. Trasferimenti in corso d'anno del personale del comparto non dirigenziale

Nel caso di trasferimenti in corso d'anno, al fine di non vanificare l'apporto dei dipendenti alle azioni programmate, la valutazione sarà effettuata dai dirigenti di ogni struttura presso cui il dipendente ha prestato servizio per un periodo superiore a 1 mese. Il dirigente presso la cui struttura il dipendente è stato trasferito in ultimo, acquisirà le valutazioni relative alle altre strutture e provvederà, altresì, a valutare eventuali periodi di servizio inferiori a 1 mese sulla base di elementi che potrà acquisire.

Pertanto, il compenso verrà erogato per i diversi periodi in relazione alle valutazioni riferite agli stessi.

Per i periodi di mancata preposizione di dirigente ad una struttura e in assenza di affidamento di reggenza temporanea o conferimento di incarico ad interim della stessa ad altro dirigente, la valutazione del personale saranno di competenza del Direttore.

3.2 Comparto dirigenziale

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- Agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;

- Al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- Alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- Alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

L'articolo 7 del D.lgs. n. 74/2017, inoltre, ha inserito dopo il citato comma 1 dell'articolo 9 comma 1 del D.lgs n. 150/2009 il comma 1 bis ai sensi del quale "la misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti titolari degli incarichi di cui all'articolo 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è collegata altresì al raggiungimento degli obiettivi individuati nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione e nel Piano della performance, nonché di quelli specifici definiti nel contratto individuale".

Pertanto, la valutazione dei dirigenti consiste nel verificare la performance di coloro che gestiscono a livello dirigenziale i centri di responsabilità e le unità organizzative in cui essi si articolano, tenendo conto delle "prestazioni" rese e cioè degli obiettivi e dei risultati raggiunti e dei "comportamenti organizzativi" definiti come "i comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse umane e organizzative assegnate ai dirigenti".

La valutazione ha il suo punto di riferimento naturale, in termini di misurazione della performance, negli esiti del controllo di gestione; il corretto utilizzo di quest'ultimo, infatti, garantisce il rispetto dell'oggettività dell'azione gestionale, costituendo una fonte obiettiva nelle misurazioni e/o quantificazioni di efficienza-efficacia-economicità eseguite sull'azione delle unità organizzative cui sono preposti i dirigenti.

È da aggiungere che tali misurazioni e/o quantificazioni devono essere effettuate sulla base di parametri e indicatori stabiliti e predeterminati dall'Amministrazione e condivisi dai soggetti da valutare.

Con riferimento al controllo di gestione, è da sottolineare che i report da esso scaturenti forniscono solo alcuni degli elementi o dei parametri utili alla valutazione del dirigente.

Inoltre un sistema di valutazione, in quanto basato sull'apprezzamento di risultati attesi attraverso una procedura necessariamente formalizzata, deve fondarsi sulla:

- Predeterminazione rispetto al periodo di valutazione;
- Chiara predisposizione di regole e tempi;
- Oggettività della misura dei risultati;
- Regolamentazione e trasparenza del rapporto tra l'organo di valutazione ed il valutato.

La valutazione dei dirigenti sarà effettuata tenendo conto sia dei risultati della gestione, che dei comportamenti organizzativi: si valuterà cioè la capacità dei dirigenti di raggiungere obiettivi che siano dotati comunque di un certo grado di innovazione, attraverso logiche manageriali.

Il dirigente partecipa alla definizione degli ambiti di misurazione della performance che saranno successivamente oggetto della valutazione annuale con percorsi di condivisione.

Il Sistema di programmazione e misurazione della performance deve assicurare la piena congruità degli obiettivi complessivamente assegnati e perseguiti dalle singole strutture

organizzative (unità operative) con gli obiettivi operativi individuati dalle direttive generali e, quindi, con gli obiettivi strategici declinati dalla direttiva di indirizzo.

Affinché un'azione possa essere concretamente valutabile è essenziale che il contenuto della medesima sia assolutamente congruente sia con quello dell'obiettivo operativo da cui è generata sia con il valore obiettivo per quest'ultima individuato. In mancanza di tali caratteristiche l'azione sarà valutata con un livello di completamento pari a 0.

Prioritariamente si sottolinea che per quelle azioni (intermedie e non) la cui realizzazione parziale o non nei tempi previsti provochi perdita di risorse finanziarie o pregiudizio per opportunità in senso definitivo dell'Amministrazione, la descrizione dell'Azione dovrà essere completata con la dicitura "AZIONE E SCADENZA TASSATIVE". Tali Azioni, pertanto, potranno essere valutate esclusivamente con un livello di completamento pari a 1 oppure a 0.

Ordinariamente la scadenza dell'azione deve essere intesa come la data entro la quale la stessa deve essere realizzata (protocollo, repertorio, verbale di riunione, etc..) e comunque non oltre il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Si sottolinea come, per le Azioni (sia intermedie che finali) per la realizzazione delle quali occorra giungere al termine di uno specifico arco temporale (ad es. 2° bimestre, 1° semestre, ecc..) prima di venire in possesso dei dati necessari, la rendicontazione del relativo risultato potrà avvenire al massimo entro i 15 giorni successivi alla scadenza indicata per l'azione stessa.

Bisogna procedere alla scomposizione, ove possibile, di ogni singolo obiettivo in due o più azioni. Tale articolazione deve rispondere alla concreta esigenza di rappresentare al soggetto con il quale è stato concertato l'obiettivo (Cda per il Direttore; Direttore per gli altri dirigenti) rilevanti attività intermedie rispetto al raggiungimento finale dell'obiettivo.

Potrà prevedersi un'azione unica esclusivamente quando non siano necessari monitoraggi/adempimenti intermedi precedenti la scadenza dell'obiettivo

Sarà necessario indicare per ogni singola azione di ciascun obiettivo i seguenti parametri:

- Indicatore di misurazione previsto;
- Valore obiettivo misurabile da raggiungere;
- Data conseguimento prevista;
- Peso assegnato all'azione.

Ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni compete all'Organismo indipendente di valutazione la formulazione al CdA della proposta di valutazione annuale della performance individuale del Direttore ed al Direttore la valutazione della performance individuale dei dirigenti assegnati alle rispettive strutture (unità operative).

Con la compilazione delle schede di valutazione sarà effettuata, al termine del periodo di riferimento, la valutazione dei risultati conseguiti dal dirigente. Tale valutazione, in particolare, sarà effettuata con riguardo a ciascuna delle voci presenti nella scheda.

Il processo di valutazione finale deve concludersi secondo la tempistica coerente con quanto previsto dal Ciclo della Performance.

Per la raccolta dei dati utili alla valutazione si utilizza ogni fonte informativa disponibile, in particolare:

- ✓ Relativamente al raggiungimento degli obiettivi, la rilevazione è fondata sui dati forniti direttamente dal valutato, a cui è attribuito l'onere di illustrare

documentalmente i risultati raggiunti e debitamente inseriti sull'applicativo informatico;

- ✓ Relativamente al comportamento organizzativo ciascun dirigente valutato produrrà una specifica relazione con la quale darà contezza, anche attraverso eventuale documentazione probatoria, dei risultati raggiunti per ciascuno dei parametri di comportamento organizzativo negoziati in fase di programmazione.

a. Modalità di calcolo

La valutazione della prestazione individuale del dirigente avviene su due piani fondamentali:

- Performance operativa;
- Comportamento organizzativo.

Il procedimento di valutazione prevede la iniziale compilazione della scheda di Programmazione degli obiettivi.

I diversi fattori oggetto di analisi concorrono in maniera differenziata alla determinazione della valutazione finale complessiva così come di seguito specificato:

tab. 3/4

Fattore	Peso complessivo da assegnare
Performance operativa	70
Comportamento organizzativo	30

Per il comportamento organizzativo dovrà essere assegnato un peso non inferiore a 5 per ciascun parametro.

PERFORMANCE OPERATIVA

Per la performance operativa viene preso in considerazione il livello di prestazione tecnica raggiunto dal dirigente con riferimento agli obiettivi operativi individuati nella fase di programmazione.

Per ciascun obiettivo andrà valutata:

- Ogni singola azione in cui è stato scomposto il medesimo obiettivo, assegnando un livello di completamento alto=1, medio=0,7, basso=0,5, nullo=0, come dalla sottostante tabella, con la trascrizione tale valore nella scheda di valutazione.

tab 3/5

Livello di completamento	Valore numerico	Modalità di completamento delle azioni
"alto"	1,0	Ha realizzato tutte le attività previste dall'azione con piena coerenza tra risultato raggiunto e risultato atteso, nei tempi e nei modi previsti
"medio"	0,7	Ha realizzato tutte le attività previste dall'azione, raggiungendo il risultato atteso, ma non nei tempi e nei modi previsti e comunque non ha arrecato perdita di risorse finanziarie o pregiudizio per opportunità in senso definitivo dell'Amministrazione
"basso"	0,5	Ha realizzato parte delle attività previste dall'azione nei tempi e nei modi previsti e comunque non ha arrecato perdita di risorse finanziarie o pregiudizio per opportunità in senso definitivo dell'Amministrazione e con attività svolta che complessivamente potrà tornare utile per raggiungere i risultati attesi in un nuovo orizzonte temporale
"nullo"	0	Non ha realizzato le attività previste dall'azione oppure ha realizzato attività arrecando perdita di risorse finanziarie o pregiudizio per opportunità in senso definitivo dell'Amministrazione oppure non si è proceduto alla rimodulazione degli obiettivi/azioni, nelle fattispecie previste.

- Il punteggio conseguito in ogni singola azione dato dal prodotto del peso assegnato all'azione per il livello di completamento;
- La somma dei punteggi conseguiti nelle singole azioni.

Al termine della procedura sopra riportata, ripetuta per ogni obiettivo di performance operativa si calcola:

- Il punteggio complessivo relativo agli obiettivi conseguiti, dato dalla somma dei punteggi generati a seguito del completamento delle azioni.
- Il punteggio complessivo derivante dalla somma dei punteggi conseguiti nei singoli obiettivi.

Il punteggio complessivamente ottenuto per la performance operativa del dirigente è quindi il risultato della seguente formula:

$$P_O = \frac{\sum_{i=1}^n R_{ob_i} * p_{ob_i}}{100}$$

In cui:

P_O = Performance operativa del dirigente

R_{ob_i} = Risultato operativo dell'obiettivo i – esimo

p_{ob_i} = Peso assegnato all'obiettivo i – esimo

n = numero di obiettivi contenuti nella scheda di programmazione

Il risultato operativo dell'obiettivo i-esimo sarà a sua volta calcolato attraverso la seguente

formula:

$$R_{ob_i} = \sum_{m=1}^M R_{a_{m,i}} * p_{a_{m,i}}$$

In cui:

R_{ob_i} = Risultato operativo dell'obiettivo i – esimo

$R_{a_{m,i}}$ = Risultato operativo dell'azione m – esima associata all'obiettivo i – esimo

$p_{a_{m,i}}$ = Peso assegnato all'azione m – esima associata all'obiettivo i – esimo

M = Numero di azioni associate all'obiettivo i – esimo

Anche in questo caso, si riporta un esempio di calcolo per il dirigente di un'ipotetica struttura:

Ipotizzando i seguenti risultati per le azioni programmate:

N. Obiettivo	N. Azione	Peso assegnato all'azione	Risultato conseguito
1	1.1	20	1
1	1.2	50	0,7
1	1.3	30	0,7
2	2.1	10	0,5
2	2.2	60	0,7
2	2.3	30	0
3	3.1	50	1
3	3.2	50	0,5

Applicando la seconda formula proposta otteniamo:

N. Obiettivo	
1	$(1 * 20) + (0,7 * 50) + (0,7 * 30) = 76$
2	$(0,5 * 10) + (0,7 * 60) + (0 * 30) = 47$
3	$(1 * 50) + (0,5 * 50) = 75$

Ipotizzando la seguente distribuzione di pesi tra i 3 obiettivi:

N. Obiettivo	
1	25
2	10

3	35
---	----

Risulta, dall'applicazione della prima formula, la seguente performance operativa per il dirigente:

$$P_O = \frac{\sum_{i=1}^n R_{ob_i} * p_{ob_i}}{100} = \frac{(76 * 25) + (47 * 10) + (75 * 35)}{100} = 49,95$$

COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO

Per i comportamenti organizzativi sono prese in considerazione le attitudini manageriali del dirigente, cioè le sue capacità gestionali e relazionali. La valutazione del Comportamento organizzativo del Dirigente si baserà sull'utilizzo di numero 3 parametri fra i 4 sotto riportati, da scegliere in funzione delle competenze attribuite alla struttura:

- 1) Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare
- 2) Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione
- 3) Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori
- 4) Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare

Per la descrizione di tali parametri si rimanda alle declaratorie allegate

Anche per la valutazione del comportamento organizzativo può essere utilizzata una misurazione collegata a quattro fasce di valutazione (eccellente, buona, sufficiente, insufficiente), a ciascuna delle quali è attribuito un valore numerico:

Livello di valutazione	Valore Numerico
"eccellente"	1
"buono"	0,7
"sufficiente"	0,5
"insufficiente"	0,2

Nel caso di valutazione insufficiente vanno indicati gli elementi di criticità rispetto al non raggiungimento dei parametri pianificati relativamente al comportamento organizzativo, motivando espressamente le cause di scostamento.

Le metodologie di calcolo, equivalenti a quelle utilizzate per la performance operativa, consentono di determinare un punteggio complessivo del comportamento organizzativo che è la risultante della somma dei punteggi conseguiti nei singoli parametri del comportamento organizzativo:

$$C_O = \sum_{i=1}^n R_{p_i} * p_{p_i}$$

In cui:

C_O = Risultato del comportamento organizzativo del dirigente

R_{p_i} = Risultato assegnato al parametro i – esimo

p_{p_i} = Peso associato al parametro i – esimo

n = Numero di parametri su cui è valutato il dirigente (= 3)

Anche per il comportamento organizzativo, si riporta un esempio di calcolo ipotizzando, per un ipotetico dirigente, i seguenti parametri di valutazione con relativi pesi e risultati:

Parametro selezionato	Peso associato al parametro	Risultato conseguito per il parametro
2) Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione	5	0,7
3) Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori	15	1
4) Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare	10	0,5

Applicando la formula precedente otteniamo:

$$C_O = \sum_{i=1}^n R_{p_i} * p_{p_i} = (0,7 * 5) + (1 * 15) + (0,5 * 10) = 23,5$$

b. Calcolo complessivo della performance individuale e quantificazione della base premiale

Per i dirigenti, il criterio di attribuzione dei premi è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato.

Al fine di garantire che l'impegno dei soggetti valutati sia volto al conseguimento di un livello di rendimento congruo e che gli sforzi realizzati siano in primo luogo concentrati sui progetti di massima rilevanza, il sistema prevede:

- Una condizione minimale affinché possa essere previsto un risultato consistente nel raggiungimento di un punteggio complessivo più che sufficiente non inferiore a 70 punti;
- Una condizione minimale assolutamente necessaria perché la valutazione possa ritenersi conclusa senza demerito, consistente nel raggiungimento di un punteggio complessivo non inferiore a 50 punti;
- Al di sotto del sopra citato punteggio di 50 punti l'attività del dirigente va attentamente analizzata con riferimento a quanto previsto dall'art. 5 del decreto legislativo n. 286/99 (recepito con l'art. 3, comma 4, della legge regionale n. 10/2000) e dall'art. 10 della legge regionale n. 10/2000.

Il punteggio complessivo assegnato alla performance individuale è dato dalla somma dei

punteggi ottenuti per la performance operativa e per il comportamento organizzativo:

$$P_I = P_O + C_O$$

In cui:

P_I = *Punteggio complessivo della performance individuale del dirigente* (≤ 100)

P_O = *Performance operativa del dirigente* (≤ 70)

C_O = *Risultato del comportamento organizzativo del dirigente* (≤ 30)

La percentuale di risultato, da utilizzare quale base per l'erogazione dei premi, viene graduata in relazione al punteggio complessivo assegnato secondo la tabella di seguito riportata:

tab. 3/6

Punteggio complessivo assegnato	Fascia di assegnazione	Percentuale di retribuzione del risultato sulla base della retribuzione annua di posizione
Minore di 70	Insufficiente	0%
Maggiore o uguale a 70 e minore di 76	Più che sufficiente	15%
Maggiore o uguale a 76 e minore di 81	buono	20%
Maggiore o uguale a 81 e minore di 91	ottimo	25%
Maggiore o uguale a 91 e sino a 100	eccellente	30%

c. Casi particolari

c.1 - Caso particolare 1: Avvicendamento Direttore

Qualora si verificano in capo all'Ente avvicendamenti in corso d'anno del Direttore (quiescenza, rotazioni, affidamento di incarichi esterni all'amministrazione, interim e simili), condizione inderogabile affinché si possa procedere alla valutazione dei Dirigenti coinvolti nell'avvicendamento sarà la predisposizione da parte del Direttore per ciascuno di singole schede di programmazione contenenti obiettivi correlati al periodo di incarico. In sostanza, esclusivamente ai fini dell'attribuzione dei pesi, dovranno essere predisposte schede di programmazione considerando i periodi di incarico come se fossero ciascuno un'intera annualità. Dovrà dunque essere rimodulata la scheda di programmazione del primo dirigente incaricato. Il dirigente per il quale non sarà predisposta una programmazione secondo quanto sopra specificato non potrà essere valutato.

Nell'eventualità in cui non fosse effettuata la programmazione secondo la procedura sopra descritta, in analogia ai contenuti di cui al parere dell'Avvocatura distrettuale dello Stato di Palermo datata 10.5.2011 prot. n. 44004, si potrà procedere alla valutazione soltanto nel caso in cui le schede di programmazione di cui sopra vengano tempestivamente proposte dai dirigenti

interessati al competente CdA.

c.2 - Caso particolare 2: Rendicontazione di Azioni mancanti di documentazione a supporto

Nel caso in cui, seppur citata nella rendicontazione, la documentazione che comprovi la realizzazione della singola azione non venga trasmessa, neanche dopo sollecito, la valutazione sarà effettuata attribuendo all'azione medesima un livello di completamento pari zero. **4. Azioni inserite nella programmazione (proposte/Direttive) realizzate da predecessori del Direttore**

Qualora risultino rendicontate dal Direttore azioni realizzate da Direttori che lo hanno preceduto nell'incarico, il livello di completamento attribuito a tali azioni sarà pari a zero.

c.3 - Caso particolare 3 - Azioni inserite nella programmazione realizzate da predecessori del dirigente

Si procederà in analogia a quanto previsto al caso particolare 2.

c.4 - Caso particolare 4 - Rendicontazione di azioni mancanti di documentazione a supporto

Nel caso in cui, seppur citata nella rendicontazione, la documentazione che comprovi la realizzazione della singola azione non venga trasmessa, neanche dopo sollecito, la valutazione sarà effettuata attribuendo all'azione medesima un livello di completamento pari zero.

3.3 Titolari di posizioni organizzative e professionali

Per i titolari di posizione organizzativa e professionale di cui all'art. 19 e 21 del CCRL del comparto non dirigenziale per il triennio giuridico ed economico 2016-2018 relativamente al personale di Categoria D e C, l'art. 20 comma 5 del medesimo CCRL prevede che il risultato delle attività svolte dai dipendenti, cui siano stati attribuiti i predetti incarichi, è soggetto a specifica e periodica valutazione di cadenza annuale con l'individuazione di appositi criteri.

Ciò premesso, la valutazione dei risultati conseguiti avviene da parte del Dirigente responsabile della struttura alla quale la posizione organizzativa risulta funzionalmente assegnata.

Il punteggio attribuito a ciascun titolare di posizione organizzativa, a consuntivo delle funzioni e dell'attività svolta nel corso dell'anno considerato, è determinato in funzione, principalmente, dei risultati conseguiti in riferimento agli obiettivi assegnati e, in secondo luogo, in funzione della capacità di realizzare gli stessi in un contesto ambientale e gestionale favorevole.

Pertanto la valutazione della prestazione individuale dei titolari di PO avviene anch'essa sui due piani:

- Performance operativa;
- Comportamento organizzativo.

I due piani oggetto di analisi concorrono alla determinazione della valutazione finale

complessiva così come di seguito specificato:

tab. 3/7

Fattore	Peso complessivo da assegnare
Performance operativa	70
Comportamento organizzativo	30

Per la performance operativa viene preso in considerazione il livello di prestazione tecnica raggiunto dal titolare di PO con riferimento agli obiettivi assegnati nella fase di programmazione e si utilizzano i medesimi criteri di valutazione del comparto non dirigenziale.

La valutazione del Comportamento organizzativo del titolare di PO si baserà sull'utilizzo dei seguenti 3 parametri:

- 1) Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione
- 2) Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare
- 3) Capacità di organizzazione del lavoro

Per la descrizione di tali parametri si rimanda alle declaratorie allegate e per la valutazione si utilizza la misurazione collegata alle quattro fasce di valutazione (eccellente, buona, sufficiente, insufficiente) di cui al presente sistema.

In caso di valutazione negativa valgono i principi di cui all'articolo 20 del CCRL per la revoca dell'incarico.

3.4 Uffici di diretta collaborazione

L'attività che viene svolta dagli Uffici di diretta collaborazione del Presidente del CdA e del CdA rivestono il particolare carattere della fiduciarità, in quanto strumento per l'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo.

Detti uffici, inoltre, svolgono attività di raccordo con altre Istituzioni politiche e con i livelli amministrativi di competenza.

Pertanto, la valutazione riferita alla sola performance individuale tiene conto delle macroaree (performance operativa e comportamento organizzativo), le quali concorrono in modo differente alla determinazione della valutazione finale complessiva della dirigenza e del personale del comparto degli Uffici di che trattasi, come di seguito prospettato:

tab. 3/8

Fattore	Peso complessivo da assegnare
Performance operativa	30
Comportamento organizzativo	70

Per l'erogazione delle premialità previste dai vigenti contratti collettivi non rileva la valutazione della performance organizzativa.

3.5 La valutazione del personale degli uffici della Struttura tecnica permanente a supporto dell'OIV

La Struttura tecnica permanente dell'Amministrazione a supporto dell'OIV opera in posizione di affiancamento tecnico-amministrativo per le attività svolte dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Il supporto, le informazioni, le analisi e i risultati delle attività di misurazione delle performance vengono messi a disposizione degli Organi di indirizzo politico-amministrativo e del Direttore interessati al processo di pianificazione.

Considerato che le competenze del suddetto ufficio non si prestano a una pianificazione triennale per la particolare natura delle attività che le contraddistinguono, la Performance organizzativa sarà valutata sulla base di un obiettivo operativo annuale da individuare fra quelli assegnati al relativo dirigente apicale.

4. Correlazione fra performance individuale ed organizzativa e refluenze sulla premialità

Le risultanze della valutazione di performance organizzativa ed individuale sono utilizzate per l'erogazione delle premialità nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 19 del d.lgs n. 150/2009 così come modificato dal d.lgs. n. 74/2016 e dalle Linee guida per il sistema di misurazione e valutazione della performance emanate nel 2017 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, dipartimento della funzione pubblica – ufficio per la valutazione della performance.

Tali risultanze risultano inoltre utili per:

- L'applicazione di tutti quegli istituti giuridici che fanno riferimento al merito;
- Il riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e del conferimento degli incarichi dirigenziali.

La valutazione negativa delle performance rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e, in casi specifici e determinati, a fini disciplinari.

Ai sensi dell'art. 11, comma 1, lett c) del D.P. n. 52/2012 così come modificato dal D.P. n. 16/2019, la validazione della Relazione sulla performance costituisce presupposto necessario per l'erogazione di ogni tipo di premialità.

Per l'attribuzione dei premi sarà utilizzato il valore di performance organizzativa dell'Ente secondo le seguenti fasce percentuali:

Tab. 4/1

Fasce	Performance organizzativa dell'Ente	Percentuale di premialità associata alla performance organizzativa
Prima fascia	Da 71% a 100%	100%
Seconda fascia	Da 61% a 70%	90%
Terza fascia	Da 50% a 60%	70%
Quarta fascia	Da 0% a 49%	0%

Refluenza della performance organizzativa sulla premialità del comparto dirigenziale

La collocazione della valutazione della performance organizzativa dell'Ente nelle suindicate fasce permetterà di ricavare la percentuale di erogazione del premio sulla base del punteggio di valutazione individuale conseguito e con l'inserimento di parametri di mitigazione, di seguito riportati, motivati dal diverso grado di competenza e responsabilità.

tab. 4/2

Comparto dirigenziale	Parametro di mitigazione (PM _i)
Direttore	100%
Dirigenti di unità operativa	50%

Box esempio

A titolo esemplificativo per il comparto dirigenziale:

- valutazione individuale pari a 90 corrispondente ad una premialità del 25% della retribuzione di risultato (vedi Tab. 3/6);
- valutazione performance organizzativa dell'Ente pari al 70% corrispondente al 90% della percentuale di erogazione dei premi in relazione alla Performance Organizzativa dell'Ente (vedi Tab. 4/1);
- Premio erogato = 90% del 25% della retribuzione di risultato

Stesso esempio ma per il comparto dirigenziale "unità operativa":

- Calcolo della mitigazione: $90\% + 50\% \text{ di } 10^3 = 95$
- Premio erogato = 95% del 25% della retribuzione di risultato

³ Scarto dalla prima fascia

Refluenza della performance organizzativa sulla premialità del comparto non dirigenziale

La collocazione della valutazione della performance organizzativa dell'Ente nelle suindicate fasce permetterà di ricavare la percentuale di erogazione del premio con riferimento alle risorse del fondo per il salario accessorio destinato dal contratto collettivo al comparto non dirigenziale e unicamente per la parte denominata nel contratto "performance organizzativa". Non avrà invece alcuna refluenza per la parte denominata nel contratto "performance individuale".

Dalla valutazione finale si ricava la percentuale di risultato da utilizzare quale base per l'erogazione del premio come sopra descritto conseguito secondo i criteri da stabilirsi in sede di contrattazione collettiva regionale integrativa e con l'inserimento di parametri di mitigazione, di seguito riportati, motivati dal diverso grado di competenza e responsabilità a seconda della categoria di appartenenza (Catt. D, C, B, A).

tab. 4/3

Categoria	Parametro di mitigazione (PMi)
D	100%
C	90%
B	30%
A	20%

5. Procedura di conciliazione

Ai sensi dell'art. 7 comma 2 bis del d.lgs n. 150/2009 e s.m.i, il Sistema di misurazione e valutazione della performance è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e in esso sono previste, altresì, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Per procedure di conciliazione si intendono le modalità con le quali vengono gestite eventuali contestazioni che promanano dall'esito della valutazione, e sono finalizzate a comporre e risolvere le eventuali situazioni di conflitto che possono verificarsi all'interno del processo di valutazione della *performance* individuale, suscettibili di possibile contenzioso, ferma restando la possibilità di fare ricorso ad altre forme di tutela anche di natura giurisdizionale.

Nell'ipotesi di valutazione negativa e/o contestazione o anche in caso di non condivisione della valutazione, il soggetto può attivare le procedure conciliative in modo da ottenere il riesame finalizzato alla composizione del potenziale contenzioso.

Sarà compito del valutato fornire la documentazione atta a dimostrare il raggiungimento degli obiettivi assegnati, essendo la procedura conciliativa attivata solo per ragioni attinenti alla mancata valutazione di elementi importanti e di evidenza, ovvero a errori procedurali e formali.

È esclusa la contestazione riferita al metodo o al merito della valutazione.

La procedura di conciliazione è attivata dal soggetto valutato, entro giorni 10 dalla notifica della valutazione, mediante istanza per atto scritto da trasmettere al soggetto che ha proceduto alla valutazione.

In tale istanza devono essere indicate analiticamente le censure mosse alla valutazione e ogni documentato elemento di fatto o di diritto utile all'eventuale revisione dell'esito di valutazione.

Il valutatore, entro i giorni 10 dalla notifica dell'istanza, convoca il valutato in contraddittorio. Il valutato in sede di richiesta di revisione della valutazione potrà esclusivamente addurre documentati ulteriori elementi rispetto a quanto contenuto nelle schede o chiarire quanto in esse riportato, al fine di consentire al soggetto valutatore di confermare o rivederne l'esito di valutazione.

Nei successivi 10 giorni, il valutatore può rivedere *in melius* la valutazione oppure confermare quella precedentemente espressa.

Nel caso in cui non si dovesse risolvere la controversia il Direttore potrà nominare un'apposita commissione composta da tre membri nell'ambito dell'Ente al fine di verificare la correttezza della valutazione.

Tale procedura dovrà concludersi nel termine di 10 giorni.

6. Miglioramento progressivo del sistema

Il sistema di misurazione e valutazione della *performance organizzativa* potrà essere oggetto, dopo due anni dalla sua applicazione, di successivi affinamenti, nell'ottica di un miglioramento ed adeguamento alle esigenze di contesto e soprattutto al fine di garantire il soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi. Ciò potrebbe trovare concreta attuazione con il riconoscimento del grado di soddisfazione dell'utenza quale elemento costitutivo del giudizio complessivo dell'intera ERSU di Palermo tenendo conto dei seguenti strumenti:

- Indagini conoscitive;
- Interviste con gli stakeholder.

I destinatari non sono solo gli utenti esterni dell'ERSU di Palermo, ma anche il personale dipendente per permettere anche la valutazione di quegli uffici che risultano svolgere solo un ruolo di supporto alla struttura e non erogano servizi esterni.

Le risultanze, nell'ambito della misurazione della *performance organizzativa*, rivestono particolare rilievo per l'implementazione di azioni correttive volte al miglioramento generale del sistema.

Eventuali variazioni potranno, inoltre, essere indotte dal sopravvenire di modifiche normative e/o organizzative.

Allegati: criteri di valutazione schede di programmazione schede di valutazione

CRITERI DI VALUTAZIONE

Criteri di valutazione dei comportamenti organizzativi per il comparto non dirigenziale	
1. Competenza nello svolgimento delle attività	
Livello di rendimento conseguibili	descrizione
ECCELLENTE = 1,0	il dipendente ha piena consapevolezza del carico di lavoro assegnato; conosce perfettamente le dinamiche procedurali e segue gli iter procedurali; vigila con scrupolosa attenzione sulle scadenze curando per tempo tutti gli adempimenti connessi; inquadra le problematiche insorte e ne cerca le soluzioni nei limiti della propria competenza.
BUONO = 0,7	il dipendente ha consapevolezza discreta del carico di lavoro assegnato; conosce adeguatamente le dinamiche procedurali e segue gli iter procedurali; vigila con attenzione sulle scadenze curando tutti gli adempimenti connessi; inquadra le problematiche insorte e quasi sempre ne cerca le soluzioni nei limiti della propria competenza.
SUFFICIENTE = 0,5	il dipendente ha sufficiente consapevolezza del carico di lavoro assegnato; conosce le dinamiche procedurali e segue gli iter procedurali con sufficienza; vigila non sempre con attenzione sulle scadenze non riuscendo sempre a curarne gli adempimenti connessi; se inquadra le problematiche insorte ne richiede le soluzioni ai superiori.
INSUFFICIENTE = 0,2	il dipendente non ha consapevolezza del carico di lavoro assegnato; ha scarsa conoscenza delle dinamiche procedurali non riuscendo a seguire gli iter procedurali; vigila con scarsa attenzione sulle scadenze non riuscendo a curarne per tempo gli adempimenti connessi; non si interessa delle problematiche insorte e non propone soluzioni.

Criteri di valutazione dei comportamenti organizzativi per il comparto non dirigenziale	
2. Capacità di adattamento al contesto lavorativo	
Livello di rendimento conseguibili	descrizione
ECCELLENTE = 1,0	il dipendente ha piena contezza dell'ambito relazionale tra i vari segmenti del contesto in cui opera; ha capacità di adattamento alle modifiche quantitative e qualitative del contesto interno alla struttura; è propositivo sia nei confronti dei superiori che dei colleghi.
BUONO = 0,7	il dipendente ha buona contezza dell'ambito relazionale tra i vari segmenti del contesto in cui opera; ha adeguate capacità di adattamento alle modifiche quantitative e qualitative del contesto interno alla struttura; spesso è propositivo sia nei confronti dei superiori che dei colleghi.
SUFFICIENTE = 0,5	il dipendente ha sufficiente contezza dell'ambito relazionale tra i vari segmenti del contesto in cui opera; ha sufficienti capacità di adattamento alle modifiche quantitative e qualitative del contesto interno alla struttura; non sempre è propositivo sia nei confronti dei superiori che dei colleghi.
INSUFFICIENTE = 0,2	il dipendente ha scarsa contezza dell'ambito relazionale tra i vari segmenti del contesto in cui opera; ha scarse capacità di adattamento alle modifiche quantitative e qualitative del contesto interno alla struttura; non è propositivo sia nei confronti dei superiori che dei colleghi.

Criteri di valutazione dei comportamenti organizzativi per il comparto non dirigenziale	
3. Capacità propositiva e propensione all'aggiornamento professionale e all'innovazione	
Livello di rendimento conseguibili	descrizione
ECCELLENTE = 1,0	il dipendente è sempre incline a recepire novità tecnologiche e nell'acquisire notizie e dati al fine di un loro successivo proficuo utilizzo nella pratica quotidiana; mostra interesse verso l'approfondimento delle tematiche oggetto della propria attività.
BUONO = 0,7	il dipendente spesso è incline a recepire novità tecnologiche e nell'acquisire notizie e dati al fine di un loro successivo proficuo utilizzo nella pratica quotidiana; mostra adeguato interesse verso l'approfondimento delle tematiche oggetto della propria attività.
SUFFICIENTE = 0,5	il dipendente non sempre è incline a recepire novità tecnologiche e nell'acquisire notizie e dati al fine di un loro successivo proficuo utilizzo nella pratica quotidiana; mostra sufficiente interesse verso l'approfondimento delle tematiche oggetto della propria attività.
INSUFFICIENTE = 0,2	il dipendente non è incline a recepire novità tecnologiche e nell'acquisire notizie e dati al fine di un loro successivo proficuo utilizzo nella pratica quotidiana; mostra scarso interesse verso l'approfondimento delle tematiche oggetto della propria attività.

Criteri di valutazione dei comportamenti organizzativi per il comparto non dirigenziale	
4. Capacità di assolvere ai compiti assegnati	
Livello di rendimento conseguibili	descrizione
ECCELLENTE = 1,0	il dipendente svolge i compiti assegnati in piena autonomia, nei limiti delle proprie competenze, relazionandosi opportunamente, attraverso la creazione di una rete di scambio di informazioni, sia all'interno della struttura che all'interno del dipartimento, e, ove possibile e consentito, all'esterno del dipartimento stesso; ha cura delle pratiche assegnate, seguendone personalmente gli sviluppi allo stesso imputabili.
BUONO = 0,7	il dipendente svolge i compiti assegnati quasi sempre in autonomia, nei limiti delle proprie competenze, relazionandosi opportunamente, attraverso la creazione di una rete di scambio di informazioni, sia all'interno della struttura che all'interno del dipartimento, e, ove possibile e consentito, all'esterno del dipartimento stesso; ha adeguata cura delle pratiche assegnate, seguendone spesso personalmente gli sviluppi allo stesso imputabili.
SUFFICIENTE = 0,5	il dipendente svolge i compiti assegnati non sempre in autonomia, nei limiti delle proprie competenze, relazionandosi non sempre, attraverso la creazione di una rete di scambio di informazioni, sia all'interno della struttura che all'interno del dipartimento, e, ove possibile e consentito, all'esterno del dipartimento stesso; ha sufficiente cura delle pratiche assegnate, seguendone non sempre personalmente gli sviluppi allo stesso imputabili.
INSUFFICIENTE = 0,2	il dipendente svolge i compiti assegnati quasi mai in autonomia, nei limiti delle proprie competenze, non relazionandosi opportunamente, attraverso la creazione di una rete di scambio di informazioni, sia all'interno della struttura che all'interno del dipartimento, e, ove possibile e consentito, all'esterno del dipartimento stesso; ha scarsa cura delle pratiche assegnate, non seguendone personalmente gli sviluppi allo stesso imputabili.

Criteri di valutazione dei comportamenti organizzativi per il comparto non dirigenziale	
5. Capacità di organizzazione del lavoro	
Livello di rendimento conseguibili	descrizione
ECCELLENTE = 1,0	il dipendente mostra eccellente capacità di organizzare il lavoro, cura sempre l'ordine delle pratiche assegnate, prestando attenzione alla cronologia; cura tutti gli adempimenti previsti e le eventuali scadenze per la pubblicità degli atti; ha contezza dei tempi occorrenti ad altre strutture per la definizione di eventuali parti procedurali che non siano di competenza del dipendente stesso, ciò al fine di potere meglio strutturare le dinamiche della propria attività.
BUONO = 0,7	il dipendente mostra buona capacità di organizzare il lavoro, cura l'ordine delle pratiche assegnate, prestando attenzione alla cronologia; cura in modo adeguato tutti gli adempimenti previsti e le eventuali scadenze per la pubblicità degli atti; ha buona contezza dei tempi occorrenti ad altre strutture per la definizione di eventuali parti procedurali che non siano di competenza del dipendente stesso, ciò al fine di potere meglio strutturare le dinamiche della propria attività.
SUFFICIENTE = 0,5	il dipendente mostra sufficiente capacità di organizzare il lavoro, non sempre cura l'ordine delle pratiche assegnate che consenta di prestare attenzione alla cronologia; cura con sufficienza tutti gli adempimenti previsti e le eventuali scadenze per la pubblicità degli atti; non sempre ha piena contezza dei tempi occorrenti ad altre strutture per la definizione di eventuali parti procedurali che non siano di competenza del dipendente stesso.
INSUFFICIENTE = 0,2	il dipendente mostra scarsa capacità di organizzare il lavoro non cura l'ordine delle pratiche assegnate che consenta di prestare attenzione alla cronologia; non cura tutti gli adempimenti previsti e le eventuali scadenze per la pubblicità degli atti; ha scarsa contezza dei tempi occorrenti ad altre strutture per la definizione di eventuali parti procedurali che non siano di competenza del dipendente stesso.

Criteri di valutazione dei comportamenti organizzativi dei Dirigenti	
1. Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare	
Livello di rendimento conseguibili	descrizione
ECCELLENTE = 1,0	Il Dirigente conosce in modo approfondito le normative europee e nazionali relative al contesto in cui opera; dimostra eccellente capacità di individuare ed intercettare risorse di vario genere anche tramite bandi che assegnano risorse comunitarie e nazionali con riferimento alle linee strategiche della struttura; utilizza in maniera efficiente ed efficace le risorse a disposizione per la realizzazione di progetti; dimostra eccellente capacità nel programmare le attività, individua con chiarezza il livello di priorità degli interventi da realizzare; mostra elevata sensibilità economica costi/benefici, efficienza/qualità, risorse/risultati; propone con intensa frequenza soluzioni miranti all'efficienza e all'ottimizzazione dei costi-benefici.
BUONO = 0,7	Il Dirigente conosce in modo adeguato le normative europee e nazionali relative al contesto in cui opera; dimostra adeguata capacità di individuare ed intercettare risorse di vario genere anche tramite bandi che assegnano risorse comunitarie e nazionali con riferimento alle linee strategiche della struttura; utilizza adeguatamente le risorse a disposizione per la realizzazione di progetti; dimostra adeguata capacità nel programmare le attività, individua adeguatamente il livello di priorità degli interventi da realizzare; mostra adeguata sensibilità economica costi/benefici, efficienza/qualità, risorse/risultati; propone soluzioni miranti all'efficienza e all'ottimizzazione dei costi-benefici.
SUFFICIENTE = 0,5	Il Dirigente conosce in modo sufficiente le normative europee e nazionali relative al contesto in cui opera; dimostra sufficiente capacità di individuare ed intercettare risorse di vario genere anche tramite bandi che assegnano risorse comunitarie e nazionali con riferimento alle linee strategiche della struttura; utilizza in maniera sufficiente le risorse a disposizione per la realizzazione di progetti; dimostra sufficiente capacità nel programmare le attività, individua sufficientemente il livello di priorità degli interventi da realizzare; mostra sufficiente sensibilità economica costi/benefici, efficienza/qualità, risorse/risultati; non sempre propone soluzioni miranti all'efficienza e all'ottimizzazione dei costi-benefici.

INSUFFICIENTE = 0,2	Il Dirigente ha una conoscenza poco consapevole delle normative europee e nazionali relative al contesto in cui opera; mostra difficoltà ad individuare ed intercettare risorse di vario genere anche tramite bandi che assegnano risorse comunitarie e nazionali con riferimento alle linee strategiche della struttura; utilizza con scarsa attenzione le risorse a disposizione per la realizzazione di progetti; dimostra scarsa capacità nel programmare le attività, non sempre è in grado di individuare il livello di priorità degli interventi da realizzare; mostra scarsa sensibilità economica costi/benefici, efficienza/qualità, risorse/risultati; deve sviluppare la capacità di proporre soluzioni miranti all'efficienza e all'ottimizzazione dei costi-benefici
---------------------	---

Criteri di valutazione dei comportamenti organizzativi dei Dirigenti	
2. Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione	
Livello di rendimento conseguibili	descrizione
ECCELLENTE = 1,0	Il Dirigente: mostra particolari attitudini all'innovazione e modernizzazione della pubblica amministrazione; conosce in modo approfondito le normative in materia di semplificazione, trasparenza e anticorruzione e mostra sempre interesse all'aggiornamento e all'adeguamento delle attività di competenza alle stesse; approfondisce e promuove l'utilizzo di nuove metodologie e l'impiego di dotazioni strumentali innovative; promuove modalità operative trasparenti e condivise; mostra ottima capacità di proposizione ed applicazione di innovazioni e miglioramenti organizzativi e dei processi lavorativi; mostra abilità nell'intervenire direttamente nel risolvere problemi tecnico-professionali, imprevisti e urgenti di elevato rilievo e complessità, con tempestività, originalità di impostazione, capacità di individuare soluzioni alternative.
BUONO = 0,7	Il Dirigente: mostra adeguate attitudini all'innovazione e modernizzazione della pubblica amministrazione; conosce in modo adeguato le normative in materia di semplificazione, trasparenza e anticorruzione e mostra interesse adeguato all'aggiornamento e all'adeguamento delle attività di competenza alle stesse; mostra disponibilità all'approfondimento e all'utilizzo di nuove metodologie e l'impiego di dotazioni strumentali innovative; promuove con discrezione modalità operative trasparenti e condivise; mostra buona capacità di proposizione ed applicazione di innovazioni e miglioramenti organizzativi e dei processi lavorativi; interviene direttamente nel risolvere problemi tecnico-professionali, imprevisti e urgenti di elevato rilievo e complessità, con tempestività, originalità di impostazione, capacità di individuare soluzioni alternative.
SUFFICIENTE = 0,5	Il Dirigente: mostra sufficienti attitudini all'innovazione e modernizzazione della pubblica amministrazione; conosce con sufficienza le normative in materia di semplificazione, trasparenza e anticorruzione e mostra interesse sufficiente all'aggiornamento e all'adeguamento delle attività di competenza alle stesse; supporta l'utilizzo di nuove metodologie e l'impiego di dotazioni strumentali innovative; non sempre promuove modalità operative trasparenti e condivise; mostra sufficiente capacità di proposizione ed applicazione di innovazioni e miglioramenti organizzativi e dei processi lavorativi; non sempre interviene direttamente nel risolvere problemi tecnico-

	professionali, imprevisti e urgenti o mostra capacità di individuare soluzioni alternative.
INSUFFICIENTE = 0,2	Il Dirigente: mostra scarse attitudini all'innovazione e modernizzazione della pubblica amministrazione; non sempre è aggiornato sulle normative in materia di semplificazione, trasparenza e anticorruzione e mostra scarso interesse all'aggiornamento e all'adeguamento delle attività di competenza alle stesse; supporta scarsamente l'utilizzo di nuove metodologie e l'impiego di dotazioni strumentali innovative; non mostra capacità di promuovere modalità operative trasparenti e condivise; non mostra capacità di proposizione ed applicazione di innovazioni e miglioramenti organizzativi e dei processi lavorativi; mostra scarsa capacità ad intervenire direttamente nel risolvere problemi tecnico-professionali, imprevisti e urgenti o di individuare soluzioni alternative.

3. Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori	
Livello di rendimento conseguibili	descrizione
ECCELLENTE = 1,0	Il Dirigente: dimostra notevole capacità di motivare e valorizzare le competenze dei propri collaboratori; ha particolare conoscenza delle competenze e attitudini dei suoi collaboratori; comunica sempre in modo analitico ed efficace con essi incontrandoli periodicamente e rilevando le loro esigenze; è sempre in grado di gestire i conflitti all'interno della struttura da lui coordinata ricorrendo costantemente al dialogo; realizza una scrupolosa assegnazione dei compiti ed è disponibile ad accettare le proposte dei suoi collaboratori; favorisce la realizzazione dei cambiamenti organizzativi; mostra il massimo coinvolgimento e partecipazione alle esigenze di flessibilità nel lavoro diventando punto di riferimento nell'adattamento alle diverse situazioni che si presentano; dimostra elevata propensione ad accogliere suggerimenti e proposte; mostra notevole capacità di valutare il personale con le dovute differenziazioni dei giudizi.
BUONO = 0,7	Il Dirigente: dimostra buona capacità di motivare e valorizzare le competenze dei propri collaboratori; ha una buona conoscenza delle competenze e attitudini dei suoi collaboratori; sa comunicare spesso in modo analitico ed efficace; gestisce adeguatamente i conflitti della struttura da lui coordinata ricorrendo occasionalmente al dialogo; realizza una adeguata assegnazione dei compiti ed mostra disponibilità adeguata ad accettare le proposte dei suoi collaboratori; si adegua ai cambiamenti organizzativi; mostra un discreto coinvolgimento e partecipazione alle esigenze di flessibilità nel lavoro con un adeguato adattamento alle diverse situazioni che si presentano; dimostra buona propensione ad accogliere suggerimenti e proposte; mostra buona capacità di valutare il personale con le dovute differenziazioni dei giudizi
SUFFICIENTE = 0,5	Il Dirigente: dimostra sufficiente capacità di motivare e valorizzare i propri collaboratori; ha una conoscenza sufficiente delle competenze e delle attitudini dei suoi collaboratori; non sempre sa comunicare in modo analitico ed efficace e gestire i conflitti che sorgono all'interno della struttura da lui coordinata; non sempre realizza una adeguata assegnazione dei compiti e non mostra disponibilità adeguata ad accettare le proposte dei suoi collaboratori; non contrasta i cambiamenti organizzativi; mostra scarso coinvolgimento e partecipazione alle esigenze di flessibilità nel lavoro non riuscendo a adeguarsi alle diverse situazioni che si presentano; dimostra adeguata propensione ad accogliere suggerimenti e proposte; mostra sufficiente capacità di valutare il personale con le dovute

	differenziazioni dei giudizi
INSUFFICIENTE = 0,2	Il Dirigente: dimostra scarsa capacità di motivare e valorizzare i propri collaboratori; ha una conoscenza generica delle competenze e delle attitudini dei propri collaboratori; mostra scarsa capacità di comunicare in modo analitico ed efficace e di gestire i conflitti che sorgono all'interno della struttura da lui coordinata; non realizza una adeguata assegnazione dei compiti e non mostra disponibilità adeguata ad accettare le proposte dei suoi collaboratori; contrasta i cambiamenti organizzativi; Dimostra scarsa propensione ad accogliere suggerimenti e proposte; mostra scarsa capacità di valutare il personale con le dovute differenziazioni dei giudizi

Criteri di valutazione dei comportamenti organizzativi dei Dirigenti	
4. Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare	
Livello di rendimento conseguibili	descrizione
ECCELLENTE = 1,0	Il Dirigente: conosce in modo approfondito le competenze della propria struttura; ha piena capacità di definizione dei piani di realizzazione degli obiettivi programmati; dimostra ottima capacità di autonomia connessa al proprio ruolo nell'individuazione delle priorità; mostra massima propensione all'assunzione della completa responsabilità sulle scelte effettuate; mostra elevata sensibilità alle esigenze dell'amministrazione; possiede abilità di far fronte alle emergenze con soluzioni innovative; dimostra una eccellente capacità di gestione delle relazioni con gli organi superiori e di indirizzo; collabora in modo determinate per il raggiungimento degli obiettivi.
BUONO = 0,7	Il Dirigente: conosce in modo adeguato le competenze della propria struttura; ha buona capacità di definizione dei piani di realizzazione degli obiettivi programmati; dimostra adeguata capacità di autonomia connessa al proprio ruolo nell'individuazione delle priorità; mostra adeguata propensione all'assunzione della completa responsabilità sulle scelte effettuate; mostra interesse per le esigenze dell'amministrazione; riesce a far fronte alle emergenze con soluzioni innovative; dimostra una buona capacità di gestione delle relazioni con gli organi superiori e di indirizzo; collabora per il raggiungimento degli obiettivi.
SUFFICIENTE = 0,5	Il Dirigente: conosce in modo non sempre adeguato le competenze della propria struttura; ha sufficiente capacità di definizione dei piani di realizzazione degli obiettivi programmati; dimostra sufficiente capacità di autonomia connessa al proprio ruolo nell'individuazione delle priorità; mostra una propensione non sempre adeguata all'assunzione della completa responsabilità sulle scelte effettuate; non mostra particolare interesse alle esigenze dell'amministrazione; possiede sufficiente abilità per far fronte alle emergenze con soluzioni innovative; non sempre dimostra capacità di gestione delle relazioni con gli organi superiori e di indirizzo; collabora in modo sufficiente per il raggiungimento degli obiettivi.

INSUFFICIENTE = 0,2	Il Dirigente: ha scarsa consapevolezza delle competenze della propria struttura; non ha capacità di definizione dei piani di realizzazione degli obiettivi programmati; dimostra scarsa capacità di autonomia connessa al proprio ruolo nell'individuazione delle priorità; non mostra propensione all'assunzione della completa responsabilità sulle scelte effettuate; mostra scarso interesse alle esigenze dell'amministrazione; possiede scarse abilità di far fronte alle emergenze con soluzioni innovative; dimostra scarsa capacità di gestione delle relazioni con gli organi superiori e di indirizzo; collabora in modo non adeguato per il raggiungimento degli obiettivi.
---------------------	---

Criteri di valutazione dei comportamenti organizzativi dei Titolari di posizioni organizzative e professionali	
1. Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione	
Livello di rendimento conseguibili	descrizione
ECCELLENTE = 1,0	Il titolare di PO : mostra particolari attitudini all'innovazione e modernizzazione della pubblica amministrazione; conosce in modo approfondito le normative in materia di semplificazione, trasparenza e anticorruzione e mostra sempre interesse all'aggiornamento e all'adeguamento delle attività di competenza alle stesse; approfondisce e promuove l'utilizzo di nuove metodologie e l'impiego di dotazioni strumentali innovative; promuove modalità operative trasparenti e condivise; mostra ottima capacità di proposizione ed applicazione di innovazioni e miglioramenti organizzativi e dei processi lavorativi; mostra abilità nell'intervenire direttamente nel risolvere problemi tecnico-professionali, imprevisti e urgenti di elevato rilievo e complessità, con tempestività, originalità di impostazione, capacità di individuare soluzioni alternative.
BUONO = 0,7	Il titolare di PO: mostra adeguate attitudini all'innovazione e modernizzazione della pubblica amministrazione; conosce in modo adeguato le normative in materia di semplificazione, trasparenza e anticorruzione e mostra interesse adeguato all'aggiornamento e all'adeguamento delle attività di competenza alle stesse; mostra disponibilità all'approfondimento e all'utilizzo di nuove metodologie e l'impiego di dotazioni strumentali innovative; promuove con discrezione modalità operative trasparenti e condivise; mostra buona capacità di proposizione ed applicazione di innovazioni e miglioramenti organizzativi e dei processi lavorativi; interviene direttamente nel risolvere problemi tecnico-professionali, imprevisti e urgenti di elevato rilievo e complessità, con tempestività, originalità di impostazione, capacità di individuare soluzioni alternative.
SUFFICIENTE = 0,5	Il Dirigente: mostra sufficienti attitudini all'innovazione e modernizzazione della pubblica amministrazione; conosce con sufficienza le normative in materia di semplificazione, trasparenza e anticorruzione e mostra interesse sufficiente all'aggiornamento e all'adeguamento delle attività di competenza alle stesse; supporta l'utilizzo di nuove metodologie e l'impiego di dotazioni strumentali innovative; non sempre promuove modalità operative trasparenti e condivise; mostra sufficiente capacità di proposizione ed applicazione di innovazioni e miglioramenti organizzativi e dei processi lavorativi;

	non sempre interviene direttamente nel risolvere problemi tecnico-professionali, imprevisti e urgenti o mostra capacità di individuare soluzioni alternative.
INSUFFICIENTE = 0,2	Il titolare di PO: mostra scarse attitudini all'innovazione e modernizzazione della pubblica amministrazione; non sempre è aggiornato sulle normative in materia di semplificazione, trasparenza e anticorruzione e mostra scarso interesse all'aggiornamento e all'adeguamento delle attività di competenza alle stesse; supporta scarsamente l'utilizzo di nuove metodologie e l'impiego di dotazioni strumentali innovative; non mostra capacità di promuovere modalità operative trasparenti e condivise; non mostra capacità di proposizione ed applicazione di innovazioni e miglioramenti organizzativi e dei processi lavorativi; mostra scarsa capacità ad intervenire direttamente nel risolvere problemi tecnico-professionali, imprevisti e urgenti o di individuare soluzioni alternative.

Criteri di valutazione dei comportamenti organizzativi dei Titolari di posizioni organizzative e professionali	
2. Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare	
Livello di rendimento conseguibili	descrizione
ECCELLENTE = 1,0	Il titolare di PO: conosce in modo approfondito le competenze della propria struttura; ha piena capacità di definizione dei piani di realizzazione degli obiettivi programmati; dimostra ottima capacità di autonomia connessa al proprio ruolo nell'individuazione delle priorità; mostra massima propensione all'assunzione della completa responsabilità sulle scelte effettuate; mostra elevata sensibilità alle esigenze dell'amministrazione; possiede abilità di far fronte alle emergenze con soluzioni innovative; dimostra una eccellente capacità di gestione delle relazioni con gli organi superiori e di indirizzo; collabora in modo determinate per il raggiungimento degli obiettivi.
BUONO = 0,7	Il titolare di PO: conosce in modo adeguato le competenze della propria struttura; ha buona capacità di definizione dei piani di realizzazione degli obiettivi programmati; dimostra adeguata capacità di autonomia connessa al proprio ruolo nell'individuazione delle priorità; mostra adeguata propensione all'assunzione della completa responsabilità sulle scelte effettuate; mostra interesse per le esigenze dell'amministrazione; riesce a far fronte alle emergenze con soluzioni innovative; dimostra una buona capacità di gestione delle relazioni con gli organi superiori e di indirizzo; collabora per il raggiungimento degli obiettivi.
SUFFICIENTE = 0,5	Il titolare di PO: conosce in modo non sempre adeguato le competenze della propria struttura; ha sufficiente capacità di definizione dei piani di realizzazione degli obiettivi programmati; dimostra sufficiente capacità di autonomia connessa al proprio ruolo nell'individuazione delle priorità; mostra una propensione non sempre adeguata all'assunzione della completa responsabilità sulle scelte effettuate; non mostra particolare interesse alle esigenze dell'amministrazione; possiede sufficiente abilità per far fronte alle emergenze con soluzioni innovative; non sempre dimostra capacità di gestione delle relazioni con gli organi superiori e di indirizzo; collabora in modo sufficiente per il raggiungimento degli obiettivi.

INSUFFICIENTE = 0,2	Il titolare di PO: ha scarsa consapevolezza delle competenze della propria struttura; non ha capacità di definizione dei piani di realizzazione degli obiettivi programmati; dimostra scarsa capacità di autonomia connessa al proprio ruolo nell'individuazione delle priorità; non mostra propensione all'assunzione della completa responsabilità sulle scelte effettuate; mostra scarso interesse alle esigenze dell'amministrazione; possiede scarse abilità di far fronte alle emergenze con soluzioni innovative; dimostra scarsa capacità di gestione delle relazioni con gli organi superiori e di indirizzo; collabora in modo non adeguato per il raggiungimento degli obiettivi.
---------------------	--

Criteri di valutazione dei comportamenti organizzativi dei Titolari di posizioni organizzative e professionali	
3. Capacità di organizzazione del lavoro	
Livello di rendimento conseguibili	descrizione
ECCELLENTE = 1,0	Il titolare di PO : mostra eccellente capacità di organizzare il lavoro, cura sempre l'ordine delle pratiche assegnate, prestando attenzione alla cronologia; cura tutti gli adempimenti previsti e le eventuali scadenze per la pubblicità degli atti; ha contezza dei tempi occorrenti ad altre strutture per la definizione di eventuali parti procedurali che non siano di competenza del dipendente stesso, ciò al fine di potere meglio strutturare le dinamiche della propria attività.
BUONO = 0,7	Il titolare di PO: mostra buona capacità di organizzare il lavoro, cura l'ordine delle pratiche assegnate, prestando attenzione alla cronologia; cura in modo adeguato tutti gli adempimenti previsti e le eventuali scadenze per la pubblicità degli atti; ha buona contezza dei tempi occorrenti ad altre strutture per la definizione di eventuali parti procedurali che non siano di competenza del dipendente stesso, ciò al fine di potere meglio strutturare le dinamiche della propria attività.
SUFFICIENTE = 0,5	Il titolare di PO: mostra sufficiente capacità di organizzare il lavoro, non sempre cura l'ordine delle pratiche assegnate che consenta di prestare attenzione alla cronologia; cura con sufficienza tutti gli adempimenti previsti e le eventuali scadenze per la pubblicità degli atti; non sempre ha piena contezza dei tempi occorrenti ad altre strutture per la definizione di eventuali parti procedurali che non siano di competenza del dipendente stesso.
INSUFFICIENTE = 0,2	Il titolare di PO: mostra scarsa capacità di organizzare il lavoro non cura l'ordine delle pratiche assegnate che consenta di prestare attenzione alla cronologia; non cura tutti gli adempimenti previsti e le eventuali scadenze per la pubblicità degli atti; ha scarsa contezza dei tempi occorrenti ad altre strutture per la definizione di eventuali parti procedurali che non siano di competenza del dipendente stesso.

11. SCHEDE DI PROGRAMMAZIONE E SCHEDE DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali – ERSU di Palermo				
ANNO DI RIFERIMENTO:				
UFFICIO:				
DIRIGENTE:				
OBIETTIVO TRIENNALE				
Descrizione dell'obiettivo				
MISSIONE				
PROGRAMMA				
OBIETTIVO STRATEGICO CORRISPONDENTE				
RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO				

INDICATORE	BASELINE	TARGET 31/12/	TARGET 31/12/	TARGET 31/12/
STRUTTURE ORGANIZZATIVE COINVOLTE				
DATA	IL PRESIDENTE DEL CDA		IL DIRETTORE	

Scheda Programmazione: Programmazione obiettivi del Direttore nnnnnnnnn ai fini della successiva valutazione della performance – Anno 20xx							
Assegnazione obiettivi e scomposizione in azioni							
Anno di riferimento:		20xx					
Amministrazione:		ERSU di Palermo					
Ufficio:		Direzione					
Responsabile:		nnnnnnnnnnnnnnnn					
Risorse disponibili				Risorse aggiuntive programmate			
Risorse umane				Risorse umane			
Risorse finanziarie				Risorse finanziarie			
				Risorse strumentali			
Performance operativa							
N°	Cod. Obiettivo Operativo	Descrizione obiettivo operativo	Corr. Ob. Strategico	Indicatore previsto	Valore obiettivo	Data ultima	Peso attribuito
1	y.t			Vedi Scheda	Vedi Scheda	Vedi Scheda	
1 ≤ x	...			Vedi Scheda	Vedi Scheda	Vedi Scheda	
x	y.t			Vedi Scheda	Vedi Scheda	Vedi Scheda	
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa						Max 70	70
Comportamento organizzativo							
Qualità gestionali-relazionali (selezionare 3 su 4)				Range assegnabile		Peso attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare				5-20			
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione				5-20			
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori				5-20			
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare				5-20			
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo				Max 30		30	
Tabella riassuntiva							
Totale performance operativa				70			
Totale comportamenti organizzativi				30			
Totale complessivo				100			
Per l'attribuzione dei premi sarà tenuta in considerazione sia la performance individuale che organizzativa secondo quanto previsto dalla Sezione 7 del sistema di misurazione e valutazione della Performance 2020.							
Data		Il Presidente del CdA			Il Direttore		

Scheda Programmazione: Programmazione obiettivi del Dirigente nnnnnnnnn ai fini della successiva valutazione della performance – Anno 20xx							
Assegnazione obiettivi e scomposizione in azioni							
Anno di riferimento:		20xx					
Amministrazione:		ERSU di Palermo					
Ufficio:		U.O.B.m					
Responsabile:		nnnnnnnnnnnnnnnn					
Risorse disponibili				Risorse aggiuntive programmate			
Risorse umane				Risorse umane			
Risorse finanziarie				Risorse finanziarie			
				Risorse strumentali			
Performance operativa							
N°	Cod. Obiettivo Operativo	Descrizione obiettivo operativo	Corr. Ob. Strategico	Indicatore previsto	Valore obiettivo	Data ultima	Peso attribuito
1	y.t			Vedi Scheda	Vedi Scheda	Vedi Scheda	
1 ≤ x	...			Vedi Scheda	Vedi Scheda	Vedi Scheda	
x	y.t			Vedi Scheda	Vedi Scheda	Vedi Scheda	
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa						Max 70	70
Comportamento organizzativo							
Qualità gestionali-relazionali (selezionare 3 su 4)				Range assegnabile		Peso attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare				5-20			
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione				5-20			
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori				5-20			
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare				5-20			
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo				Max 30		30	
Tabella riassuntiva							
Totale performance operativa				70			
Totale comportamenti organizzativi				30			
Totale complessivo				100			
Per l'attribuzione dei premi sarà tenuta in considerazione sia la performance individuale che organizzativa secondo quanto previsto dalla Sezione 7 del sistema di misurazione e valutazione della Performance 2020.							
Data		Il Direttore			Il Dirigente		

Sistema di misurazione e valutazione della Performance
Scheda di valutazione individuale - Dirigenza

ERSU di Palermo								
Ufficio:		Rilevazione dei risultati conseguiti					Anno di riferimento della valutazione:	
Dirigente:								
Performance operativa								
N.	Descrizione sintetica dell'obiettivo	Corr. Ob apicale	Indicatore	Valore obiettivo	Data ultima	Peso attribuito	Risultati realizzati	Punteggio conseguito
1								
2								
3								
4								
5								
Totale performance operativa conseguibile						70	Tot. conseguito	
Comportamento organizzativo								
Parametri						Totale conseguibile	Punteggio conseguito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare								
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione								
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori								
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare								
totale						30		
Tabella riassuntiva				Totale conseguibile		Totale conseguito		
Performance operativa				70				
Comportamento organizzativo				30				
Totali								
Valutazione finale				Si/No		note		
La valutazione è negativa								
La valutazione è positiva (ma non ai fini della premialità)								

La valutazione è positiva anche ai fini della premialità		
Commenti e note		
Cause di eventuali scostamenti dagli obiettivi		
Cause particolari di mancato raggiungimento obiettivo		
Elementi individuati per il miglioramento del comportamento organizzativo		
Data	Il responsabile della valutazione	Il valutato

Per l'attribuzione dei premi sarà tenuta in considerazione sia la performance individuale che quella organizzativa secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della Performance

TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PROFESSIONALI ERSU DI PALERMO

SCHEDA PROGRAMMAZIONE

Posizione N.

Titolare posizione _____

N.	OBIETTIVO	Azioni	Indicatore	Data ultima	Peso
1					
2					
n					
				Totale conseguibile	70
Comportamenti organizzativi					
Indicatori per la valutazione delle prestazioni			Totale conseguibile		
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione					
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare					
Capacità di organizzazione del lavoro					
Totale			30		

IL TITOLARE DI PO

IL DIRIGENTE

Sistema di misurazione e valutazione della Performance

TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PROFESSIONALI – ERSU DI PALERMO

Dipendente		Area/Servizio/U.O.		Posizione organizzativa	Anno di valutazione:
Performance operativa					
N.	Assegnazione obiettivi	a) Peso attribuito in sede di programmazione	b) valutazione conseguita	c) punteggio conseguito $c = a \times b$	Annotazioni
Totale performance operativa conseguibile			70	Tot. conseguito	
Comportamenti organizzativi					
Indicatori per la valutazione delle prestazioni			Totale conseguibile	Punteggio conseguito	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione					
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare					
Capacità di organizzazione del lavoro					
Totale			30		
Tabella riassuntiva			Totale conseguibile	Totale conseguito	
Performance operativa			70		
Comportamenti organizzativi			30		
Totali			100		
Data		Il responsabile della valutazione		Il valutato	



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana



ERSU di Palermo
Sistema di misurazione e valutazione della performance
COMPARTO

Verbale di assegnazione obiettivi
categorie A-B

DIPENDENTE	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	ANNO VALUTAZIONE
« DIPENDENTE »	«STRUTTURA_ORGANIZZATIVA»	20xx- DAL AL

Performance operativa		
N	Assegnazione obiettivi	Punteggio attribuito in sede di programmazione

Totale performance operativa conseguibile	40
---	----

Comportamenti organizzativi	
Indicatori per la valutazione delle prestazioni	Totale conseguibile
Competenza nello svolgimento delle attività	25
Capacità di adattamento al contesto lavorativo	10
Capacità di assolvere ai compiti assegnati	25
Totale	60

Tabella riassuntiva	Totale conseguibile
Performance operativa	40
Comportamenti organizzativi	60
TOTALI	100

Data		Il dipendente
	IL DIRIGENTE DELL'U.O.	
	IL DIRETTORE	



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana



ERSU di Palermo

**Sistema di misurazione e valutazione della performance
COMPARTO**

**Verbale di assegnazione obiettivi
categorie C-D**

DIPENDENTE	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	ANNO VALUTAZIONE
«DIPENDENTE»	«STRUTTURA_ORGANIZZATIVA»	20xx- DAL AL «a

Performance operativa		
N	Assegnazione obiettivi (vedasi Piano Performance)	Punteggio attribuito in sede di programmazione

Totale performance operativa conseguibile	60
---	----

Comportamenti organizzativi	
Indicatori per la valutazione delle prestazioni	Totale conseguibile
Competenza nello svolgimento delle attività	10
Capacità di adattamento al contesto lavorativo	5
Capacità propositiva e propensione all'aggiornamento professionale e all'innovazione	5
Capacità di assolvere ai compiti assegnati	10
Capacità di organizzazione del lavoro	10
Totale	40

Tabella riassuntiva	Totale conseguibile
Performance operativa	40
Comportamenti organizzativi	60
TOTALI	100

Data		Il dipendente
	IL DIRIGENTE DELL'U.O.	
	IL DIRETTORE	

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana



ERSU di Palermo

**Sistema di misurazione e valutazione della performance
COMPARTO**

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Scheda di valutazione individuale categorie A-B

DIPENDENTE	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	ANNO VALUTAZIONE
«DIPENDENTE»	«STRUTTURA_ORGANIZZATIVA»	20xx- DAL AL

Performance operativa							
N	Assegnazione obiettivi	a) Punteggio attribuito in sede di programmazione	b) Valutazione conseguita				Annotazioni
			ottimo	Buono	Sufficiente	Insufficiente	

Totale performance operativa conseguibile	40
---	----

Totale conseguito	
-------------------	--

Comportamenti organizzativi		
Indicatori per la valutazione delle prestazioni	Totale conseguibile	Punteggio conseguito
Competenza nello svolgimento delle attività	25	
Capacità di adattamento al contesto lavorativo	10	
Capacità di assolvere ai compiti assegnati	25	
Totale	60	

Tabella riassuntiva	Totale conseguibile	Totale conseguito
Performance operativa	40	
Comportamenti organizzativi	60	
TOTALI	100	

Data	Il responsabile della valutazione	Il valutato
	IL DIRIGENTE DELL'U.O.	
	IL DIRETTORE	

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana



ERSU di Palermo

**Sistema di misurazione e valutazione della performance
COMPARTO**

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Scheda di valutazione individuale categorie C-D

DIPENDENTE	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	ANNO VALUTAZIONE
«DIPENDENTE»	«STRUTTURA_ORGANIZZATIVA»	20xx- DAL AL «a

Performance operativa					
N	Assegnazione obiettivi (vedasi Piano Performance)	a) Punteggio attribuito in sede di programmazione	b) Valutazione conseguita Ottimo = 1; Buono = 0,7; Sufficiente = 0,5; Insufficiente = 0,2	c) Punteggio conseguito $c = a \times b$	Annotazioni
1	1.1	«punteggio_1_1»	«valutazione_1_1»	«punteggio_conseguito_1_1»	«annotazioni_1_1»

Totale performance operativa conseguibile	60	Totale conseguito	«Totale»
---	----	-------------------	----------

Comportamenti organizzativi		
Indicatori per la valutazione delle prestazioni	Totale conseguibile	Punteggio conseguito
Competenza nello svolgimento delle attività	10	
Capacità di adattamento al contesto lavorativo	5	
Capacità propositiva e propensione all'aggiornamento professionale e all'innovazione	5	
Capacità di assolvere ai compiti assegnati	10	
Capacità di organizzazione del lavoro	10	
Totale	40	

Tabella riassuntiva	Totale conseguibile	Totale conseguito
Performance operativa	40	
Comportamenti organizzativi	60	
TOTALI	100	«TOTALI»

Data	Il responsabile della valutazione	Il valutato
	IL DIRIGENTE DELL'U.O.	
	IL DIRETTORE	

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana



ERSU di Palermo

**Sistema di misurazione e valutazione della performance
COMPARTO**

Verbale di assegnazione obiettivi

categorie A-B – ufficio diretta collaborazione CdA

DIPENDENTE	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	ANNO VALUTAZIONE
«DIPENDENTE»	«STRUTTURA_ORGANIZZATIVA»	20xx- DAL AL

Performance operativa		
N	Assegnazione obiettivi	Punteggio attribuito in sede di programmazione

Totale performance operativa conseguibile	30
---	----

Comportamenti organizzativi	
Indicatori per la valutazione delle prestazioni	Totale conseguibile
Competenza nello svolgimento delle attività	30
Capacità di adattamento al contesto lavorativo	10
Capacità di assolvere ai compiti assegnati	30
Totale	70

Tabella riassuntiva	Totale conseguibile
Performance operativa	30
Comportamenti organizzativi	70
TOTALI	100

Data	Il dipendente

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana



ERSU di Palermo

**Sistema di misurazione e valutazione della performance
COMPARTO**

Verbale di assegnazione obiettivi

categorie C-D -ufficio diretta collaborazione CdA

DIPENDENTE	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	ANNO VALUTAZIONE
«DIPENDENTE»	«STRUTTURA_ORGANIZZATIVA»	20xx- DAL AL «a

Performance operativa		
N	Assegnazione obiettivi (vedasi Piano Performance)	Punteggio attribuito in sede di programmazione

Totale performance operativa conseguibile	30
---	----

Comportamenti organizzativi	
Indicatori per la valutazione delle prestazioni	Totale conseguibile
Competenza nello svolgimento delle attività	10
Capacità di adattamento al contesto lavorativo	10
Capacità propositiva e propensione all'aggiornamento professionale e all'innovazione	10
Capacità di assolvere ai compiti assegnati	20
Capacità di organizzazione del lavoro	20
Totale	70

Tabella riassuntiva	Totale conseguibile
Performance operativa	30
Comportamenti organizzativi	70
TOTALI	100

Data		Il dipendente

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana



ERSU di Palermo

**Sistema di misurazione e valutazione della performance
COMPARTO**

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Scheda di valutazione individuale categorie A-B – ufficio diretta collaborazione CdA

DIPENDENTE	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	ANNO VALUTAZIONE
«DIPENDENTE»	«STRUTTURA_ORGANIZZATIVA»	20xx- DAL AL

Performance operativa							
N	Assegnazione obiettivi	a) Punteggio attribuito in sede di programmazione	c) Valutazione conseguita				Annotazioni
			ottimo	Buono	Sufficiente	Insufficiente	

Totale performance operativa conseguibile	30
---	----

Totale conseguito	
-------------------	--

Comportamenti organizzativi		
Indicatori per la valutazione delle prestazioni	Totale conseguibile	Punteggio conseguito
Competenza nello svolgimento delle attività	30	
Capacità di adattamento al contesto lavorativo	10	
Capacità di assolvere ai compiti assegnati	30	
Totale	70	

Tabella riassuntiva	Totale conseguibile	Totale conseguito
Performance operativa	30	
Comportamenti organizzativi	70	
TOTALI	100	

Data	Il responsabile della valutazione	Il valutato

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana



ERSU di Palermo

**Sistema di misurazione e valutazione della performance
COMPARTO**

SCHEMA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Scheda di valutazione individuale categorie C-D - - ufficio diretta collaborazione CdA

DIPENDENTE	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	ANNO VALUTAZIONE
«DIPENDENTE»	«STRUTTURA_ORGANIZZATIVA»	20xx- DAL AL «a

Performance operativa					
N	Assegnazione obiettivi (vedasi Piano Performance)	a) Punteggio attribuito in sede di programmazione	c) Valutazione conseguita Ottimo = 1; Buono = 0,7; Sufficiente = 0,5; Insufficiente = 0,2	c) Punteggio conseguito $c = a \times b$	Annotazioni
1	1.1	«punteggio_1_1»	«valutazione_1_1»	«punteggio_conseguito_1_1»	«annotazioni_1_1»

Totale performance operativa conseguibile	30	Totale conseguito	«Totale»
---	----	-------------------	----------

Comportamenti organizzativi		
Indicatori per la valutazione delle prestazioni	Totale conseguibile	Punteggio conseguito
Competenza nello svolgimento delle attività	10	
Capacità di adattamento al contesto lavorativo	10	
Capacità propositiva e propensione all'aggiornamento professionale e all'innovazione	10	
Capacità di assolvere ai compiti assegnati	20	
Capacità di organizzazione del lavoro	20	
Totale	70	

Tabella riassuntiva	Totale conseguibile	Totale conseguito
Performance operativa	30	
Comportamenti organizzativi	70	
TOTALI	100	«TOTALI»

Data	Il responsabile della valutazione	Il valutato



IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE DELL'ERSU DI PALERMO

Sommario

1. Quadro normativo	3
1.2. Attori del Sistema	4
1.3. Oggetto del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	5
2. IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.....	5
2.1. Fasi e tempi	5
2.2. Adempimenti ai fini della trasparenza e delle misure di prevenzione della corruzione (L. n. 190/2012 e D.lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.lgs. n. 97/2016)	6
2.3. La programmazione	6
2.4. Il monitoraggio	10
2.5. Misurazione e valutazione della Performance	12
2.6. La rendicontazione	12
3. DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI E DEGLI INDICATORI	12
3.1. Obiettivi e azioni	12
3.2. Indicatori	15
4. CORRETTIVI E CAUSE OSTATIVE	17
4.1 CORRETTIVI	17
4.2 CAUSE OSTATIVE	17
5. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	17
8. Trasparenza	20
9. Funzioni dell'Organismo indipendente di valutazione	21
10. Valorizzazione del merito e premialità	22

1. Quadro normativo

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, così come modificato e integrato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n.74, ha apportato elementi di novità con l'introduzione di disposizioni volte a rimodulare il sistema di valutazione delle strutture, nonché dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche soggetti alla disciplina di cui all' articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, con la finalità di assicurare più elevati standard qualitativi ed economici del servizio, tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.

Nel rispetto degli indirizzi prescritti dal legislatore sono state emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica – Ufficio per la valutazione della performance le *Linee guida per il Piano della performance dei Ministeri n.1 del giugno 2017*, le *Linee guida per il Sistema di misurazione e valutazione della performance dei Ministeri n.2 del dicembre 2017* e le *Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale n. 5 del dicembre 2019*.

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

In particolare, l'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo n.150/2009 prescrive alle amministrazioni pubbliche l'obbligo di adottare e aggiornare annualmente un Sistema di misurazione e valutazione idoneo a rilevare la performance organizzativa e quella individuale dei dipendenti, chiarendo che il Sistema costituisce lo strumento attraverso il quale è disciplinato il ciclo della performance, che viene integrato nel quadro più ampio delle attività di pianificazione, programmazione e rendicontazione, dando origine a una stretta connessione tra programmazione, obiettivi, risorse, attività e risultati dell'Amministrazione. In applicazione della disciplina contenuta nel citato articolo 7, l'obiettivo di miglioramento dei risultati ottenuti dall'Amministrazione, in termini di efficienza, efficacia e di creazione di valore pubblico utile al miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi, presuppone il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione, dove per "misurazione" si intende l'attività di quantificazione e parametrizzazione del risultato al target prefissato, e per "valutazione" l'attività di analisi e interpretazione dei valori misurati, avuto riguardo anche ai fattori endogeni e esogeni che possono avere determinato lo scostamento rispetto al risultato programmato.

Nella Regione siciliana, l'articolo 11 della legge regionale 5 aprile 2011 n. 5 ha introdotto nel proprio ordinamento i principi generali in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni, demandando ad apposito regolamento la disciplina delle relative modalità attuative nell'ordinamento regionale.

Tale regolamento è stato emanato con D.P. Reg. 21 giugno 2012, n. 52, pubblicato sulla

G.U.R.S. n. 42 del 5 ottobre 2012, e ha definito il nuovo "Ciclo di gestione della performance" che, in coerenza con i contenuti e con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio, si sviluppa nelle fasi della programmazione, del monitoraggio e controllo, della misurazione e valutazione della performance organizzative e individuale e della rendicontazione dei risultati.

Lo stesso regolamento è stato modificato con D.P. Reg. n. 16 del 5 settembre 2019 pubblicato sulla G.U.R.S. n. 46 del 11 ottobre 2019, al fine di adeguarne i contenuti alle nuove disposizioni del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74.

Alla luce della normativa soprarichiamata la Regione Siciliana con D.P.Reg. n. 517/Gab del 20 marzo 2019, integrato con D.P. Reg. n. 539/Gab del 30 aprile 2019, ha adottato il primo "Sistema di misurazione e valutazione della Performance organizzativa e individuale" (SMVP), pubblicato sulla G.U.R.S. n. 28 del 14 giugno 2019 che ha trovato applicazione a partire dall'anno 2019 sostituendo i precedenti sistemi di valutazione della performance individuale della dirigenza e i sistemi di valutazione del personale del comparto non dirigenziale.

Con tale sistema, in particolare, la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono state indirizzate al miglioramento della qualità dei servizi resi dalla Regione siciliana nel suo complesso, in un'ottica di continuo miglioramento delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti nel suo complesso e individualmente, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche.

Con il "*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale dell'ERSU di Palermo*" (di seguito SMVP), l'ERSU di Palermo si dota, ai sensi dell'articolo 17 del D.P. Reg. 52/2012 dello strumento con il quale intende misurare la propria performance organizzativa e le performance individuali dei propri dipendenti, utilizzando come Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale di riferimento, il summenzionato SMVP della Regione Siciliana adottato con D.P. Reg. n. 44/gab del 15 gennaio 2021.

Il SMVP, soggetto ad aggiornamento annuale previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV), è costituito, quindi, nell'ottica di un continuo miglioramento, da un insieme di tecniche, risorse e processi volti ad assicurare il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della *performance*, ossia del Ciclo delle *performance*, così come definito dall'articolo 2 del D.P. Reg. 52/2012, modificato da D.P.Reg. n. 16/2019.

Al fine di garantire il rispetto della tempistica prevista dal ciclo della performance, la trasmissione delle eventuali proposte di aggiornamento del SMVP all'OIV deve avvenire entro il 30 settembre di ogni anno.

Invece, Il presente documento non sarà oggetto di aggiornamento se non a seguito di modifiche normative successivamente intervenute o laddove se ne ravvisi la necessità/opportunità, anche per ragioni non riconducibili a eventuali modifiche normative.

1.2. Attori del Sistema

Il SMVP è adottato con Delibera del CdA su proposta del Direttore ed è sottoposto al parere vincolante dell'OIV ai sensi dell'art.7, comma 1 del D.Lgs 27/10/2009, n. 150 e s.m.i .

Gli attori del sistema sono:

- ✓ gli organi di governo cui compete l'esercizio della funzione di indirizzo e la definizione degli obiettivi da perseguire e dei programmi da attuare, nonché la verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici ai sensi dell'art. 15 lett. c) D.lgs150/09 con il supporto dell'OIV e il ruolo di responsabili della valutazione della performance individuale per il Direttore;
- ✓ il Direttore, titolare del Centro di Responsabilità Amministrativa (CRA), cui compete la responsabilità univoca dei programmi di bilancio assegnati al CRA medesimo e la responsabilità dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati;
- ✓ i dirigenti preposti alle articolazioni organizzative che partecipano al processo di programmazione, al processo di monitoraggio e infine alla valutazione, sia come soggetti valutatori che come soggetti valutati;
- ✓ l'OIV che fornisce, lungo tutto il ciclo, un supporto metodologico volto ad assicurare efficacia, solidità e affidabilità al SMVP.

1.3. Oggetto del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Il presente Sistema si applica ai dipendenti a qualsiasi titolo in servizio presso l'Ente: comparto non dirigenziale, comparto dirigenza e Dirigenza apicale.

Il Sistema ha lo scopo di:

- ✓ valutare l'apporto di ciascun dipendente agli obiettivi dell'Ente e quindi alla performance;
- ✓ promuovere la cultura della legalità, dell'etica professionale, della responsabilità istituzionale e sociale;
- ✓ promuovere l'equa gestione delle risorse umane ed il loro processo di crescita;
- ✓ promuovere l'orientamento al risultato, l'innovazione ed il miglioramento dei processi amministrativi;
- ✓ orientare alla cura degli interessi pubblici e della collettività.

2. IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

2.1. Fasi e tempi

Il ciclo di gestione della *performance* dell'ERSU di Palermo, definito in armonia a quanto previsto dall'art. 17 del D.P.Reg. 52/2012, si articola nelle seguenti quattro fasi (Fig. 1):

- ✓ la programmazione, finalizzata alla definizione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori e della loro assegnazione al Direttore, ai dirigenti ed al personale tutto, in coerenza con l'allocazione delle risorse umane, professionali, strumentali e finanziarie;
- ✓ il monitoraggio e il controllo in corso di esercizio e l'attivazione di eventuali interventi correttivi;

- ✓ misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale e l'utilizzo dei sistemi premianti;
- ✓ rendicontazione dei risultati agli organi di governo, ai vertici delle amministrazioni regionali, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

2.2. Adempimenti ai fini della trasparenza e delle misure di prevenzione della corruzione (L. n. 190/2012 e D.lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.lgs. n. 97/2016)

Ai sensi dell'art. 10, comma 8, e dell'art. 20 del D.lgs. 33/2013 (così come modificato dal D.lgs. n. 97/2016), l'Ente è tenuto a pubblicare sul proprio sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente" – sottosezione "Performance", i seguenti dati, documenti e informazioni relativi alla performance:

- il Piano della *performance* redatto annualmente;
- la Relazione annuale della *performance*;
- i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla *performance* stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
- i criteri per l'assegnazione del trattamento accessorio e i dati relativi alla sua distribuzione, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti.

Come evidenziato nella delibera CIVIT n. 105/2010 e nell'art. 1, comma 3, del D.lgs. 33/2013, infatti, la disciplina della trasparenza rientra nei livelli essenziali delle prestazioni erogate dalle Amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 117, comma 2, lettera *m*), della Costituzione e l'attuazione di tale disciplina richiede modalità tendenzialmente uniformi in ciascuna Amministrazione su tutto il territorio nazionale.

2.3. La programmazione

La fase della programmazione è volta ad orientare le performance individuali in funzione delle performance organizzativa attesa e quest'ultima in funzione della creazione di valore pubblico, inteso quale miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi.

Il ciclo di gestione della *performance* inizia con la **programmazione e definizione degli obiettivi** da parte del CdA e coincide con la direttiva programmatica.

Gli obiettivi strategici rappresentano la strategia dell'Ente in vigore della permanenza in carica del CdA, con eventuali aggiornamenti annuali e indicano i contenuti fondamentali dell'attività programmatica del CdA e le principali politiche dell'amministrazione, armonicamente collegati e con gli indirizzi di buon funzionamento dell'Ente.

La fase della programmazione annuale:

- **prende avvio**, entro il mese di settembre dell'anno antecedente a quello di riferimento in analogia a quanto previsto dall'art. 4 del D.P.reg. 52/2012, con l'emanazione da parte del CdA, in analogia ed in attuazione della disposizione di cui dell'articolo 2 bis, comma 1, della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10 e successive modifiche ed integrazioni della **"Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione dell'ERSU di Palermo"** emanata, in analogia ed in attuazione alle disposizioni di cui art. 2, comma 1, lett. b) della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10 e s.m.i. dal CdA. Tale direttiva, costituisce il documento base per la programmazione annuale attraverso la quale, in coerenza agli indirizzi del CdA e nel quadro degli obiettivi generali di parità e pari opportunità, previsti dalla legge, il Direttore declina gli obiettivi strategici in obiettivi operativi riferiti alla struttura da lui diretta nonché delle unità dirigenziali sottoposte, ad integrazione di quanto previsto dal contratto individuale di lavoro col medesimo stipulato. La stessa identifica i principali risultati da realizzare, in relazione alle risorse assegnate. Il coinvolgimento del Direttore competente nella definizione degli obiettivi specifici, come sopra descritto, riveste carattere non solo formale ma sostanziale, atteso che la definizione degli obiettivi presuppone un processo di condivisione fra i soggetti interessati tenendo anche conto delle risorse finanziarie necessarie. Laddove la definizione degli obiettivi generali ovvero di quelli specifici intervenga tardivamente o in corso di esercizio, il Direttore dovrà avanzare proposte coerenti con il programma pluriennale;
- **Si conclude** entro il 31 gennaio di ogni anno, con l'emanazione del **"Piano della Performance"**, aggiornato annualmente, ovvero un documento unico programmatico, adottato dal CdA, proposto dal Direttore dell'ERSU redatto in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli obiettivi strategici ed i connessi obiettivi operativi.

Tabella 1 - Dalla direttiva del CdA al Piano della Performance

Fasi	Tempi max previsti	Soggetti coinvolti	Descrizione
Direttiva del CdA Anno 1 – Anno 3	30 settembre Anno 0	CdA, Direttore	Il CdA approva la <i>"Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione dell'ERSU di Palermo per l'Anno 1"</i> su proposta del Direttore, completata la Fase di programmazione e la Fase negoziale esperita fra CdA e Direzione
Definizione e assegnazione degli obiettivi operativi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori Anno 1 – Anno 3	31 dicembre Anno 0	Direttore, Dirigenti	Il Direttore esamina insieme ai Dirigenti gli obiettivi derivanti dalla <i>"Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione dell'ERSU di Palermo per l'Anno 1"</i> e dei valori attesi con i Dirigenti di U.O.
Predisposizione di bozza del piano triennale della Performance in armonia con il PTPCT Anno 1 – Anno 3	31 gennaio Anno 1	Direttore, Dirigenti, RPCT	Il Direttore espleta la fase di programmazione e la fase negoziale con i Dirigenti e per la predisposizione degli Obiettivi operativi di dirigenti e comparto, mediante l'individuazione della corrispondenza tra obiettivi e risorse, coerente con quelle previste nel bilancio di previsione, in armonia con il PTPCT

Tabella 1 - Dalla direttiva del CdA al Piano della Performance

Fasi	Tempi max previsti	Soggetti coinvolti	Descrizione
Approvazione piano triennale della Performance Anno 1 – Anno 3	31 gennaio Anno 1	CdA, Direttore,	Il CdA approva il Piano della Performance Anno 1 – Anno 3 proposto dal Direttore.
Validazione del Piano della Performance Anno 1 – Anno 3	31 gennaio Anno 1	OIV, Struttura tecnica di supporto all'OIV	L'OIV, ricevuto il Piano della Performance Anno 1 – Anno 3 approvato dal CdA, con il supporto della Struttura tecnica di supporto, procede con la validazione.
Pubblicazione del Piano della Performance Anno 1 – Anno 3	31 gennaio Anno 1	RPCT, OIV	L'RPCT si accerta che il Piano della Performance Anno 1 – Anno 3 approvato dal CdA e validato dall'OIV, sia pubblicato correttamente nell'apposita sezione di "Amministrazione Trasparente". L'OIV constata l'avvenuta corretta pubblicazione



Dalla direttiva del CdA al Piano della Performance



2.4. Il monitoraggio

Le attività da svolgere a cura del Direttore, correlate agli obiettivi, sono sottoposte a costante **monitoraggio** finalizzato all'attivazione di eventuali interventi correttivi che dovessero rendersi necessari in corso d'anno.

L'attività di monitoraggio ai sensi dell'art.6 del D.lgs.150/2009 come modificato dal D.lgs. 74/2017, viene esercitata dall'OIV e dall'Organo di Governo, ai quali il Direttore trasmette una relazione quadrimestrale sull'avanzamento degli obiettivi.

L'OIV, avvalendosi della propria struttura tecnica nonché del supporto del Direttore, verifica nel corso dell'anno l'andamento della performance organizzativa rispetto agli obiettivi contenuti nel "*Piano della performance*" segnalando, ove ne ricorra la necessità o l'opportunità, di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di governo.

L'attività di monitoraggio prende avvio con l'approvazione del "*Piano triennale della performance*" e comporta un costante riscontro della coerenza e della sostenibilità delle azioni e degli interventi posti in essere rispetto agli obiettivi da conseguire.

Le attività di monitoraggio devono essere documentate mediante un efficace sistema di reportistica; di norma pertanto e fatti salvi eventuali slittamenti legati alla tempistica di adozione del Piano, il Direttore trasmette all'OIV appositi **report quadrimestrali** nei termini di seguito indicati:

1° quadrimestre - entro il 31 maggio di ciascun anno;

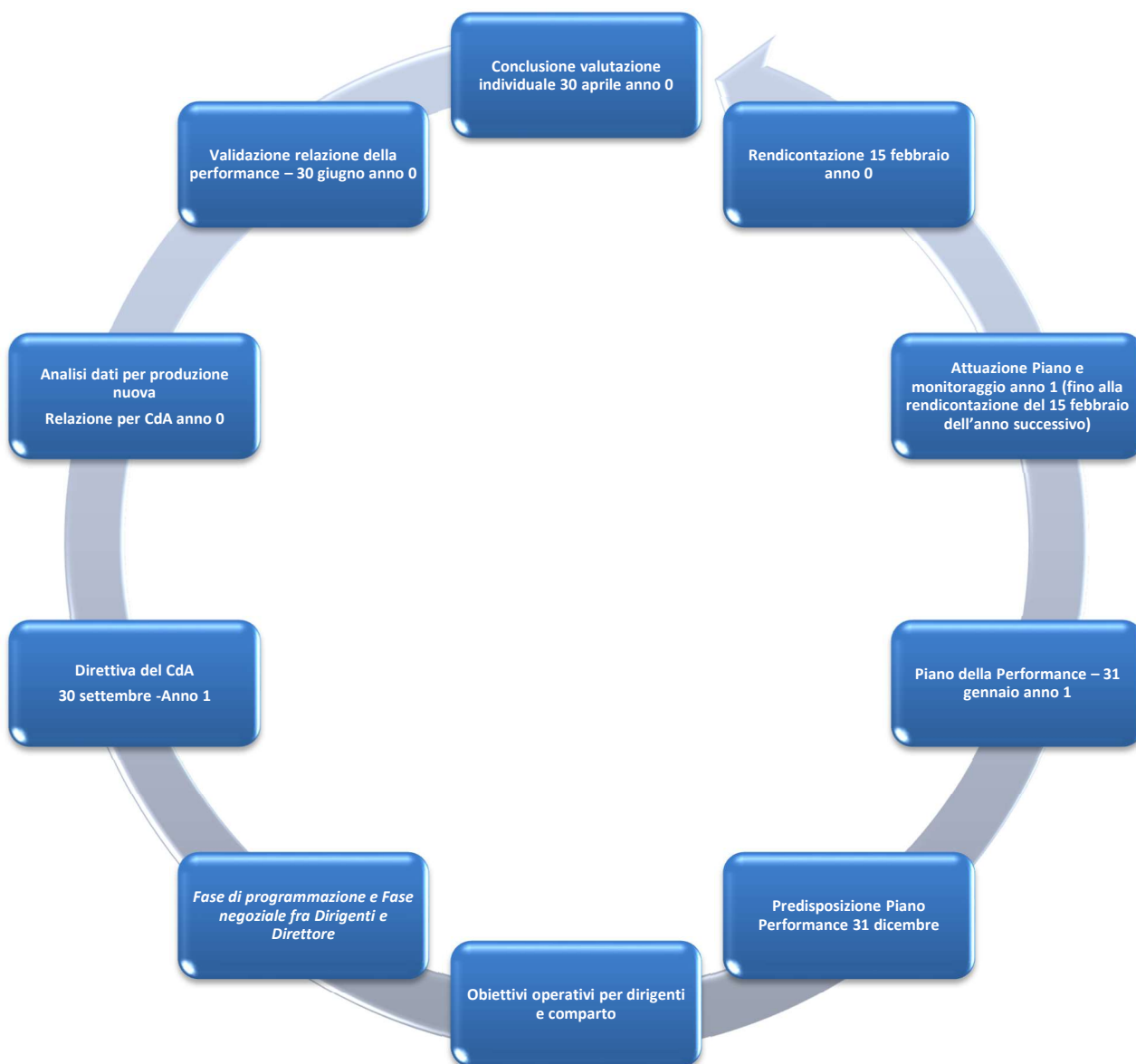
2° quadrimestre - entro il 30 settembre di ciascun anno.

I report quadrimestrali dovranno, in particolare, evidenziare il grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa assegnati con il "*Piano triennale della performance*", esprimendo gli eventuali significativi scostamenti tra il risultato dell'attività effettivamente svolta e l'attività programmata per raggiungere l'obiettivo.

Gli elementi informativi dei report quadrimestrali in argomento, unitamente alle risultanze del sistema interno di controllo di gestione, sono funzionali, inoltre, all'elaborazione annuale della "*Relazione sulla performance*" - documento fondamentale di reporting nell'ambito del ciclo di gestione della performance.



Il Ciclo di Performance



2.5. Misurazione e valutazione della Performance

La fase della **misurazione e della valutazione annuale** presuppone un'attività di verifica dei risultati raggiunti, anche in coerenza con l'attuazione dei sistemi di trasparenza e prevenzione della corruzione secondo il PNA, il PTPC regionale, con i sistemi di contabilità e bilancio ed il rispetto alle misure di pari opportunità e di benessere organizzativo.

Detto processo, è strettamente connesso con la valutazione della performance organizzativa e individuale.

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 l'utilizzo di appositi indicatori.

Per **valutazione** si intende l'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.

Trattasi di attività distinte ma complementari, in quanto fasi del più ampio Ciclo della Performance.

La fase della **misurazione** serve a quantificare i risultati raggiunti dall'Ente **nel suo complesso** e nelle relative **articolazioni organizzative** (*performance organizzativa*), nonché i **contributi individuali** (*performance individuale*).

Sulla base delle risultanze della misurazione, e quindi del livello di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai **target** prefissati, si effettua, poi, la valutazione, ovvero si formula un "*giudizio*" complessivo sulla performance, soffermandosi sui fattori interni ed esterni che possono aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi, anche nell'ottica di intervenire con azioni correttive in sede di definizione della fase programmatica dell'anno successivo a quello di riferimento.

2.6. La rendicontazione

La fase della **rendicontazione** viene sviluppata attraverso la definizione della Relazione sulla "*performance*", che deve essere proposta dal Direttore dell'ERSU è adottata dal CdA e successivamente validata dall'OIV; viene pubblicata sul sito istituzionale entro il 30 giugno dell'esercizio successivo a quello di riferimento, nella quale sono rappresentati i risultati raggiunti con riferimento agli obiettivi programmati, individuati eventuali scostamenti e proposte azioni migliorative.

In tal senso, la relazione consente di individuare criticità e strumenti per il loro superamento in sede di programmazione e pianificazione futura.

3. DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI E DEGLI INDICATORI

3.1. Obiettivi e azioni

L'individuazione di obiettivi misurabili, associati ad un sistema di indicatori ed alla corretta gestione delle risorse umane e finanziarie assegnate, costituiscono i presupposti essenziali per

l'attuazione del processo di:

- ✓ programmazione
- ✓ monitoraggio
- ✓ misurazione e valutazione
- ✓ rendicontazione all'esterno della *performance* dell'Ente secondo criteri selettivi e di differenziazione, nella logica del miglioramento continuo delle prestazioni.

Il Sistema di valutazione si articola in:

- **obiettivi strategici**, sulla base delle indicazioni ricevute dal CdA;
- **obiettivi operativi**, descrittivi del modo in cui il CRA concorre al perseguimento dei corrispondenti obiettivi strategici intersettoriali e settoriali;
- le **azioni**, consistenti, per ciascun obiettivo operativo, l'esplicitazione di risorse, responsabilità, indicatori e tempi.

Per ogni obiettivo devono essere individuati uno o più indicatori ed i relativi *target*, al fine di consentire la misurazione e la valutazione della *performance*. Ciascun obiettivo operativo è articolato in una o più azioni a ciascuna delle quali è associato un peso, in modo che la somma dei pesi associati a tutte le azioni di un singolo obiettivo operativo sia pari a 100.

Gli indicatori devono essere ovviamente collegati agli obiettivi e riferirsi a risultati che siano strettamente attinenti a questi.

Il target rappresenta il risultato cui si tende, quindi il valore atteso in relazione ad un'attività.

Tipicamente questo valore è espresso in termini quantitativi e/o qualitativi, ed è raggiungibile in un tempo ben definito riferibile ad obiettivi sia generali che specifici.

Si allega scheda tipo da utilizzare nella fase di programmazione.

SCHEDA x							
OBIETTIVO STRATEGICO OS x.y: <i>descrizione obiettivo strategico.</i>							
Obiettivo operativo x.y.z: <i>descrizione obiettivo operativo</i>	Strutture direttamente coinvolte	Peso	Indicatore Principale	Data ultima	20nn	20nn+1	20nn+2
x.y.z.t	<i>Descrizione Linea di azione</i>						

Con:

- **$1 \leq x \leq 3$ (FORTE; AUTOREVOLE; CREDIBILE)** – vedasi Direttiva programmatica;
- **$1 \leq y \leq$ NUMERO MAX obiettivi strategici per singola parola chiave** – vedasi Direttiva programmatica;
- **$1 \leq z \leq$ NUMERO MAX obiettivi operativi per singolo obiettivo strategico** – vedasi Piano delle Performance;
- **$1 \leq t \leq$ NUMERO MAX linee di azione per singolo obiettivo operativo** – vedasi Piano delle Performance

3.2 Indicatori

Per ogni obiettivo devono essere individuati uno o più indicatori ed i relativi *target* ai fini di consentire la misurazione e la valutazione della *performance*. Ogni indicatore ha un peso. La somma dei pesi degli indicatori associati ad un obiettivo è pari a 100.

Gli indicatori devono essere definiti, tenendo conto degli ambiti individuati dall'art. 8 del D.lgs. n.150/2009 e s.m.i., sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* di cui all'art. 7, comma 1, del D.lgs. n.150/2009 e dell'art.11 della L.r. n. 5/04/2011, n.5.

La seguente tabella delinea le caratteristiche che ciascun indicatore deve avere:

Misurabilità →

L'indicatore, può fare riferimento anche alla qualità dell'attività svolta in termini di precisione, tempestività, puntualità, completezza, attendibilità e innovatività.

Comprensibilità →

L'indicatore deve essere chiaramente definito, contestualizzato, comprensibile anche a soggetti con conoscenze non specialistiche.

Rilevanza →

L'indicatore deve essere utile, significativo ed associabile ad un'attività chiave fra quelle svolte dall'Amministrazione.

Confrontabilità →

L'indicatore deve consentire un'attività di *benchmarking* ovvero comparazioni, che presuppongono il possesso di dati storici sullo stesso indicatore, e/o comparazioni sincroniche che presuppongono l'acquisizione di dati da altre realtà organizzative simili.

Fattibilità →

La raccolta dei dati per la misurazione dell'indicatore deve comportare costi sostenibili in termini di risorse umane, finanziarie, nonché di sistemi informativi.

Affidabilità →

L'indicatore deve misurare in maniera sufficientemente accurata la realtà che si sta misurando.

Gli indicatori di risultato devono essere ovviamente collegati agli obiettivi e riferirsi a risultati che siano strettamente attinenti a questi.

Il target rappresenta il risultato cui si tende, quindi il valore atteso in relazione ad un'attività o procedimento o indicatore.

Tipicamente questo valore è espresso in termini quantitativi e qualitativi, ed è raggiungibile in un tempo ben definito riferibile ad obiettivi sia generali che specifici.

4. CORRETTIVI E CAUSE OSTATIVE

4.1 CORRETTIVI

Sia il CdA che il Direttore potranno evidenziare l'opportunità di apportare correttivi agli obiettivi operativi. Se la proposta promana dal Direttore, la medesima dovrà essere approvata dal CdA. In tali circostanze dovranno essere conseguentemente rimodulate le schede di programmazione di cui al punto 3.1, predisposte ad inizio d'anno e conseguentemente aggiornare il Piano della Performance. In mancanza non si potrà procedere alla valutazione. Le eventuali modifiche, devono essere comunicate all'OIV.

4.2 CAUSE OSTATIVE

Qualora emergano delle criticità relativamente alle azioni nelle quali sono articolati gli obiettivi operativi, l'impossibilità di raggiungere i risultati concordati dovrà essere in ogni caso tempestivamente rappresentata e adeguatamente motivata dai Dirigenti al Direttore con il quale è stata concertata la programmazione, esplicitandone la causa ostativa. In presenza di tale situazione il Direttore potrà modificare l'azione non raggiungibile. L'eventuale modifica dovrà essere comunicata all'OIV ed al CdA.

5. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Gli ambiti di misurazione e valutazione della *performance organizzativa* sono quelli previsti dall'art. 8 del d.lgs n. 150/2009 e s.m.i. come recepito dall'art.11, comma 2, della l.r. 5/2011 ed in armonia a quanto indicato dall'art. 17 del D.P.Reg. 52/2012.

La performance organizzativa esprime i risultati ottenuti dall'intera amministrazione in tutte le sue articolazioni e consiste nel risultato ottenuto complessivamente dalle S.O., al fine di raggiungere gli obiettivi programmati e il soddisfacimento dei bisogni della collettività. In tale ottica il sistema di misurazione e valutazione è strutturato secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa si fonda sull'**effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi** e tiene conto della complessità organizzativa dell'Ente strutturata in U.O.B. e Uffici Semplici.

Un sistema articolato "*per obiettivi*" costituisce il fulcro del ciclo di gestione della performance e della valutazione del suo andamento. L'obiettivo è la descrizione di un traguardo che l'Ente si prefigge per raggiungere ed eseguire con successo i propri indirizzi. L'obiettivo deve essere espresso attraverso una descrizione chiara, sintetica e sempre misurabile.

Un fattore fondamentale per l'uso efficace di un sistema di misurazione della performance è il legame che deve sussistere tra il sistema e gli obiettivi. Questo aspetto ha infatti importanti implicazioni per quanto riguarda:

1. la tipologia e varietà di decisioni prese a livello strategico;
2. la completezza delle informazioni disponibili a livello di vertice politico-amministrativo;
3. la comprensione da parte dei dirigenti di obiettivi a livello organizzativo, dei processi essenziali per il conseguimento di questi obiettivi e del ruolo che i dirigenti stessi svolgono all'interno dell'organizzazione.

Il presente Sistema di misurazione della performance si compone di tre elementi fondamentali:

1. Indicatori;
2. Target;
3. Infrastruttura di supporto e processi.

Ad ogni obiettivo devono essere associati uno o più indicatori ed i relativi target, al fine di consentire la misurazione e la valutazione della performance dell'Ente.

Un indicatore di *performance* è lo strumento che rende possibile l'attività di acquisizione di informazioni. Allo stesso tempo, il processo di misurazione deve essere trasparente e tendenzialmente replicabile; per questo gli indicatori devono essere strutturati considerando varie dimensioni.

L'uso corretto degli indicatori di performance è indicato nelle istruzioni contenute nelle *Linee Guida per il SMVP n. 2 del dicembre 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri*, secondo le quali occorre privilegiare indicatori che misurino l'obiettivo in termini di output (risultato immediato di un'attività/processo) ovvero, ove possibile, di outcome (impatto, cioè risultato ultimo di un'attività/processo dal punto di vista dell'utente del servizio).

Un target, il secondo elemento, è il risultato che un soggetto si prefigge di ottenere, ovvero il valore desiderato in corrispondenza di un'attività o processo. Tipicamente questo valore è espresso in termini di livello di rendimento entro uno specifico intervallo temporale. L'effetto positivo di fissare *target* rispetto ai risultati operativi è ampiamente documentato nella letteratura psicologica e manageriale. Questo principalmente perché l'introduzione di un *target* rappresenta un meccanismo molto efficace per monitorare, valutare e modificare i comportamenti; ancor più, attraverso un *target* si può dare un indirizzo ed uno stimolo al miglioramento. Affinché questo avvenga, però, è necessario che:

1. il *target* sia ambizioso, ma realistico;
2. il *target* sia quantificabile e misurabile;
3. i soggetti incaricati di ottenerlo abbiano abilità e competenze sufficienti e che i processi
4. sottostanti rendano il target effettivamente raggiungibile;
5. siano presenti meccanismi di retroazione per dimostrare i progressi ottenuti rispetto al *target*;

6. siano previste forme di riconoscimento (non necessariamente di tipo finanziario);
7. ci sia supporto da parte di superiori e/o vertici organizzativi;
8. il *target* sia accettato dall'individuo o dal gruppo incaricato di raggiungerlo.

Il terzo elemento di un Sistema di misurazione è rappresentato dall'infrastruttura di supporto e dai soggetti responsabili dei processi di acquisizione, confronto, selezione, analisi, interpretazione e diffusione dei dati, garantendone la tracciabilità. Un'infrastruttura di supporto può variare da semplici metodi manuali per la raccolta dati a sofisticati sistemi informativi, sistemi di gestione della conoscenza e procedure codificate per l'analisi e rappresentazione dei dati. Il sistema adotterà apposito sistema informativo; in assenza di un sistema specifico, si utilizzeranno i sistemi di analisi e reportistica resi disponibili da Microsoft Excel®.

L'elemento fondamentale per la valutazione della *Performance organizzativa* è quindi il Grado di Attuazione degli Obiettivi Strategici (**GAOSTR**), definiti in sede di direttiva di indirizzo del CdA e successivamente inseriti nel Piano della performance.

Per la definizione dei suddetti obiettivi si farà riferimento agli ambiti riportati in premessa e si utilizzeranno gli indicatori correlati agli ambiti, presentati nelle Linee Guida fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio, di seguito riportati:

Art. 8 del d.lgs. 150/2009 <i>Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa</i> 1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:	Linea Guida n. 1 <i>Piano della Performance nei Ministeri</i>
a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività	Indicatori di impatto
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	Indicatori di efficacia
c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive	Indicatori di efficacia qualitativa
d) la modernizzazione dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi	Indicatori di stato delle risorse (salute digitale)

Art. 8 del d.lgs. 150/2009 <i>Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa</i> 1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:	Linea Guida n. 1 <i>Piano della Performance nei Ministeri</i>
d) il miglioramento qualitativo dell'organizzazione	Indicatori di stato delle risorse (salute organizzativa)
d) e il miglioramento qualitativo [...] delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi	Indicatori di stato delle risorse (salute professionale)
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	Indicatori di stato delle risorse (salute relazionale)
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	Indicatori di efficienza
g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati	Indicatori di efficacia qualitativa e quantitativa
h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	Indicatori di stato delle risorse (salute di genere)

8. Trasparenza

Ai sensi dell'art. 10, comma 8, e dell'art. 20 del D.lgs. 33/2013 (così come modificato dal D.lgs. n. 97/2016), l'Amministrazione è tenuta a pubblicare sul proprio sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente" – sottosezione "Performance", i seguenti dati, documenti e informazioni relativi alla *performance*:

- Il Piano triennale della *performance* aggiornato annualmente;
- La Relazione annuale della *performance*;
- I dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla *performance* stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
- I criteri per l'assegnazione del trattamento accessorio e i dati relativi alla sua distribuzione, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività

utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti.

Come evidenziato nella delibera CIVIT n. 105/2010 e nell'art. 1, comma 3, del D.lgs. 33/2013, infatti, la disciplina della trasparenza rientra nei livelli essenziali delle prestazioni erogate dalle Amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 117, comma 2, lettera m), della Costituzione e l'attuazione di tale disciplina richiede modalità tendenzialmente uniformi in ciascuna Amministrazione su tutto il territorio nazionale.

9. Funzioni dell'Organismo indipendente di valutazione

L'Organismo indipendente di valutazione esercita le attività di controllo strategico e svolge, altresì, le seguenti funzioni:

- a) riferisce direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo sugli esiti del controllo strategico;
- b) propone all'organo di indirizzo la valutazione individuale per la parte di performance individuale del Direttore, nonché l'attribuzione agli stessi delle indennità di risultato e/o premialità;
- c) valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente. Tale validazione costituisce presupposto necessario per l'erogazione di ogni tipo di premialità;
- d) garantisce la congruità dei processi di misurazione e valutazione della performance, nonché dell'erogazione delle premialità secondo quanto previsto dai contratti collettivi, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni dell'Amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e) verifica il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, accertando la trasparenza e l'integrità dei controlli interni;
- f) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi di governo ed ai vertici dell'Amministrazione, nonché alla Corte dei conti;
- g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità;
- h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione della pari opportunità;
- i) promuove iniziative di confronto con i cittadini, le imprese, le relative organizzazioni rappresentative, le organizzazioni sindacali e le associazioni professionali, le associazioni rappresentative delle amministrazioni pubbliche e gli organismi di controllo interni ed esterni all'Amministrazione.

Nell'esercizio delle proprie funzioni l'Organismo indipendente:

- 1. si avvale dei sistemi informativi utilizzati per il controllo di gestione e delle strutture deputate al controllo stesso, ed accede a tutte le banche dati dell'Ente al fine dell'espletamento delle funzioni e del perseguimento degli obiettivi di cui al presente regolamento;
- 2. può richiedere a tutte le strutture dell'Ente, nel rispetto dei principi di economia delle procedure, documentazioni e informazioni utili allo svolgimento delle proprie

attività, ivi inclusi analisi, studi e documenti relativi alla realizzazione di progetti tecnologici ed organizzativi.

10. Valorizzazione del merito e premialità

L'Ente persegue il miglioramento della performance, organizzativa ed individuale, la valorizzazione del merito e l'incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa attraverso l'introduzione di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché attraverso l'attribuzione di incentivi, sia economici che di carriera, a vantaggio dei dipendenti che conseguono le migliori performance.

La corresponsione di incentivi e premi collegati alla performance può avvenire solo successivamente allo svolgimento delle dovute verifiche ed attestazioni sul rendimento individuale e alla validazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione della Relazione sulla performance.