

Proposta n. 46 - 2019

## **DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

N. 44 DEL 21-10-2019

OGGETTO: Modifica del sistema di misurazione e valutazione della performance delle Dirigenza

L'anno duemiladiciannove il giorno 21 del mese di ottobre in Catania, nei locali dello Iacp , siti in Via Dott. Consoli n. 80;

### **IL COMMISSARIO**

Dott. Ing. Gaetano Laudani, nominato Commissario Straordinario con i poteri stabiliti nel D.P. n. 653/ Serv. 1°/ S.G. del 08/10/2019, assistito dal Dott. Ing. Salvatore Bella, n.q. di Direttore Generale, ha adottato la seguente deliberazione:

Constatato che il presente atto deliberativo rientra pienamente tra i poteri conferitimi;

Vista la sopra riportata proposta di deliberazione;

Ritenuto di approvare integralmente la sopra riportata proposta per le motivazioni nella stessa contenute

### **DELIBERA**

di approvare integralmente la sopra riportata proposta di deliberazione.

IL DIRETTORE GENERALE  
F.to Dott. Ing. Salvatore Bella

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO  
F.to Dott. Ing. Gaetano Laudani

Proposta n. 46 - 2019

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER IL COMMISSARIO STRAORDINARIO  
DIREZIONE GENERALE**

OGGETTO: Modifica del sistema di misurazione e valutazione della performance delle Dirigenza

Il sottoscritto Dott. Ing. Salvatore Bella, nelle qualità di Direttore Generale,

**Preso atto che:**

- a) Con deliberazione n. 32 del 17/05/2019 è stata modificata la struttura organizzativa;
- b) La nuova macro struttura prevede n. 4 aree, AREA TECNICA- AREA GESTIONE INQUILINI E PATRIMONIO – AREA FINANZIARIA AMMINISTRATIVA – AREA LEGALE
- c) Con l’approvazione della nuova macro struttura il Direttore Generale è incarico conferito a Dirigente di Area, come da R.O.U.S.;
- d) A seguito di ciò si rende necessario modificare l’articolo 7 del sistema di misurazione e valutazione della performance della dirigenza;
- e) La proposta di modifica come di seguito riportata:

**Articolo 7**

**Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale del Direttore Generale**

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del direttore generale è effettuata sulla base di punteggi conseguibili per ogni ambito e criterio, ed è collegata:
  - a) agli indicatori di performance relativi all’ambito organizzativo di diretta responsabilità;
  - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
  - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
  - e) alla capacità di gestire i rapporti con gli organi istituzionali.
2. I punteggi da attribuire sono i medesimi utilizzati per valutare i dirigenti di settore ai sensi del successivo articolo 14

**Articolo 7 MODIFICATO**

**Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale del Direttore Generale**

Proposta n. 46 - 2019

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

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo e dell'Ente;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi dell'Ente;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- e) alla capacità di gestire i rapporti con gli organi istituzionali.

2. I punteggi da attribuire sono i medesimi utilizzati per valutare i dirigenti d settore ai sensi del successivo articolo 1,4 con le seguenti eccezioni ed integrazioni:

- per i punti A, B, D il punteggio attribuito al direttore generale sarà calcolato come media aritmetica dei punti A, B, D rispettivamente attribuiti ai n. 2 dirigenti delle aree che hanno ottenuto il maggior punteggio;
- per i punti C, E i punteggi da attribuire al direttore generale verranno determinati dall'organo politico di vertice.

3. I punteggi di attribuire sono i medesimi utilizzati per valutare i dirigenti di aree ai sensi del successivo articolo 14.

Preso atto che il Sistema vigente viene modificato in altre parti, approvate dal Nucleo di Valutazione con Verbale n. 20 del 10/10/2019, adeguando alcune parti al fine di renderlo compatibile con la nuova organizzazione dell'Istituto;

Preso atto che questa proposta di deliberazione è stata inviata al Nucleo di Valutazione che lo stesso ha espresso il proprio parere il 10/10/2019 con verbale che si allega alla presente facendone parte integrante e sostanziale e si prende atto che le modifiche e osservazioni fatte dal Nucleo sono state accolte dal Direttore Generale e che pertanto l'atto allegato e comprensivo delle modifiche proposte dall'Organo;

Preso atto che il sistema di pesatura e misurazione nella sua stesura definitiva è stato inviato alle OO. SS. in data 16/10/2019 prot. n. 12428;

**PROPONE DI DELIBERARE**

- a) Di prendere atto, approvare il Sistema di pesatura misurazione come modificato dal presente atto che si allega alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
- b) Di approvare le modifiche adottate nella seduta del Nucleo di Valutazione di cui al Verbale n. 20 del 10/10/2019;
- c) Di approvare la modifica dell'articolo 7 del sistema sopra citata;
- d) Di prendere atto che l'articolo 7 modificato è il seguente:

Proposta n. 46 - 2019

**Articolo 7**

**Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale del Direttore Generale**

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

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo e dell'Ente;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi dell'Ente;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- e) alla capacità di gestire i rapporti con gli organi istituzionali.

2. I punteggi da attribuire sono i medesimi utilizzati per valutare i dirigenti d settore ai sensi del successivo articolo 1,4 con le seguenti eccezioni ed integrazioni:

- per i punti A, B, D il punteggio attribuito al direttore generale sarà calcolato come media aritmetica dei punti A, B, D rispettivamente attribuiti ai n. 2 dirigenti delle aree che hanno ottenuto il maggior punteggio;

- per i punti C, E i punteggi da attribuire al direttore generale verranno determinati dall'organo politico di vertice.

3. I punteggi di attribuire sono i medesimi utilizzati per valutare i dirigenti di aree ai sensi del successivo articolo 14.

- e) Di dare atto che il presente regolamento verrà pubblicato sul sito internet dell'Istituto, notificato ai dirigenti delle aree e al direttore generale ed entrerà in vigore decorsi quindici giorni dalla pubblicazione.

Il Direttore Generale  
F.to Dott. Ing. Salvatore Bella

---

## SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLA DIRIGENZA

### TITOLO I - DISPOSIZIONI COMUNI

#### Articolo 1 - Campo di applicazione

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

#### Articolo 2 - Ciclo di gestione della performance

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli dirigenti in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. L'ente è tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dirigenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dal Dipartimento della Funzione Pubblica.
3. L'ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
4. L'ente adotta metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.
5. Dall'applicazione delle disposizioni del presente Regolamento non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza dell'ente. A tal fine si utilizzano le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili e legislazione vigente.

#### Articolo 3 - Definizione delle fasi del ciclo di gestione della performance.

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

### TITOLO II - CRITERI PER LA VALUTAZIONE E LA PREMIALITA' DEL DIRETTORE GENERALE

#### Articolo 4 - Misurazione e valutazione della performance

---

## SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLA DIRIGENZA

1. la funzione di misurazione e valutazione della performance del Direttore Generale è svolta dall'Organo Politico-Amministrativo, il quale ha facoltà di chiedere parere non vincolante al Nucleo di Valutazione.

### **Articolo 5 - Obiettivi e indicatori**

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

### **Articolo 6 - Modalità di raccordo ed integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio**

1. Il collegamento tra obiettivi e risorse finanziarie ed umane è effettuato nel bilancio di previsione dell'anno di riferimento e relativi allegati, da adottarsi ogni anno ai sensi del vigente Regolamento di Contabilità dell'Ente.

### **Articolo 7 - Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale del Direttore Generale**

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del direttore generale è effettuata sulla base di punteggi conseguibili per ogni ambito e criterio, ed è collegata:
  - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo e dell'Ente;
  - b) al raggiungimento di specifici obiettivi dell'Ente;
  - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
  - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
  - e) alla capacità di gestire i rapporti con gli organi istituzionali.

---

## SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLA DIRIGENZA

2. I punteggi da attribuire sono i medesimi utilizzati per valutare i dirigenti d settore ai sensi del successivo articolo 14 con le seguenti eccezioni ed integrazioni:

- per i punti A, B, D il punteggio attribuito al direttore generale sarà calcolato come media aritmetica dei punti A, B, D rispettivamente attribuiti ai n. 2 dirigenti delle aree che hanno ottenuto il maggior punteggio;
- per i punti C, E i punteggi da attribuire al direttore generale verranno determinati dall'organo politico di vertice.

3. I punteggi di attribuire sono i medesimi utilizzati per valutare i dirigenti di aree ai sensi del successivo articolo 14.

### Articolo 8 - Criteri per la differenza delle valutazioni dei dirigenti.

1. Sulla base dei livelli di performance (punteggi) attribuiti al Direttore Generale secondo il sistema di valutazione di cui all'art. 7. Il nucleo attribuisce un punteggio complessivo di 100 punti.
2. Il conseguimento di almeno 76 punti su 100 comporta la liquidazione per intero della retribuzione di risultato teorica massima con i criteri fissati dal vigente CCDI, secondo il seguente schema:
  - a) **100%** della retribuzione di risultato teorica massima se i punti sono compresi tra 100 e 76;
  - b) **70%** della retribuzione di risultato teorica massima se i punti sono 75 e 50;
  - c) un punteggio inferiore a 50 non dà diritto a retribuzione di risultatoIl presente articolo viene applicato anche per la valutazione dei dirigenti.

## TITOLO III - CRITERI PER LA VALUTAZIONE E LA PREMIALITA' DEI DIRIGENTI DELLE AREE

### Articolo 9 - Misurazione e valutazione della performance

1. La funzione di misurazione e valutazione delle performance dei dirigenti delle Aree funzionali è svolta dal Nucleo di Valutazione, cui compete la misurazione e valutazione della performance della struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti delle Aree.

### Articolo 10 - Obiettivi e indicatori

1. Gli obiettivi gestionali sono programmati su base annuale e definiti dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, proposti dal direttore generale e accettati da ogni dirigente di Area. Gli obiettivi sono definiti in sede di bilancio e indicati nei documenti programmatici annuali, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.
2. Gli obiettivi sono:

---

## SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLA DIRIGENZA

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

### **Articolo 11 - Monitoraggio**

1. Il Nucleo di Valutazione, verifica l'andamento delle performance dei dirigenti delle Aree, rispetto agli obiettivi durante il periodo di riferimento e propone, ove necessario interventi correttivi in corso di esercizio, comunicando le criticità riscontrate all'Organo di indirizzo politico amministrativo.

### **Articolo 12 - Procedure di conciliazione relative al sistema della performance**

1. In caso di controversia sulla valutazione dei dirigenti delle Aree, i soggetti valutati possono avanzare motivata istanza di riesame, entro e non oltre 15 giorni dalla data di valutazione, all'Organo politico amministrativo, il quale, sentito il Nucleo di Valutazione ed il Direttore Generale, deciderà nel merito entro i successivi 15 giorni.

### **Articolo 13 - Modalità di raccordo con la programmazione finanziaria e di bilancio**

1. Il collegamento tra obiettivi e risorse finanziarie ed umane è effettuato nel bilancio di previsione dell'anno di riferimento e nel connesso documento di gestione, da adottarsi ogni anno ai sensi del vigente Regolamento di Contabilità dell'Ente.

### **Articolo 14 - Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale**

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti di Area è effettuata sulla base dei punteggi conseguibili per ogni ambito e criterio ed è collegata:
  - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
  - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

---

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

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;

e) alla capacità di gestire i rapporti con gli organi istituzionali;

2. I punteggi da attribuire sono i seguenti:

**A. PROCESSO DI BUDGETING (max 40 punti)**

indicatori di performance relativi all'ambito organizzativi di diretta responsabilità

**Innovazioni tendenti al miglioramento dell'efficienza, efficacia e qualità dei servizi.**

(max. 8 punti per singolo indicatore)

A.1\_Actività individuale sulla base di budget e progetti finalizzati:

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

**Partecipazione alla programmazione**

(max. 8 punti per singolo indicatore)

A.2\_Actività di programmazione tendenti:

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

**B. ATTUAZIONE OBIETTIVI (max 40 punti)**

**raggiungimento di specifici obbiettivi individuali:**

**Valutazione a consuntivo dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi ed alle condizioni organizzative (media max. 40 punti)**

**B.1\_Grado di raggiungimento: punteggio max. 20 per singolo obiettivo**

Alto 20- Medio 13 - Basso 7 - Assente 0

**B.2\_Variazioni obiettivi: punteggio max. 10 per ogni singolo obiettivo**

Nessuna 10- Contenuta 5 - Ampia 0

**B.3\_Tempistica di raggiungimento del risultato : punteggio max.10 per singolo obiettivo**

Piena 10 - Parziale 6 - Insufficiente 3 - Assente 0

---

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

**C. QUALITA' APPORTO PERSONALE (max. 10 punti)**

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

Criticità affrontate e personalmente risolte, punteggio attribuito su base comparativa (max. 10 punti)

**D. VALUTAZIONE DEL PERSONALE (max. 5 punti)**

Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi,

Capacità di gestione e valutazione delle risorse umane con riferimento a qualità e precisione nei giudizi e nella differenziazione dei punteggi.

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

**QUALITA' RAPPORTI CON ISTITUZIONI (max. 5 punti)**

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

**TITOLO IV**

**Articolo 15 – Norme transitorie e finali**

1. Il sistema di misurazione e valutazione di cui al presente Regolamento entrerà in vigore a partire dalla valutazione delle attività dell'anno 2019.
2. Il presente regolamento è pubblicato nel sito internet istituzionale dell'Ente, ai sensi della normativa vigente in materia di trasparenza e merito.