

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DIRIGENZA – FUNZIONARI - DIPENDENTI

(Art. 7 D.lgs 150/2009)

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI COMUNI	2
Articolo 1 - Campo di applicazione.....	2
Articolo 2 - Ciclo di gestione della performance.....	2
Articolo 3 - Definizione delle fasi del ciclo di gestione della performance	3
TITOLO II - CRITERI PER LA VALUTAZIONE E LA PREMIALITA' DEL PERSONALE.....	3
Articolo 4 - Sistema di Misurazione e valutazione della performance.....	3
Articolo 5 - Ciclo di gestione della performance.....	4
TITOLO III - SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA DIRIGENZA.....	4
Articolo 6 - Performance Organizzativa per i Dirigenti	4
Articolo 7 - Performance Individuale per i Dirigenti	4
Articolo 8 - Criteri per la differenza delle valutazioni dei dirigenti – Misurazione del Risultato.....	5
Articolo 9 - Misurazione e valutazione della performance dei dirigenti	5
Articolo 10 - Monitoraggio	5
Articolo 11 - Procedure di conciliazione relative al sistema della performance dei dirigenti.....	6
TITOLO IV - SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI FUNZIONARI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	6
Articolo 12 - Performance per i titolari di incarichi di EQ.....	6
Articolo 13 - Criteri per la differenza delle valutazioni dei funzionari incaricati di EQ – Misurazione del Risultato.....	6
TITOLO V - SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEL RESTANTE PERSONALE.....	7
Articolo 14 - Performance per il personale del comparto.....	7
TITOLO VI – DISPOSIZIONI GENERALI	8
Articolo 15 – Monitoraggio.....	8
Articolo 16 – Procedure di conciliazione relative al sistema della performance del personale non dirigente	9
TITOLO VII - NORME TRANZITORIE E FINALI	9
Articolo 17 - Modalità di raccordo con i sistemi di valutazione esistenti.....	9
Articolo 18 - Norme finali.....	9

TITOLO I - DISPOSIZIONI COMUNI

Articolo 1 - Campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la valutazione e la premialità dell'Istituto Autonomo Case Popolari per la provincia di Catania, ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009.¹
2. Questo atto regolamenta i criteri da adottare per la misurazione valutazione delle performance e pertanto qualora non vengano modificati i contenuti esso verrà annualmente applicato.
3. L'invarianza dei criteri verrà stabilita e certificata nei documenti di programmazione e nel PDO e piano delle performance.
4. Qualora l'Istituto decida di applicare criteri diversi da quelli di seguito riportati dovrà procedere ad adottare un nuovo regolamento.
5. L'adozione di un nuovo sistema di misurazione e pesatura e valutazione deve essere validato preventivamente dal Nucleo di Valutazione.

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'Istituto, 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'Istituto 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 e alla normativa vigente.
3. L'Istituto adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
4. L'Istituto 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'Istituto. A tal fine si utilizzano le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili e legislazione vigente.
6. La performance, ancorché faccia riferimento a politiche e progetti, definiti dagli organi di indirizzo, deve sempre tradursi in obiettivi la cui attuazione sia esplicitata in termini di rispetto dei tempi e/o dimensioni da realizzare e/o specifiche modalità di attuazione. Gli obiettivi, inoltre, debbono essere esplicitamente attribuiti a responsabili e/o uffici dell'ente a cui sia assegnato il compito di promuoverne e presidiarne l'attuazione, anche ai fini della valutazione.
7. Ai fini del monitoraggio, della valutazione e della rendicontazione, la performance dovrà essere esplicitata in termini di "risultato atteso", utilizzando le seguenti "prospettive":
 - a. **Economicità**, con riferimento al conseguimento di vantaggi economici o risparmi (p.es.: riduzione di costi, incremento di entrate);
 - b. **Efficienza**, con riferimento al miglioramento organizzativo, comprovato da risultati oggettivamente rilevabili (p.es.: riduzione dei tempi procedurali, riorganizzazione ecc.);

¹ Articolo 7 comma 1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano ((e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione.)) il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

- c. **Efficacia**, con riferimento al conseguimento di standard o risultati attesi, preventivamente definiti (conseguimento di dimensioni attese, soddisfacimento degli utenti);
- d. **Adempimento**, con riferimento all'attuazione di prescrizioni normative caratterizzate da particolare complessità o valore strategico (assolvimento di obblighi di legge di carattere eccezionale o di particolare gravosità);
- e. **Garanzia**, con riferimento ad attività finalizzate alla trasparenza e alla partecipazione dei cittadini (strumenti di partecipazione, accesso agli atti, trasparenza).

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 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 i dirigenti).
2. Ogni anno nel piano delle attività, nel piano dettagliato degli obiettivi e nel piano delle performance, vengono determinati ed approvati, dall'organo di vertice amministrativo, gli obiettivi strategici e gestionali che verranno assegnati al direttore generale ai dirigenti delle singole aree.
3. Ogni dirigente ha la facoltà di promuovere piani individuali con i quali verranno assegnati specifici obiettivi, con relativi e dettagliati crono programmi, ai propri collaboratori, i quali manifestano la propria disponibilità alla partecipazione. A tal riguardo nella determina di approvazione dovrà essere indicato l'obiettivo, o gli obiettivi assegnati, la tempistica di rendicontazione dell'attività svolta, i collaboratori coinvolti ed il budget.
4. La valutazione dei dipendenti coinvolti nei progetti individuali sarà fatta dai Dirigenti preposti con la relazione conclusiva del piano individuale.

TITOLO II - CRITERI PER LA VALUTAZIONE E LA PREMIALITA' DEL PERSONALE

Articolo 4 - Sistema di Misurazione e valutazione della performance

1. Il sistema di valutazione riguarda due livelli di performance:
 - a. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA che misura il grado di raggiungimento degli obiettivi;
 - b. PERFORMANCE INDIVIDUALE che misura l'apporto individuale;
2. La funzione di valutazione degli obiettivi conseguiti dai Dirigenti spetta al Nucleo di Valutazione² e riguarda la Performance Organizzativa.
3. La funzione di valutazione degli aspetti comportamentali dei Dirigenti spetta al Direttore Generale e riguarda la Performance Individuale.
4. La funzione di misurazione e valutazione dei Funzionari di Elevata Qualificazione titolari di incarico di EQ (ex. P.O.) spetta ai Dirigenti dei servizi.
5. La funzione di misurazione e valutazione del personale del comparto è di competenza del dirigente dell'area a cui è affidato il personale, su proposta dei relativi Funzionari responsabili del servizio.

² Articolo 7 comma 2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta: a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;

Articolo 5 - Ciclo di gestione della performance

1. Entro il 31 gennaio, e comunque dopo l'approvazione del bilancio, l'organo di indirizzo politico amministrativo, su proposta della direzione generale, definisce ed approva il piano della performance, piano dettagliato obiettivi;
2. Con tale documento determinati e confermati gli obiettivi strategici, definiti gli obiettivi gestionali per ogni singola area e affidate le risorse finanziarie, umane e strumentali;
3. Tale piano viene deliberato anche prima dell'approvazione del bilancio di previsione al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa. In questo caso il piano sarà provvisorio e verrà definitivamente approvato dopo l'approvazione del bilancio;
4. Entro il 30 giugno la relazione annuale sulla performance, riferita all'anno precedente, è proposta dal Direttore Generale, approvata dall'Organo di indirizzo politico amministrativo, ed è obbligatoriamente validata dal Nucleo di Valutazione.

TITOLO III - SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA DIRIGENZA

Articolo 6 - Performance Organizzativa per i Dirigenti

1. La performance organizzativa dei dirigenti viene valutata tenendo conto dell'effettivo grado di attuazione di piani e programmi nel rispetto delle fasi e tempi previsti (fattore temporale) fino a un massimo di 30 punti e del grado di raggiungimento di specifici obiettivi assegnati degli standard qualitativi e quantitativi definiti fino a un massimo di 50 punti.
2. La valutazione della performance organizzativa inciderà nella misura di un totale di 80 punti sulla valutazione complessiva dei Dirigenti di Area.
3. Per Performance organizzativa di Ente si tiene conto dei seguenti fattori:
 - a) Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - b) Tempistica ai fini del raggiungimento di ciascun obiettivo in base a cronoprogramma.
4. La valutazione della performance organizzativa dei dirigenti è di competenza del Nucleo di Valutazione.

Articolo 7 - Performance Individuale per i Dirigenti

1. La performance individuale dei dirigenti serve a valutare l'apporto individuale in funzione degli standard qualitativi e quantitativi definiti, il livello previsto di assorbimento delle risorse impiegate, l'attenzione alla valorizzazione di gestione delle risorse strumentali ed umane assegnate, la capacità di soluzione delle criticità affrontate.
2. I comportamenti soggetti a valutazione sono pertanto i seguenti:
 - a. Razionalizzazione e organizzazione interna e miglioramento della efficienza, efficacia e/o della qualità dei servizi – da 0 a 4 punti;
 - b. Partecipazione alla programmazione e capacità propositiva – da 0 a 4 punti;
 - c. Criticità affrontate e grado di relativa soluzione – da 0 a 4 punti;
 - d. Capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane. Qualità e precisione nella differenziazione dei giudizi – da 0 a 4 punti;
 - e. Capacità di gestione dei rapporti con gli organi istituzionali – da 0 a 4 punti.
3. Per ciascuna Area i singoli Obiettivi assegnati al dirigente, nel Piano delle Performance e nel piano dettagliato degli obiettivi avranno un peso.
4. La valutazione della performance individuale inciderà nella misura di un totale di 20 punti sulla valutazione complessiva dei Dirigenti di Area.
5. La valutazione della performance organizzativa dei dirigenti è di competenza del Direttore Generale.

Articolo 8 - Criteri per la differenza delle valutazioni dei dirigenti – Misurazione del Risultato

1. La Valutazione dei Dirigenti comporta la valutazione della Performance Organizzativa e della Performance Individuale. Il punteggio massimo attribuibile al Dirigente è pari a 100 punti distribuiti in 80 punti massimi attribuiti per la valutazione della Performance Organizzativa in funzione del raggiungimento degli obiettivi e 20 punti massimi attribuiti per la valutazione dell'apporto comportamentale individuale.
2. La retribuzione di risultato verrà così calcolata:
 - Un punteggio inferiore a 60 non dà diritto a retribuzione di risultato teorica massima;
 - Da 61 punti a 70 punti raggiunti da diritto al 50% della retribuzione di risulta teorica massima;
 - Da punti 71 a 80 punti raggiunti da diritto al 80% della retribuzione di risulta teorica massima;
 - Ogni punto uguale o superiore a 81 vale l'1%. In tal modo qualora il punteggio sia di 95 l'indennità di Risultato corrisponde al 95% mentre un punteggio di 100 corrisponde al 100%.

Articolo 9 - Misurazione e valutazione della performance dei dirigenti

1. La funzione di misurazione e valutazione delle performance delle Aree dirigenziali è svolta dal Nucleo di Valutazione, cui compete altresì la proposta di valutazione annuale dei dirigenti delle Aree.
2. Una volta formalizzata la proposta di valutazione dei Dirigenti delle Aree il NdV la trasmette all'Organo Politico Amministrativo e alla Direzione Generale che predispongono apposito atto dove vengono determinati i punteggi acquisiti in relazione agli obiettivi raggiunti.
3. Tale proposta viene trasmessa ad ogni dirigente il quale potrà accentarla o avvalersi della procedura di cui all'articolo 10 e 11 del presente regolamento.

Articolo 10 - Monitoraggio

1. Il Direttore generale verifica periodicamente l'andamento delle performance, e adotta, ove necessario interventi correttivi in corso di esercizi, comunicando le criticità riscontrate all'organo di indirizzo politico amministrativo.
2. Il Direttore Generale predisporrà una relazione infra annuale sullo stato di avanzamento di programmi ed obiettivi, e sull'andamento degli obiettivi strategici. Tale relazione verrà inviata al NdV che opererà come previsto dal comma 3 del presente articolo.
3. Il NdV acquisite le relazioni infra-annuali da parte della direzione generale, valuta l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento, segnala l'eventuale necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.
4. In tal caso qualora fosse necessario verrà approvato un atto di modifica del PDO e del piano delle performance al fine di dare atto delle modifiche degli obiettivi assegnati.
5. Nella valutazione definitiva non si potrà non tenere conto di eventuali procedimenti disciplinari a carico del direttore generale e dei dirigenti valutati. Gli eventuali procedimenti dovranno incidere negativamente sulla valutazione delle performance e degli obiettivi assegnati. Si precisa che, qualora il Direttore Generale e/o dirigente abbia raggiunto un risultato positivo, ma sia sottoposto a procedimento disciplinare per qualsiasi motivazione, non è possibile che tale circostanza non incida sul risultato, dovendosi in tal caso valutare le effettive circostanze per le quali è stato avviato il procedimento e gli eventuali esiti dello stesso. In tal caso qualora il procedimento avviato risulti concluso prima della valutazione verrà preso in considerazione nella valutazione, se avviato dagli organi competenti e viene sospeso dagli stessi si prenderà atto della sospensione e si potrà sospendere la valutazione in attesa dell'esito del procedimento disciplinare. In ogni caso se è stata formalizzata e definita la valutazione e viene aperto procedimento disciplinare in data successiva questo non potrà assolutamente incidere sulla valutazione già espresse.

Articolo 11 - Procedure di conciliazione relative al sistema della performance dei dirigenti

1. In caso di controversia sulla valutazione dei dirigenti delle Aree, i soggetti valutati possono avanzare motivata istanza di riesame, entro e non oltre 7 giorni dalla data della proposta di valutazione, inviando una relazione dettagliata al Direttore Generale e al Nucleo di valutazione e per conoscenza all'Organo Politico Amministrativo.
2. La richiesta di riesame potrà essere fatta una sola volta dal dirigente; lo stesso pertanto è onerato ad evidenziare tutte i rilievi in un unico atto.
3. Nel caso in cui non venga avviata la procedura di contestazione di cui ai commi precedenti la valutazione verrà considerata come accettata dal dirigente.
4. Il Direttore generale instruirà con propria relazione il fascicolo con la richiesta del dirigente e la propria valutazione di merito e la invierà al Nucleo di Valutazione.
5. Il nucleo di valutazione ha 8 giorni per relazionare in merito alla documentazione prodotta dai Dirigenti e trasmette la propria relazione al Direttore Generale e all'Organo Politico Amministrativo;
6. Il Direttore Generale, deciderà nel merito entro i successivi 15 giorni con proprio atto.
7. Nel caso di accettazione parziale o di diniego delle istanze avanzate dal dirigente lo stesso non potrà più riproporre alla direzione generale rilievi e/o contestazione e potrà solo impugnare l'atto presso gli organi giurisdizionali competenti.

TITOLO IV - SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI FUNZIONARI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Articolo 12 - Performance per i titolari di incarichi di EQ

1. La valutazione della performance per i titolari di incarichi di EQ è di competenza del dirigente della propria Area.
2. La performance per i titolari di incarichi di EQ viene valutata tenendo conto dei seguenti ELEMENTI INDIVIDUALI fino ad un massimo di 30 punti:
 - a. Gestione del lavoro di squadra/guida del gruppo – da 0 a 5 punti;
 - b. Capacità di facilitare le comunicazioni interne al gruppo/all'organizzazione;
 - c. Propensione all'innovazione ed al raggiungimento di una maggiore efficienza organizzativa – da 0 a 5 punti;
 - d. Capacità di gestire adeguatamente gli orari, i permessi e le ferie dei collaboratori – da 0 a 5 punti;
 - e. Attenzione nel differenziare le attitudini dei propri collaboratori sfruttandone le potenzialità e migliorandone le capacità – da 0 a 5 punti;
 - f. Proposta ed organizzazione di soluzioni innovative e contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali – da 0 a 5 punti;
3. La performance per i titolari di incarichi di EQ viene valutata tenendo conto dei seguenti ELEMENTI ORGANIZZATIVI fino ad un massimo di 70 punti:
 - a. Grado di raggiungimento degli obiettivi fissati nel piano della performance o in altri strumenti programmatici – da 0 a 70 punti;

Articolo 13 - Criteri per la differenza delle valutazioni dei funzionari incaricati di EQ – Misurazione del Risultato

1. La Valutazione dei funzionari incaricati di EQ comporta la valutazione della Performance Organizzativa e della Performance Individuale. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 100 punti distribuiti in 30 punti massimi attribuiti per la valutazione della Performance Organizzativa e 70 punti massimi attribuiti per la valutazione della Performance Individuale.
2. La valutazione relativa alla retribuzione di risultato verrà così calcolata:

- Per un punteggio inferiore a 61 la valutazione della retribuzione di risultato attribuibile è pari allo 0%;
- Per un punteggio tra 61 e 80 la valutazione della retribuzione di risultato attribuibile va dall'1% con incremento differenziale fino ad un massimo del 50%;
- Per un punteggio uguale o superiore a 81 la valutazione della retribuzione di risultato attribuibile varia dal 51% con incremento differenziale fino ad un massimo del 100%.

TITOLO V - SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEL RESTANTE PERSONALE

Articolo 14 - Performance per il personale del comparto

1. La valutazione della performance per il restante personale è di competenza del dirigente della propria Area su proposta del relativo responsabile di servizio.
2. La performance Individuale viene valutata tenendo conto dei seguenti ELEMENTI ORGANIZZATIVI fino ad un massimo di 40 punti per i dipendenti inquadrati in area Operatori o Operatori Esperti, secondo i seguenti parametri:
 - a. Precisione e qualità delle prestazioni svolte fino a max. 20 punti, così dettagliati:
 - i. Diligenza e attitudine – da 0 a 5 punti;
 - ii. Competenze dimostrate – da 0 a 5 punti;
 - iii. Qualità & crescita formativa – da 0 a 5 punti;
 - iv. Puntualità & Precisione – da 0 a 5 punti;
 - b. Adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione dei cambiamenti organizzativi fino a max. 20 punti, così dettagliati:
 - i. Valutazione di situazioni nuove – da 0 a 5 punti;
 - ii. Partecipazione attiva e continua – da 0 a 5 punti;
 - iii. Opera con flessibilità – da 0 a 5 punti;
 - iv. Gestisce situazioni di crisi – da 0 a 5 punti.
3. La performance Individuale viene valutata tenendo conto dei seguenti ELEMENTI ORGANIZZATIVI fino ad un massimo di 40 punti per i dipendenti inquadrati in area Istruttori o Funzionari, secondo i seguenti parametri:
 - a. Orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici fino a max. 20 punti, così dettagliati:
 - i. Valuta i bisogni degli utenti/colleghi – da 0 a 5 punti;
 - ii. Orientamento all'utente/collega – da 0 a 5 punti;
 - iii. Dedizione all'attività lavorativa – da 0 a 5 punti;
 - iv. Collaborazione & Team Working – da 0 a 5 punti;
 - b. Proposta ed organizzazione di soluzioni innovative e contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali fino a max. 20 punti, così dettagliati:
 - i. Sa organizzare il proprio tempo – da 0 a 5 punti;
 - ii. Sa sfruttare le risorse – da 0 a 5 punti;
 - iii. Razionalizza le procedure – da 0 a 5 punti;
 - iv. Spirito d'iniziativa & proposte migliorative – da 0 a 5 punti;
4. La performance viene valutata tenendo conto dei seguenti ELEMENTI INDIVIDUALI fino ad un massimo di 30 punti per i dipendenti inquadrati in tutte le aree, secondo i seguenti parametri:
 - a. Modalità di svolgimento dell'attività d'ufficio – da 0 a 5 punti;
 - b. Qualità dei servizi prestati – da 0 a 5 punti;
 - c. Quantità del lavoro dedicata al raggiungimento degli obiettivi – da 0 a 5 punti;
 - d. Semplificazione e celerità delle procedure – da 0 a 5 punti;
 - e. Osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure – da 0 a 5 punti;

- f. Sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni & Problem Solving – da 0 a 5 punti.
5. Per i dipendenti inquadrati in tutte le aree il punteggio massimo di valutazione è pari a 70.
La valutazione relativa alla retribuzione di Performance verrà così calcolata:
- Per un punteggio inferiore a 35 la valutazione della retribuzione di risultato attribuibile è pari allo 0%;
 - Per un punteggio tra 36 e 45 la valutazione della retribuzione di risultato attribuibile va dall'1% con incremento differenziale fino ad un massimo del 40%;
 - Per un punteggio tra 46 e 55 la valutazione della retribuzione di risultato attribuibile va dall'1% con incremento differenziale fino ad un massimo del 70%;
 - Per un punteggio uguale o superiore a 56 la valutazione della retribuzione di risultato attribuibile varia dal 71% con incremento differenziale fino ad un massimo del 100%.

TABELLA ESEMPLIFICATIVA:

PUNTI	% risultante	PUNTI	% risultante	PUNTI	% risultante
fino a 35	0,00%	47	44,22%	59	77,21%
36	1,00%	48	47,44%	60	79,29%
37	5,33%	49	50,67%	61	81,36%
38	9,67%	50	53,89%	62	83,43%
39	14,00%	51	57,11%	63	85,50%
40	18,33%	52	60,33%	64	87,57%
41	22,67%	53	63,56%	65	89,64%
42	27,00%	54	66,78%	66	91,71%
43	31,33%	55	70,00%	67	93,79%
44	35,67%	56	71,00%	68	95,86%
45	40,00%	57	73,07%	69	97,93%
46	41,00%	58	75,14%	70	100,00%

6. La performance Organizzativa viene valutata in base al raggiungimento di obiettivi specifici definiti ed assegnati dal proprio Dirigente con formale atto.

TITOLO VI – DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 15 – Monitoraggio

1. Il Direttore generale verifica periodicamente l'andamento delle performance, e adotta, ove necessario interventi correttivi in corso di esercizi, comunicando le criticità riscontrate all'organo di indirizzo politico amministrativo.
2. Il Direttore Generale predisporrà una relazione infra annuale sullo stato di avanzamento di programmi ed obiettivi, e sull'andamento degli obiettivi strategici. Tale relazione verrà inviata al NdV che opererà come previsto dal comma 3 del presente articolo.
3. Il NdV acquisite le relazioni infra-annuali da parte della direzione generale, valuta l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento, segnala l'eventuale necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.
4. In tal caso qualora fosse necessario verrà approvato un atto di modifica del PDO e del piano delle performance al fine di dare atto delle modifiche degli obiettivi assegnati.

5. Nella valutazione definitiva non si potrà non tenere conto di eventuali procedimenti disciplinari a carico del direttore generale e dei dirigenti valutati. Gli eventuali procedimenti dovranno incidere negativamente sulla valutazione delle performance e degli obiettivi assegnati. Si precisa che, qualora il Direttore Generale e/o dirigente abbia raggiunto un risultato positivo, ma sia sottoposto a procedimento disciplinare per qualsiasi motivazione, non è possibile che tale circostanza non incida sul risultato, dovendosi in tal caso valutare le effettive circostanze per le quali è stato avviato il procedimento e gli eventuali esiti dello stesso. In tal caso qualora il procedimento avviato risulti concluso prima della valutazione verrà preso in considerazione nella valutazione, se avviato dagli organi competenti e viene sospeso dagli stessi si prenderà atto della sospensione e si potrà sospendere la valutazione in attesa dell'esito del procedimento disciplinare. In ogni caso se è stata formalizzata e definita la valutazione e viene aperto procedimento disciplinare in data successiva questo non potrà assolutamente incidere sulla valutazione già espresse.

Articolo 16 – Procedure di conciliazione relative al sistema della performance del personale non dirigente

1. In caso di controversia sulla valutazione dei dirigenti delle Aree, i soggetti valutati possono avanzare motivata istanza di riesame, entro e non oltre 7 giorni dalla data della proposta di valutazione, inviando una relazione dettagliata al Direttore Generale e al Nucleo di valutazione e per conoscenza all'Organo Politico Amministrativo.
2. La richiesta di riesame potrà essere fatta una sola volta dal dirigente; lo stesso pertanto è onerato ad evidenziare tutte i rilievi in un unico atto.
3. Nel caso in cui non venga avviata la procedura di contestazione di cui ai commi precedenti la valutazione verrà considerata come accettata dal dirigente.
4. Il Direttore generale instruirà con propria relazione il fascicolo con la richiesta del dirigente e la propria valutazione di merito e la invierà al Nucleo di Valutazione.
5. Il nucleo di valutazione ha 8 giorni per relazionare in merito alla documentazione prodotta dai Dirigenti e trasmette la propria relazione al Direttore Generale e all'Organo Politico Amministrativo;
6. Il Direttore Generale, deciderà nel merito entro i successivi 15 giorni con proprio atto.
7. Nel caso di accettazione parziale o di diniego delle istanze avanzate dal dirigente lo stesso non potrà più riproporre alla direzione generale rilievi e/o contestazione e potrà solo impugnare l'atto presso gli organi giurisdizionali competenti.

TITOLO VII - NORME TRANZITORIE E FINALI

Articolo 17 - Modalità di raccordo con i sistemi di valutazione esistenti

Il sistema di misurazione e valutazione di cui al presente Regolamento entrerà in vigore a partire dalla valutazione delle attività dell'anno 2024.

Articolo 18 - Norme finali

Il presente regolamento adottato dall'organo di indirizzo politico amministrativa, previa validazione del nucleo di valutazione e previo accordo tra delegazione sindacale e delegazione di parte datoriale, è pubblicato nel sito internet istituzionale dell'Istituto, ai sensi della normativa vigente in materia di trasparenza e merito.



ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI DI CATANIA

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE art.7 D.lgs n.150/2009

AREA

Dirigente:

ATTIVITA' SVOLTE NELL'ANNO:

RISULTATI RAGGIUNTI

PERIODO VALUTATO

DAL

AL

SCHEDA

ORG

RISULTATI ORGANIZZATIVI - ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI

punti assegnabili max. 80

INDICATORI	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OB. fino a	ORG.							Somma singoli punteggi ponderata al peso	Punteggio Organizzativa	
			Grado di ragg.									
			Sup. al target	Eccellente	Buono	Discreto	Sufficiente	Parziale	Insuffic.			Assente
			80	75	65	55	40	30	10	0		
	Obiettivo 1											
	Obiettivo 2											
	Obiettivo 3											
	Obiettivo 4											
	Obiettivo 5											
	Obiettivo 6											
	Obiettivo 7											
	Obiettivo 8											
	Obiettivo 9											
	Obiettivo 10											
	Obiettivo 11											
	Obiettivo 12											
	Obiettivo 13											
	Obiettivo 14											
	Obiettivo 15											
	0	0	somma punteggi							0		

A cura del Nucleo di Valutazione



ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI DI CATANIA

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE art.7 D.lgs n.150/2009

AREA

Dirigente:

ATTIVITA' SVOLTE NELL'ANNO:

RISULTATI RAGGIUNTI

PERIODO VALUTATO

DAL

AL

SCHEDA

IND

RISULTATI INDIVIDUALI - APPORTO PERSONALE

punti assegnabili max. 20

pr.	DESCRIZIONE	IND.					Somma singoli punteggi	Punteggio Individuale
		Ottimo	Buono	Sufficiente	Insuffic.	Assente		
		4	3	2	1	0		
1	Razionalizzazione e organizzazione interna e miglioramento della efficienza, efficacia e/o della qualità dei servizi							
2	Partecipazione alla programmazione e capacità propositiva							
3	Criticità affrontate e grado di relativa soluzione							
4	Capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane. Qualità e precisione nella differenziazione dei giudizi							
5	Capacità di gestione dei rapporti con gli organi istituzionali							
0		somma punteggi						

A cura del Direttore Generale


ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI DI CATANIA

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE art.7 D.lgs n.150/2009

AREA ATTIVITA' SVOLTE NELL'ANNO: PERIODO VALUTATO	Dirigente: DAL	RISULTATI RAGGIUNTI AL
---	------------------------------	--------------------------------------

VALUTAZIONE RISULTANTE		
SCHEDA	ORG	RISULTATI ORGANIZZATIVI - ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI
SCHEDA	IND	RISULTATI INDIVIDUALI - APPORTO PERSONALE

PERCENTUALE RISULTANTE PER L'INDENNITA' DI RISULTATO in funzione del SMVP
--

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

IL DIRETTORE GENERALE

IL PRESIDENTE

IL COMPONENTE

IL COMPONENTE

 IL DIRIGENTE VALUTATO
per accettazione

SCHEDA		IND		RISULTATI INDIVIDUALI - APPORTO PERSONALE								punti assegnabili max. 30	
ORG		INDICATORI		IND.						somma singola punteggi		Punteggio Individuale arrotondato	
ORG		INDICATORI		Sup. al target	Eccellente	Buono	Discreto	Sufficiente	Insuffic.	grav. Insuffic.	Punteggio Organizzativo		
ORG		INDICATORI		70	60	50	40	20	10	0	Punteggio Organizzativo		
DESCRIZIONE		max		5	5	5	5	5	5		Punteggio Organizzativo		
1		Gestione del lavoro di squadra/guida del gruppo									Punteggio Organizzativo		
2		Capacità di facilitare le comunicazioni interne al gruppo/all'organizzazione									Punteggio Organizzativo		
3		Propensione all'innovazione ed al raggiungimento di una maggiore efficienza organizzativa									Punteggio Organizzativo		
4		Capacità di gestire adeguatamente gli orari, i permessi e le ferie dei collaboratori									Punteggio Organizzativo		
5		Attenzione nel differenziare le attitudini dei propri collaboratori utilizzandone le potenzialità e migliorandone le capacità									Punteggio Organizzativo		
6		Proposta ed organizzazione di soluzioni innovative e contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali									Punteggio Organizzativo		
				somma punteggi									

A cura del Dirigente

VALUTAZIONE RISULTANTE

SCHEDA

ORG

RISULTATI ORGANIZZATIVI - ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI

IND

RISULTATI INDIVIDUALI - APPORTO PERSONALE

PERCENTUALE RISULTANTE PER L'INDENNITA' DI RISULTATO in funzione del SMVP

IL DIRIGENTE di AREA

IL TITOLARE di EQ VALUTATO
per accettazione

		ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI DI CATANIA SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE art.7 D.lgs n.150/2009						
AREA: _____		Servizio						
DIPENDENTE: _____								
ATTIVITA' SVOLTE NELL'ANNO								
PERIODO VALUTATO		DAL _____ AL _____						
GEN		ELEMENTI validi per tutte le aree di classific.ne (ex. cat. A, B, C & D)						
		punti assegnabili max. 30						
		Grado di valutazione					Punteggio parz.	
	INDICATORI	Eccellente	Buono	Discreto	Sufficiente	Insuffic.		grav. Insuff.
	punti	5	4	3	2	1		0
1.	Modalità di svolgimento delle attività in ufficio							
2.	Qualità dei servizi prestati							
3.	Quantità di lavoro dedicata al raggiungimento degli obiettivi							
4.	Semplificazione e celerità delle procedure							
5.	Osservanza dei termini previsti per la conclusione delle procedure							
6.	Sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni & Problem Solving							
somma punteggi								
ex. A & B		ELEMENTI validi per Operatori & Operatori Esperti (ex. cat. A & B)						
		punti assegnabili max. 40						
		Grado di valutazione					Punteggio parz.	
	INDICATORI	Eccellente	Buono	Discreto	Sufficiente	Insuffic.		grav. Insuff.
	punti	5	4	3	2	1		0
1.	Precisione e qualità delle prestazioni	Diligenza & Attitudine Competenze dimostrate Qualità & Crescita formativa Puntualità & Precisione						
2.	Adattamento operativo al contesto, alle esigenze di flessibilità ed alla gestione dei cambiamenti operativi	Valutazione di situazioni nuove Partecipazione attiva e continua Opera con flessibilità Gestisce situazioni critiche						
somma punteggi								
ex. C & D		ELEMENTI validi per Istruttori & Funzionari (ex. cat. C & D)						
		punti assegnabili max. 40						
		Grado di valutazione					Punteggio parz.	
	INDICATORI	Eccellente	Buono	Discreto	Sufficiente	Insuffic.		grav. Insuff.
	punti	5	4	3	2	1		0
1.	Orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici	Valuta i bisogni degli utenti/colleghi Orientamento all'utente/collega Dedizione all'attività lavorativa Collaborazione & Team Working Sa organizzare il proprio tempo						
2.	Proposta ed organizzazione di soluzioni innovative e contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali	Sa sfruttare le risorse Razionalizza le procedure Spirito d'iniziat. & prop. migliorative						
somma punteggi								

		ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI DI CATANIA SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE art.7 D.lgs n.150/2009	
AREA: _____		Servizio _____	
DIPENDENTE: _____			
ATTIVITA' SVOLTE NELL'ANNO			
PERIODO VALUTATO		DAL	AL
VALUTAZIONE RISULTANTE			
GEN	ELEMENTI validi per tutte le aree di classificazione (ex. cat. A, B, C & D)		
ex. A & B	ELEMENTI validi per Operatori & Operatori Esperti (ex. cat. A & B)		
ex. C & D	ELEMENTI validi per Istruttori & Funzionari (ex. cat. C & D)		
PERCENTUALE RISULTANTE PER PERFORMANCE INDIVIDUALE in funzione del SMVP			

Il Responsabile Titolare di EQ

IL DIRIGENTE di AREA

 IL DIPENDENTE VALUTATO
 per accettazione



ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI DI CATANIA

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE art.7 D.lgs n.150/2009

AREA:

IL DIRIGENTE:

ASSEGNAZIONE OBIETTIVO PER L'ANNO

n°

denominazione dell'obiettivo

OBIETTIVO n°

DESCRIZIONE OBIETTIVO (caratteristica e risultati attesi)

periodo temporale di realizzazione

DATA INIZIO

DATA CONCLUSIONE

pr.	Risorse umane individuate	Livello di responsabilità	% corrispondente
			RP=Responsabile Coordinatore 100% C=Collaboratore 70%
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

IMPORTO DESTINATO

VALUTAZIONE

pr.	DIPENDENTE	INDICATORI	Grado di valutazione						Punteggio valutazione	% su budget	IMPORTO
			Eccellente	Buono	Discreto	Sufficiente	mediocre	negativo			
		punti	5	4	3	2	1	0			
1.											
2.											
3.											
4.											
5.											
6.											
7.											
8.											
9.											
10.											

N° dip. valutati positivamente

BUDGET STANZIATO

IL DIRIGENTE di AREA