



* * * * *

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLA DIRIGENZA
dell'Istituto Autonomo per le Case Popolari della provincia di Caltanissetta
(Art.7 D.lgs 150/2009)**

**TITOLO I
DISPOSIZIONI COMUNI**

Art. 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 Caltanissetta, ai sensi dell'art.7 del D.lgs n.150/2009.

Art. 2

Ciclo di gestione della performance

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli 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 dalla Commissione di cui all'articolo 13 del D.lgs n.150/2009.
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 tale fine si utilizzano le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 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

ART. 4

Misurazione e valutazione della performance

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance del dirigente generale è svolta dall'Organismo indipendente di valutazione della performance, cui compete la misurazione e valutazione della performance della struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale del Direttore generale all'Organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente.

ART. 5

Obiettivi e indicatori

1. Gli obiettivi sono programmati su base annuale e definiti dal Consiglio di Amministrazione. 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 quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

ART. 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 nel connesso Documento di gestione, da adottarsi ogni anno ai sensi del vigente Regolamento di Contabilità dell'Ente.

ART. 7

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

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 art. 14.

ART. 8

Criteri per la differenziazione 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, allo stesso è attribuito un punteggio complessivo con un massimo di 100 punti.
2. Il conseguimento di almeno 90 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 90 e 100;
 - b) **90 %** della retribuzione di risultato teorica massima se i punti sono compresi tra 81 e 89;
 - c) **80 %** della retribuzione di risultato teorica massima se i punti sono compresi tra 71 e 80;
 - d) **70 %** della retribuzione di risultato teorica massima se i punti sono compresi tra 61 e 70;
 - e) **50 %** della retribuzione di risultato teorica massima se i punti sono compresi tra 50 e 60;
 - f) nessuna retribuzione di risultato teorica se i punti sono inferiori a 50.

TITOLO III
CRITERI PER LA VALUTAZIONE
E LA PREMIALITA' DEI DIRIGENTI DI AREA

ART. 9

Misurazione e valutazione della performance dei dirigenti

1. La funzione di misurazione e valutazione delle performance dei dirigenti di Area è svolta dal Direttore Generale a seguito della validazione della Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 del D.lgs 150/2009 e s.m.i. effettuata dall'Organismo indipendente di valutazione della performance, cui compete il servizio di controllo interno e l'attività di controllo strategico, di cui all'articolo 6, comma 1, del D.lgs. n. 286 del 1999, riferendo, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo;
2. L'OIVP garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.lgs 150/2009, secondo quanto previsto dal decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

ART. 10

Obiettivi e indicatori

1. Gli obiettivi sono programmati su base annuale e definiti dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentito il direttore generale che a sua volta consulta i dirigenti. 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:
 - 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 quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Art.11

Monitoraggio

1. L'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIVP), con il supporto del Direttore generale, verifica l'andamento delle performance dei dirigenti di Area, rispetto agli obiettivi, durante il periodo di riferimento e adotta, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio, comunicando le criticità riscontrate all'Organo di indirizzo politico amministrativo.

Art .12

Procedure di conciliazione relative al sistema della performance

1. In caso di controversia sulla valutazione dei dirigenti di Area, i soggetti valutati possono avanzare motivata istanza di riesame, entro 15 giorni dalla data di valutazione, al Direttore Generale, il quale, sentito l'OIVP, deciderà nel merito entro i successivi 15 giorni.

Art. 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.

Art. 14

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti dei Servizi 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 seguenti:

A. PROCESSO DI BUDGETING (max. 40 punti)
indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità:
Innovazioni tendenti al miglioramento dell'efficienza, efficacia e qualità dei servizi.
(max.8 punti per singolo indicatore)
A.1_ Attività individuate sulla base del budget e di 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_ Attività di programmazione tendenti:

alla partecipazione alle fasi del procedimento e programmazione
capacità propositiva ed apporto nella programmazione;

B. ATTUAZIONE OBIETTIVI (max.40 punti)

raggiungimento di specifici obiettivi 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 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

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 VI NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 15

Modalità di raccordo con i sistemi di valutazione esistenti

1. Il presente sistema di misurazione e valutazione della performance integra le norme contenute nel Dlgs. 150/2009 e s.m.i., nel CCNL e negli Accordi decentrati integrativi nel tempo vigenti, ed entrerà in vigore a partire dalla valutazione delle attività dell'anno 2019.

Art. 16

Norme finali

1. Il presente Sistema di misurazione e valutazione della performance, acquisito il parere dell'OIVP e delle OO.SS. territoriali, è adottato dal Dirigente Generale e pubblicato nel sito internet istituzionale dell'Ente, ai sensi della normativa vigente in materia di trasparenza e merito.

Caltanissetta, _____