



\* \* \* \* \*

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLA DIRIGENZA  
dell'Istituto Autonomo per le Case Popolari della provincia di Caltanissetta  
Adottato dall'Organismo Indipendente di Valutazione  
(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 Direttore Generale è svolta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, sentito l'OIVP.

**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, il Presidente attribuisce un punteggio complessivo con un massimo di 100 punti.
2. Il conseguimento di almeno 80 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 80 e 100;
  - b) **70 %** della retribuzione di risultato teorica massima se i punti sono compresi tra 50 e 79;
  - c) **50 %** della retribuzione di risultato teorica massima se i punti sono inferiori a 50;

**TITOLO III**  
**CRITERI PER LA VALUTAZIONE**  
**E LA PREMIALITA' DEI DIRIGENTI DEI SETTORI**

**ART. 9**

*Misurazione e valutazione della performance*

1. La funzione di misurazione e valutazione delle performance dei dirigenti dei Servizi è svolta dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance, cui compete la misurazione e valutazione della performance della struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti dei Settori;

**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 dei Settori, 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 dei Settori, i soggetti valutati possono avanzare motivata istanza di riesame, entro 15 giorni dalla data di valutazione, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale, sentito l'OIVP ed il Direttore generale, 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 sistema di valutazione previgente cessa di produrre i suoi effetti fino alla valutazione dei risultati dell'anno 2014. Il sistema di misurazione e valutazione di cui al presente Regolamento entrerà in vigore a partire dalla valutazione delle attività dell'anno 2015.

### **Art. 16**

*Norme transitorie comuni*

1. Ai sensi dell'art.6, comma 1, del D.lgs 01/08/2011 n.141 (G.U. n.194 del 22/08/2011) la differenziazione retributiva in fasce di merito prevista dall' art.19 del D.lgs n.150/2009, non si applica se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non e' superiore a 5.

### **Art. 17**

*Norme finali*

1. Il presente regolamento è pubblicato nel sito internet istituzionale dell'Ente, ai sensi della normativa vigente in materia di trasparenza e merito.

Caltanissetta, 18/11/2014

### **L'Organismo Indipendente di Valutazione**

Il Presidente:

Arch. Calogero Punturo

---

i Componenti:

Avv. Calogero Ariosto

---

Dott. Antonio Salvatore Piro

---

**ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI DI CALTANISSETTA**

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

REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE E LA PREMIALITA' DEI DIRIGENTI DEI SETTORI approvato con verbale n. \_\_\_\_\_

**ATTIVITA' SVOLTE NELL'ANNO** \_\_\_\_\_

**SETTORE**

**Dirigente**

**SCHEDA**

**A PROCESSO DI BUDGETING punti assegnabili max. 40**

		<b>A.1 / A.2</b> da 0 a 8	TOTALE PUNTI ASSEGNATI max. punti 20 scheda A
<b>1</b>	Innovazioni tendenti al miglioramento della efficienza, efficacia e/o della qualità dei servizi	<b>A.1</b> Indicazione di attività individuate sulla base del budget ed in particolare dei progetti finalizzati tendenti : alla razionalizzazione dell'orgnaizzazione interna	<b>40</b>
		al miglioramento della soddisfazione degli utenti	
		alla realizzazione di economie gestionali.	
<b>2</b>	Partecipazione alla programmazione	<b>A.2</b> Indicazione di attività di programmazione e tendenti : alla partecipazione alle singole fasi del procedimento di programmazione	
		alla capacità propositiva ed apporto nella programmazione.	

*Note: Punteggio assegnato su base comparativa*

**ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI DI CALTANISSETTA**

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

REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE E LA PREMIALITA' DEI DIRIGENTI DEI SETTORI approvato con verbale n. \_\_\_\_\_

ATTIVITA' SVOLTE NELL'ANNO \_\_\_\_\_

**SETTORE**

**Dirigente**

**SCHEDA**

**B ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI** punti assegnabili max. 40

Descrizione obiettivo	B.1				B.2			B.3				Somma singoli punteggi	Punteggio in base alla media dei punteggi assegnati - max.45 punti
	Grado di ragg.				Variaz. Ob.			Tempistica di ragg.rel.ris.					
	Alto	Medio	Basso	Assente	Ness.	Cont.	Ampla	Piena	Parz.	Insuffic.	Assente		
	20	13	7	0	10	5	0	10	6	3	0		
<b>3</b> Valutazione a consuntivo dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi ed alle condizioni organizzative	Obiettivo 1	20			10			10				40	40,00
Obiettivo 2	20			10			10				40		
Obiettivo 3	20			10			10				40		
Obiettivo 4	20			10			10				40		
Obiettivo 5	20			10			10				40		
sommano i punteggi											<b>200</b>		

*Note: Punteggio assegnato in base alla media dei punteggi ottenuti nelle tre sezioni della scheda*

**ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI DI CALTANISSETTA**

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

REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE E LA PREMIALITA' DEI DIRIGENTI DEI SERVIZI approvato con verbale n. \_\_\_\_\_

**ATTIVITA' SVOLTE NELL'ANNO** \_\_\_\_\_

**SERVIZIO**

**Dirigente**

**SCHEDA**

**C QUALITA' DELL'APPORTO PERSONALE** punti assegnabili max. 10

			Punti asseg.
			da 0 a 10
	<b>4</b> Criticità affrontate personalmente risolte	e Punteggio su base comparativa	<b>10</b>

Note: Punteggio assegnato su base comparativa

**ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI DI CALTANISSETTA**

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

REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE E LA PREMIALITA' DEI DIRIGENTI DEI SERVIZI approvato con verbale n. \_\_\_\_\_

**ATTIVITA' SVOLTE NELL'ANNO \_\_\_\_\_**

<b>SETTORE</b>		<b>Dirigente</b>	
----------------	--	------------------	--

<b>SCHEDA</b>	<b>D VALUTAZIONE DEL PERSONALE punti assegnabili max. 5</b>			<b>D.1</b>	TOTALE PUNTI ASSEGNATI
				da 0 a 15	scheda D
	<b>5</b>	Capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane	Qualità e precisione dei giudizi e nella differenziazione dei punteggi	<b>5</b>	

<b>SCHEDA</b>	<b>E QUALITA' DEI RAPPORTI CON GLI ORGANI ISTITUZIONALI punti assegnabili max. 5</b>			a cura del Direttore Generale	
				TOTALE PUNTI ASSEGNATI	
				scheda E	
	<b>6</b>	Capacità di gestire i rapporti con gli organi istituzionali	Il punteggio viene assegnato con riferimento ai rapporti con gli organi istituzionali ( Presidente, Consiglio di mm.ne e Direttore generale) nonchè della collaborazione prestata ai suddetti organi	<b>5</b>	

Note: Punteggio assegnato dal Direttore generale

**ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI DI CALTANISSETTA**

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

REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE E LA PREMIALITA' DEI DIRIGENTI DEI SERVIZI approvato con verbale n. \_\_\_\_\_

ATTIVITA' SVOLTE NELL'ANNO \_\_\_\_\_

<b>SETTORE</b>	<b>Affari Generali</b>	<b>Dirigente</b>	
----------------	------------------------	------------------	--

		TOTALE PUNTI ASSEGNATI	punti assegnabili max.
SCHEDA	<b>A PROCESSO DI BUDGETING</b>	<b>40,00</b>	40
SCHEDA	<b>B ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI</b>	<b>40,00</b>	40
SCHEDA	<b>C QUALITA' DELL'APPORTO PERSONALE</b>	<b>10,00</b>	10
SCHEDA	<b>D VALUTAZIONE DEL PERSONALE</b>	<b>5,00</b>	5
SCHEDA	<b>E QUALITA' DEI RAPPORTI CON GLI ORGANI ISTITUZIONALI</b>	<b>5,00</b>	5
<b>TOTALE PUNTEGGIO CONSEGUITO</b>		<b>100,00</b>	100

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

\_\_\_\_\_

IL DIRETTORE GENERALE

\_\_\_\_\_

PER ACCETTAZIONE

\_\_\_\_\_