

“Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania”

Aggiornamento 2018

TITOLO I - Aspetti generali

Art. 1 - Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa e individuale sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla Regione Campania, 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, trasparenza dei risultati dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. La Regione misura e valuta la *performance* con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità conformi a quanto disposto con il presente Sistema e con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica. La Regione promuove il merito e il miglioramento della *performance* organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche.
2. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla *performance* in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente Sistema.
3. Il rispetto delle disposizioni del presente Sistema è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla *performance* e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.
4. La valutazione negativa, come definita nell'Allegato "Modalità operative" del presente Sistema, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del presente Sistema.
5. Dall'applicazione delle disposizioni del presente Sistema non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. La Regione utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 2 – Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

1. L'assolvimento delle misure e degli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione previsti dalla legge e dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dovrà essere considerato nel processo di definizione degli obiettivi strategici, operativi e individuali delle strutture, dei dirigenti e del personale coinvolto ed incide sulla valutazione della *performance* di questi ultimi.

TITOLO II - Ciclo di gestione della *performance*

Sezione 1 - Sistema di misurazione e valutazione

Art. 3 – Ciclo di Gestione della *performance*

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 1, la Regione sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con i cicli di programmazione e di bilancio, il ciclo di gestione della *performance*.
2. Il ciclo di gestione della *performance* della Regione si articola nelle seguenti fasi:

- a. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei rispettivi indicatori, dei valori di risultato attesi, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente e, in prospettiva futura, nel triennio precedente;
- b. indicazione delle risorse funzionali al raggiungimento degli obiettivi;
- c. monitoraggio in corso di esercizio e proposta di attivazione di eventuali interventi correttivi, a cura di ogni Struttura dirigenziale, almeno una volta all'anno, entro il 30 giugno;
- d. misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale;
- e. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;
- f. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

3. Il presente Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* definisce:

- a) i criteri di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale;
- b) le modalità e i documenti per la rappresentazione della *performance* attesa;
- c) le modalità e i documenti per il monitoraggio della *performance*;
- d) le fasi, i tempi, le modalità e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della *performance*;
- e) le modalità applicative delle procedure di riesame relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
- f) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione e di bilancio.

4. Il Ciclo della Performance dovrà essere gestito attraverso l'utilizzo di una piattaforma informatica in grado di garantire che le attività di definizione, monitoraggio e valutazione degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale siano realizzate in modo integrato e nel rispetto dei diversi ruoli e responsabilità.

Art. 4 - Obiettivi e indicatori

1. Gli obiettivi da individuare ai fini della misurazione e valutazione della *performance* della Regione dovranno essere:

- a. rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie della Regione;
- 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 determinato;
- e. commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f. confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g. correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

2. Gli indicatori esprimono l'insieme di valori, informazioni e dati - omogenei e pertinenti rispetto al fenomeno da valutare - che consentono di misurare il grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 5 - Performance organizzativa

1. La *performance* organizzativa contempla la *performance* organizzativa dell'Ente e quella delle singole strutture organizzative.

2. La misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa avviene attraverso obiettivi strategici e operativi misurati con un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna, opportunamente ponderati.

3. La *performance* organizzativa dell'Ente rappresenta il grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi strategici perseguiti nell'ambito della missione istituzionale dell'ente e del programma di governo, per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e dei portatori di interessi; è calcolata come media

aritmetica della *performance* organizzativa delle Direzioni Generali, Uffici Speciali, Strutture di Missione e Uffici di Staff dotati di autonomia (d'ora in poi Strutture di Primo Livello).

4. La *performance* organizzativa delle Strutture di Primo Livello, rappresenta il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla medesima struttura; è calcolata come media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici annuali assegnati alla struttura stessa.

5. La *performance* organizzativa delle Unità Operative Dirigenziali e degli Uffici di Staff incardinati presso le Direzioni Generali, gli Uffici Speciali, le Strutture di Missione e gli Uffici di Staff dotati di autonomia (d'ora in poi Strutture di Secondo Livello), rappresenta il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla medesima struttura; è calcolata come media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura stessa.

Art. 6 - Ambiti di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

1. Al fine della misurazione e valutazione della *performance* organizzativa potranno considerarsi i seguenti elementi:

- a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- b) la misurazione dell'effettivo grado di attuazione di piani e programmi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione dei conseguenti piani e programmi;
- 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;
- 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;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità in coerenza con la previsione di cui all'art. 5 dello Statuto regionale.

2. Gli elementi di cui al comma 1 saranno considerati ai fini della misurazione della *performance* organizzativa in relazione alla graduale messa a regime dei sistemi di controllo interni (controllo strategico e controllo di gestione) e degli strumenti di rilevazione della soddisfazione degli utenti (cittadini, soggetti interessati, utenti e destinatari dei servizi), con i relativi sistemi informativi.

Art. 7 - *Performance* individuale dei dirigenti

1. La misurazione e valutazione della *performance*, con riferimento ai dirigenti, è collegata:

- alla *performance* organizzativa dell'Ente per i dirigenti delle Strutture di Primo Livello ed alla *performance* organizzativa della struttura sovraordinata per i dirigenti delle Strutture di Secondo Livello, nonché, per entrambi, a quella della struttura di diretta responsabilità, come consuntivate nella Relazione della *Performance*; il risultato della *performance* organizzativa della struttura di diretta responsabilità avrà un peso prevalente nella valutazione complessiva di ciascun dirigente;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alle competenze e comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati, con particolare riferimento alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, attuata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;

Per quanto concerne la tipologia degli obiettivi individuali da assegnare al dirigente:

- un obiettivo dovrà essere *obbligatoriamente* riferito all'assolvimento degli obblighi e delle misure in tema di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza;

- per i dirigenti di cui al successivo art. 9, un obiettivo dovrà essere *obbligatoriamente* riferito alla partecipazione attiva al ciclo della *performance*;

Gli ulteriori obiettivi individuali eventualmente da assegnare dovranno essere preferibilmente riferiti ai seguenti ambiti:

- iniziative/progetti per la rilevazione della customer satisfaction sulle attività e sui servizi erogati;
- promozione delle pari opportunità.

2. La definizione e pesatura dei fattori valutativi di cui al precedente comma 1, sono articolate nella scheda di cui all'Allegato "Modalità operative".

3. Nella valutazione di *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Art. 8 - Performance individuale del personale non dirigente

1. La misurazione e valutazione della *performance* del personale non dirigente, è collegata:

- alla *performance* organizzativa della struttura di appartenenza come consuntivata nella Relazione sulla *Performance*;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alle competenze e comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati.

In relazione alla tipologia di obiettivi individuali da assegnare ai dipendenti di categoria D, devono essere previsti obiettivi connessi:

- all'assolvimento degli obblighi in tema di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, ove riferibili alle competenze assegnate;
- per i dipendenti di categoria D di cui al successivo art. 9, alla partecipazione attiva al ciclo della *performance* (*obbligatorio*).

2. La definizione e pesatura dei fattori valutativi di cui al precedente comma 1, sono articolate nella scheda di cui all'Allegato "Modalità operative".

3. Nella valutazione di *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Art. 9 – Organizzazione

1. Al fine dell'attuazione del ciclo della *performance*, ogni Struttura di Primo Livello individua, tra i dipendenti di categoria D e i dirigenti, almeno un *controller* e un *dirigente coordinatore*, con compiti di supporto operativo, tra l'altro, nelle seguenti attività:

- definizione degli obiettivi, indicatori e target, ai fini della predisposizione delle apposite schede;
- assegnazione degli obiettivi individuali;
- raccolta, verifica e trasferimento dei dati e dei documenti previsti nelle fasi del ciclo della *performance*;
- raccordo con la Direzione Generale per le Risorse Umane.

2. I dirigenti coordinatori ed i controller designati hanno l'obbligo di partecipare alle attività di formazione sul ciclo di gestione della *performance* e sugli strumenti operativi ivi previsti.

3. La partecipazione attiva al ciclo di gestione della *performance* in qualità di controller è rilevante ai fini della misurazione e della valutazione della *performance* individuale.

Sezione 2 - Strumenti di rappresentazione della *performance*

Art. 10 - Il Piano della *Performance*

1. Entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, il Presidente emana gli indirizzi strategici e individua le strutture regionali che concorrono a ciascun indirizzo.

2. Entro il 31 gennaio di ogni anno, su proposta dell'Assessore alle Risorse Umane, la Giunta Regionale approva un documento programmatico relativo al triennio successivo, denominato Piano della *Performance* che declina gli indirizzi strategici in obiettivi strategici ed operativi; il Piano della *Performance*, definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, stabilisce, gli obiettivi, gli indicatori e i target per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'amministrazione; tale articolazione dovrà essere coerente con i contenuti, gli strumenti e il ciclo della programmazione regionale e di bilancio e contemplare in particolare gli obiettivi strategici individuati nel DEFR.
3. Il Piano della *performance*, che costituisce lo strumento di raccordo tra le funzioni di governo e le funzioni di gestione attribuite ai dirigenti, comprende:
 - gli obiettivi strategici di competenza delle Strutture di Primo Livello;
 - gli obiettivi operativi di competenza delle Strutture di Secondo Livello.
4. In coerenza con il Piano della *Performance* sono assegnati annualmente, dai titolari del potere valutativo, gli obiettivi dei dirigenti e del personale non dirigente.
5. La mancata adozione del Piano della *Performance* costituisce condizione ostativa all'erogazione di premi a qualsiasi titolo e in relazione ad ogni tipologia di incarico. In tale evenienza l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.
6. La Direzione Generale per le Risorse Umane (d'ora in poi Ufficio competente) verifica la complessiva coerenza e completezza del Piano.

Art. 11 – Iter per l'individuazione degli obiettivi strategici contenuti nel Piano della *Performance*

1. Le Strutture di Primo Livello articolano gli obiettivi strategici in coerenza con gli indirizzi strategici, secondo le schede di cui all'Allegato "Modalità operative".
2. L'Ufficio competente coordina le attività finalizzate all'elaborazione del Piano della *performance*; in particolare presidia il processo di individuazione degli obiettivi strategici da parte delle Strutture di Primo Livello, anche ai fini della declinazione in obiettivi operativi, raccordandosi - in riferimento agli obiettivi strategici delle strutture coinvolte nell'attuazione dei piani e programmi di sviluppo ed in particolare agli obiettivi e al cronoprogramma assunti nei documenti di programmazione - con il responsabile della Programmazione Unitaria e con le relative Autorità di Gestione.

Art. 12 – Iter per l'individuazione degli obiettivi operativi contenuti nel Piano della *Performance*

1. Ogni Struttura di Primo Livello, articolati gli obiettivi strategici secondo le modalità di cui all'art. 11, assicura il processo di individuazione degli obiettivi operativi di competenza delle Strutture di Secondo Livello, sentite queste ultime, curando che detti obiettivi abbiano, di norma, coerenza con gli obiettivi strategici.

Art. 12 bis – Iter per il Monitoraggio della *Performance*

1. Ciascuna Struttura dirigenziale monitora in corso di esercizio, almeno una volta all'anno, entro il 30 giugno, lo stato di avanzamento e di attuazione degli obiettivi. Ciascuna Struttura di Primo Livello propone l'attivazione di eventuali interventi correttivi relativi agli obiettivi strategici e operativi, previa intesa con gli Amministratori di riferimento e con ulteriori livelli di responsabilità interessati (Responsabile della Programmazione Unitaria, Autorità di Gestione, etc.);
2. L'Ufficio competente coordina il procedimento di monitoraggio, trasferendo alla Struttura tecnica di supporto all'OIV la relativa reportistica nonché le proposte di interventi correttivi di cui al comma precedente;
3. L'OIV verifica l'andamento della performance, valutando la necessità o l'opportunità di interventi correttivi anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione e dando comunicazione all'organo di indirizzo politico-amministrativo e all'Ufficio competente delle risultanze ai fini dell'aggiornamento del Piano, da approvarsi entro il 31 luglio.

Art. 13 - La Relazione sulla Performance

1. La Giunta Regionale, su proposta dell'Assessore alle Risorse Umane, approva, entro il 30 aprile, un documento, riferito alla precedente annualità, denominato Relazione sulla *Performance*.
2. La Relazione sulla *performance* fornisce:
 - a. per ogni Struttura di Primo Livello, un indice sintetico del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici;
 - b. per ogni Struttura di Secondo Livello, un indice sintetico del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi.
3. Ciascuno degli uffici di cui al comma precedente, entro il 31 marzo, deve presentare all'Ufficio competente dettagliata relazione esplicitativa dei dati di cui alle lettere a) e b) corredata dalle schede di cui all'Allegato "Modalità operative".
4. L'OIV procede alla validazione della Relazione sulla *performance* entro 30 giorni dall'approvazione da parte della Giunta. La validazione della Relazione è condizione inderogabile per l'attribuzione dei premi.

Sezione 3 - Processo di misurazione e valutazione della performance

Art. 14 – Soggetti

1. La Regione valuta annualmente la *performance* organizzativa e individuale.
2. La Giunta:
 - promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità;
 - adotta e aggiorna annualmente, previo parere vincolante dell'OIV, lo SMIVAP;
 - definisce in collaborazione con i vertici dell'amministrazione il Piano e approva la Relazione sulla *Performance*;
 - definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione;
3. Il Presidente e gli Assessori sono i soggetti cui compete l'assegnazione degli obiettivi individuali e la valutazione, quest'ultima su proposta dell'OIV, della *performance* individuale dei dirigenti delle Strutture di Primo Livello.
4. L'OIV è il soggetto cui compete:
 - la formulazione del parere vincolante sul Sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - la garanzia della correttezza dei processi di misurazione e valutazione come definiti dal presente Sistema;
 - la formulazione, al Presidente e agli Assessori competenti, della proposta di valutazione della *performance* dei dirigenti di Strutture di Primo Livello;
 - il monitoraggio della *performance* valutando la necessità o l'opportunità di interventi correttivi anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione;
 - la misurazione e valutazione della *performance* di ciascuna struttura organizzativa;
 - la validazione della Relazione sulla *performance*.
5. I dirigenti delle Strutture di Primo Livello sono i soggetti cui compete:
 - l'articolazione degli obiettivi strategici di propria competenza e la relativa misurazione;
 - l'individuazione e l'articolazione degli obiettivi operativi alle Strutture di Secondo Livello che ad essi riportano, sentiti i dirigenti delle Strutture stesse;
 - l'assegnazione degli obiettivi individuali e la valutazione della *performance* individuale dei dirigenti delle Strutture di Secondo Livello che ad essi riportano;
 - l'assegnazione degli obiettivi individuali e la valutazione della *performance* individuale del personale incardinato presso la propria struttura.

6. I dirigenti delle Strutture di Secondo Livello sono i soggetti cui compete:
- la partecipazione al processo di individuazione degli obiettivi operativi di competenza;
 - l'assegnazione degli obiettivi individuali e la valutazione della *performance* individuale del personale incardinato presso la propria struttura;
 - la misurazione degli obiettivi operativi di propria responsabilità.
7. l'Ufficio competente è il soggetto cui compete:
- il coordinamento di tutte le attività finalizzate alla elaborazione del Piano e della Relazione sulla *Performance* anche attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei soggetti di cui all'art.9;
 - la verifica della complessiva coerenza e completezza del Piano e della Relazione sulla *Performance*;
 - coordinamento del procedimento di monitoraggio e aggiornamento del Piano;
 - la promozione della diffusione degli strumenti operativi utilizzati nell'intero ciclo della *performance* nonché dello sviluppo delle competenze necessarie.
8. La Struttura tecnica di supporto all'OIV è il soggetto cui compete:
- il supporto all'OIV in tutte le attività di competenza;
 - il raccordo con l'Ufficio competente e le Strutture organizzative.
9. La competenza a valutare il dirigente e il dipendente che nel corso dell'anno solare abbia prestato servizio presso due o più strutture organizzative è attribuita al dirigente della struttura di ultima assegnazione sentiti i dirigenti delle altre unità organizzative.

Art. 15 – Interim

1. Nell'ipotesi in cui un dirigente assuma l'incarico di direttore generale mantenendo l'*interim* della UOD, gli obiettivi di riferimento, ai fini della valutazione, sono quelli del Direttore Generale in quanto assorbenti, rispetto agli obiettivi della UOD, sia dal punto di vista della *performance* organizzativa che della *performance* individuale.
2. Nella ipotesi che, nel corso di un anno per periodi diversi superiori a tre mesi, venga espletato l'incarico di dirigente di UOD e di Direttore Generale reggente la valutazione viene effettuata:
- a. se l'incarico di Direttore Generale si è concluso, dal Presidente o dagli Assessori nelle materie di propria competenza, su proposta dell'OIV, per il periodo di svolgimento dell'incarico di reggente, e dal Direttore Generale *pro tempore* per il periodo in cui è espletato il solo incarico di dirigente di UOD;
 - b. se l'incarico di Direttore Generale è ancora in corso, dal Presidente o dagli Assessori nelle materie di propria competenza, su proposta dell'OIV, per entrambi i periodi.

Art. 16 – Fasi della misurazione e valutazione della *performance* individuale

1. Le fasi del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale sono le seguenti:
- a. Assegnazione obiettivi. In questa fase al valutato sono formalmente attribuiti gli obiettivi con l'utilizzo delle schede di cui all'Allegato "Modalità operative". La scheda di assegnazione degli obiettivi è controfirmata per presa visione dal valutato;
 - b. Consuntivazione. Questa fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva. I valutandi predispongono e forniscono al valutatore apposita dettagliata relazione, nella quale indicano, per ciascuno dei fattori valutativi previsti, ogni elemento utile ai fini della valutazione, allegando la documentazione a supporto;
 - c. Valutazione finale. Il valutatore, raccolti gli elementi di valutazione e la misurazione della *performance* organizzativa, risultante dalla Relazione sulla *performance*, compila la scheda di valutazione utilizzando le schede di cui all'Allegato "Modalità operative". Il valutatore effettua un colloquio nel corso del quale presenta la scheda compilata e raccoglie le eventuali osservazioni. Il valutatore provvede alla stesura finale della scheda di valutazione che viene controfirmata per presa visione dal valutando.

Art. 17 – Tempi della misurazione e valutazione della *performance* individuale

1. Le fasi di cui all'art. 16 sono attuate entro le seguenti date:
- a. assegnazione degli obiettivi: entro 15 giorni dall'approvazione del Piano della *Performance*, il Presidente e gli Assessori assegnano gli obiettivi individuali a i dirigenti

delle Strutture di Primo Livello. Questi ultimi, entro i 10 giorni successivi, assegnano gli obiettivi individuali ai Dirigenti delle Strutture di Secondo Livello. I Dirigenti, entro i 10 giorni successivi, assegnano gli obiettivi individuali al personale delle strutture di appartenenza;

- b. consuntivazione: entro 31 marzo dell'anno successivo all'adozione del Piano;
- c. valutazione finale: entro 40 giorni dalla validazione della relazione sulla *performance*.

Art. 17 bis – Riorganizzazione e mobilità interna

1. In caso di riorganizzazione o mobilità interna, con conseguente modificazione delle attività svolte e degli obiettivi precedenti, entro 15 giorni dall'assunzione in servizio il Valutatore assegna nuovi obiettivi al personale interessato.

Art. 18 – Scheda di valutazione

1. Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione. La scheda contiene i seguenti elementi:
 - a. per ogni fattore di valutazione ed eventuali elementi di dettaglio, un risultato in relazione al peso del fattore;
 - b. la data di decorrenza di assegnazione degli obiettivi;
 - c. la totalizzazione espressa in centesimi della valutazione complessiva;
 - d. la firma del valutatore e quella del valutato, quest'ultima per presa visione;
 - e. la data in cui la scheda stessa è presentata al valutato.
2. I format delle schede di valutazione, differenti in virtù delle diverse tipologie di dirigenti e personale, sono contenuti nell'Allegato "Modalità operative".

Art. 19 – Richiesta di riesame

1. Entro e non oltre 10 giorni dalla data di presa visione della scheda di valutazione, il valutato può presentare una richiesta di riesame in forma scritta, motivata e circostanziata.
2. La competenza a decidere sulle richieste di riesame è così articolata:
 - a. per il personale di comparto in servizio presso le Strutture di Secondo Livello, provvede il dirigente della Strutture di Primo Livello di riferimento;
 - b. per il personale di comparto in servizio presso le Strutture di Primo Livello provvede il Direttore Generale per le Risorse Umane;
 - c. per il personale di comparto in servizio presso la Direzione Generale per le Risorse Umane, provvede il Responsabile della Segreteria di Giunta;
 - d. per i Dirigenti di Struttura di Secondo Livello la decisione è rimessa al comitato all'uopo costituito dal Direttore Generale per le Risorse Umane, dal Direttore Generale per le Risorse Finanziarie e dal Responsabile dell'Ufficio Speciale Avvocatura regionale. Per i dirigenti delle Strutture di Primo Livello, la decisione è rimessa ai soggetti cui compete la valutazione;
 - e. nel caso che la richiesta di riesame riguardi un dirigente di Struttura di Secondo Livello incardinato presso la Direzione Generale per le Risorse Umane o la Direzione Generale per le Risorse Finanziarie o l'Ufficio Speciale Avvocatura regionale, il comitato sarà integrato dal Segretario di Giunta, con astensione del Direttore o Responsabile dell'Ufficio Speciale valutatore;
3. Ai fini del riesame di cui al comma precedente il valutato può richiedere un colloquio, durante il quale potrà essere assistito da un rappresentante sindacale da lui stesso designato;
4. Il riesame dovrà essere concluso entro 20 giorni dalla richiesta.

TITOLO III - Ambito d'applicazione

Art. 20 – Applicazione dello SMIVAP del personale e della dirigenza della Giunta Regionale della Campania

1. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, disciplinato ai Titoli I e II, si applica ai dirigenti ed al personale in servizio da almeno tre mesi, anche in posizione di comando, presso le strutture amministrative della Giunta Regionale della Campania; si applica altresì al personale di ruolo della Giunta Regionale che presta servizio in posizione di distacco presso altre amministrazioni, le cui competenze accessorie sono a carico della Giunta stessa.
2. Per i preposti e gli addetti agli UDCP - attesa la peculiarità delle funzioni svolte - si applica quanto disposto nell'articolo seguente.

Art. 21 - Criteri di misurazione e valutazione della Performance dei preposti ed addetti agli UDCP

1. Il Presidente della Giunta Regionale assegna ai Dirigenti apicali degli UDCP, entro il 31 gennaio di ogni anno, gli obiettivi di performance organizzativa della struttura di cui hanno la responsabilità. Il Presidente valuta tali soggetti all'esito della verifica del raggiungimento degli obiettivi, operata dall'OIV, in base alla relazione annuale del valutando.
 2. Il Capo di Gabinetto e i Dirigenti apicali degli UDCP assegnano ai dirigenti della propria struttura, entro il 14 febbraio di ogni anno, gli obiettivi di performance organizzativa della struttura di cui questi hanno la responsabilità. Il Capo di Gabinetto e i dirigenti apicali degli UDCP valutano tali soggetti, verificando il raggiungimento degli obiettivi sulla base di una relazione annuale del valutando.
 3. La valutazione dei dirigenti di cui ai precedenti commi 1 e 2, sarà effettuata nella seguente modalità:
 - 60 % sulla base del risultato di performance organizzativa in relazione agli obiettivi assegnati;
 - 40 % sulla base delle "competenze e comportamenti professionali ed organizzativi" dimostrati come definiti al par. 3.1 dell'Allegato "Modalità operative".
 4. I Dirigenti non apicali degli UDCP assegnano, entro il 28 febbraio di ogni anno, gli obiettivi al personale assegnato alla propria struttura di competenza, incluso quello incaricato di posizione organizzativa o di alta professionalità; ciò in coerenza con gli obiettivi di performance organizzativa assegnati alla struttura di appartenenza. I Dirigenti non apicali degli UDCP valutano tali soggetti, verificando il raggiungimento degli obiettivi sulla base di una relazione annuale del valutando.
 5. La valutazione del personale di cui al precedente comma 4, sarà effettuata nella seguente modalità:
 - 30% sulla base del risultato degli obiettivi assegnati;
 - 70 % sulla base delle "competenze e comportamenti professionali ed organizzativi" dimostrati come definiti al par. 4.1 dell'Allegato "Modalità operative".
 6. Nel caso previsto dal comma 1 la relazione annuale del valutando deve essere consegnata all'OIV entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento. L'OIV, entro i 30 giorni successivi, verifica il raggiungimento degli obiettivi. Il Presidente, entro i 30 giorni successivi, valuta i dirigenti apicali degli UDCP.
- Nei casi previsti nei commi 2 e 4 la relazione annuale del valutando deve essere consegnata al valutatore entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento. Il valutatore entro i 30 giorni successivi verifica il raggiungimento degli obiettivi.

7. Per i preposti e per gli addetti all' UDCP per premio si intende:

- la retribuzione di risultato per i Dirigenti e per il personale dotato di posizione organizzativa;
- una quota parte, pari al 15% dell'emolumento sostitutivo della retribuzione accessoria per il restante personale degli UDCP.

8. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance non si applica ai seguenti soggetti:

- a. Capo di Gabinetto;
- b. Vice Capo di Gabinetto;
- c. Capo Ufficio Legislativo;
- d. Capo Ufficio Stampa;
- e. Responsabile della Segreteria del Presidente;
- f. Responsabile dell'Informazione multimediale.

ALLEGATO – Modalità Operative

1. Premessa	14
2. Performance organizzativa	14
2.1 Principi generali	14
2.2 Schede obiettivi per la performance organizzativa	15
2.2.1 Definizione OBST.....	15
2.2.2 Definizione OBSA.....	15
2.2.3 Definizione OBO.....	16
2.2.4 Monitoraggio e valutazione OBSA.....	17
2.2.5 Monitoraggio e valutazione OBO	18
3. Performance individuale dei dirigenti	19
3.1 Principi generali	19
3.2 Schede obiettivi per la performance individuale dei dirigenti	21
3.2.1 Assegnazione obiettivi dei dirigenti.....	21
3.2.2 Monitoraggio e valutazione obiettivi dei dirigenti.....	22
3.2.3 Visualizzazione e stampa Schede individuali	24
4. Performance individuale del personale.....	27
4.1 Principi generali.....	27
4.2 Schede obiettivi per la performance individuale del personale.....	29
4.2.1 Assegnazione obiettivi per personale cat. C e cat. D	29
4.2.3 Monitoraggio e valutazione obiettivi per personale cat. C e cat. D.....	30
4.2.3 Assegnazione obiettivi per personale cat. A e cat. B	32
4.2.4 Monitoraggio e valutazione obiettivi per personale cat. A e cat. B.....	33
4.2.5 Visualizzazione e stampa Schede individuali	34
5. Premialità	37

LEGENDA

OBST – Obiettivi Strategici Triennali

OBSA – Obiettivi Strategici Annuali

OBO – Obiettivi Operativi

SPL – Strutture di Primo Livello

SSL – Strutture di Secondo Livello

OI – Obiettivi Individuali

CC – Competenze e comportamenti professionali ed organizzativi

1. Premessa

Quanto di seguito rappresentato attiene alle modalità operative con cui i dirigenti ed il personale concorreranno alla gestione del Ciclo della Performance.

Si fa presente che le modalità di seguito individuate verranno adeguatamente implementate attraverso appositi strumenti rilasciati a tutti i dirigenti e al personale secondo i relativi ruoli e responsabilità.

I format e le schede di seguito proposte rappresentano gli strumenti di attuazione del modello concettuale individuato.

2. Performance organizzativa

2.1 Principi generali

Lo schema di seguito proposto illustra il modello concettuale dello SMIVAP per quanto attiene alla performance organizzativa.



INDIRIZZI STRATEGICI	Costituiscono le linee programmatiche strategiche dell'Amministrazione che, attraverso specifiche priorità, determinano l'agire amministrativo.
OBIETTIVI STRATEGICI TRIENNALI	Rappresentano la correlazione logico-concettuale tra gli indirizzi strategici e gli obiettivi in una prospettiva di medio termine, consentendo il raccordo tra le priorità e le strutture operative che ne assumono la responsabilità.
OBIETTIVI STRATEGICI ANNUALI	Dettagliano, attraverso specifici indicatori di outcome, le finalità che ciascuna SPL intende perseguire in un quadro di coerenza logica con gli indirizzi/obiettivi sovraordinati.
OBIETTIVI OPERATIVI ANNUALI	Dettagliano, attraverso specifici indicatori di output, le finalità che ciascuna SSL intende perseguire in un quadro di coerenza logica con gli indirizzi/obiettivi sovraordinati.

INDICATORI DI OUTCOME	Consentono di misurare gli impatti dell'agire amministrativo con particolare riferimento alle ricadute delle politiche istituzionali.
INDICATORI DI OUTPUT	Consentono di misurare i risultati, output e evidenze oggettive, delle azioni collegate a ciascun obiettivo operativo/ordinario.

2.2 Schede obiettivi per la performance organizzativa

2.2.1 Definizione OBST

Ogni OBST viene definito utilizzando la seguente scheda.

Codice OBST	
Descrizione OBST	
Indirizzo Strategico di riferimento	
SPL coinvolte	
Altre PA o soggetti coinvolti	
Data inizio	Data fine

Istruzioni per la compilazione

- **Indirizzo Strategico di riferimento** va selezionato dalla lettera annuale del Presidente.
- **SPL coinvolte** sono le strutture che, attraverso gli OBSA, dovranno garantirne la corretta declinazione.

2.2.2 Definizione OBSA

Ogni OBSA viene definito utilizzando la seguente scheda.

Codice OBSA	
Descrizione OBSA	
Codice OBST di riferimento	
SPL responsabile	
Peso OBSA	
Altre SPL coinvolte	
Missione	
Programma	
Altre PA o soggetti coinvolti	
Data inizio	Data fine
Obiettivo Strategico DEFR	<input type="checkbox"/> Codice Obiettivo DEFR
Correlazioni	Rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari <input type="checkbox"/>
	Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione <input type="checkbox"/>
	Sviluppo relazioni con i cittadini, soggetti interessati, utenti, destinatari <input type="checkbox"/>
	Promozione delle pari opportunità <input type="checkbox"/>

Istruzioni per la compilazione

- **OBST di riferimento** è inteso come obiettivo a cui il presente OBSA riporta nell'albero della performance.

- **SPL responsabile** è la struttura organizzativa che assume la responsabilità del perseguimento dell'OBSA.
- **Peso OBSA** indica il valore percentuale con cui l'OBSA concorre alla performance organizzativa della SPL responsabile; in tal senso la somma dei pesi degli OBSA riferiti alla medesima SPL responsabile deve essere pari a 100.

Ad ogni OBSA va associato un indicatore di outcome secondo il seguente formato; il numero di indicatori per ciascun OBSA deve essere preferibilmente non superiore a 1; nei casi in cui non fosse possibile individuare un unico indicatore se ne può considerare un secondo.

	Codice INDICATORE	Descrizione INDICATORE	Valore INIZIALE	TARGET	Regole di calcolo
1					
2					

Istruzioni per la compilazione

- **Valore Iniziale**, ove coerente, si intende il valore consuntivo dell'indicatore al 31 dicembre dell'Anno N-1.
- **Target** rappresenta il valore atteso dell'indicatore per l'anno di riferimento.
- **Regole di calcolo** definiscono l'algoritmo con cui si calcola il risultato conseguito per l'indicatore in funzione del "TARGET" e del "Valore CONSUNTIVO" dell'indicatore.

2.2.3 Definizione OBO

Ogni OBO viene definito utilizzando la seguente scheda.

Codice OBO	
Descrizione OBO	
Codice OBSA di riferimento	
SSL responsabile	
Peso OBO	
Altre SSL coinvolte	
Altre PA o soggetti coinvolti	
Data inizio	Data fine

Istruzioni per la compilazione

- **OBSA di riferimento** è inteso come quello a cui il presente OBO riporta nell'albero della performance.
- **SSL responsabile** è la struttura organizzativa che assume la responsabilità del perseguimento dell'OBO.
- **Peso OBO** indica il valore percentuale con cui l'OBO concorre alla performance organizzativa della SSL responsabile; in tal senso la somma dei pesi degli OBO riferiti alla medesima SSL responsabile deve essere pari a 100.

Ogni OBO viene declinato, applicando tecniche di project management, in "azioni" intese come le attività (non necessariamente sequenziali) utili al raggiungimento dell'obiettivo; le azioni vengono descritte secondo la scheda di seguito riportata; ciascun OBO può essere realizzato con un numero di azioni da un minimo di 1 ad un massimo di 5.

	Azione	Inizio	Fine	Codice INDICATORE	Descrizione INDICATORE	TARGET	Regole di calcolo
1							
2							
3							
4							
5							

Istruzioni per la compilazione

- **Target** rappresenta il valore atteso dell'indicatore per l'anno di riferimento.
- **Regole di calcolo** definiscono l'algoritmo con cui si calcola il risultato dell'indicatore in funzione del "TARGET" e del "Valore CONSUNTIVO" dell'indicatore stesso.

2.2.4 Monitoraggio e valutazione OBSA

Per consuntivare il grado di raggiungimento di ciascun OBSA va utilizzata la scheda di seguito proposta; in grigio i campi che, essendo già stati compilati in fase di definizione, saranno riportati in automatico.

Codice OBSA			
Descrizione OBSA			
Codice OBST di riferimento			
SPL responsabile			
Peso OBSA			
Altre SPL coinvolte			
Missione			
Programma			
Altre PA o soggetti coinvolti			
Data inizio		Data fine	
Obiettivo Strategico DEFR	<input type="checkbox"/>	Codice Obiettivo DEFR	
Correlazioni	Rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari		<input type="checkbox"/>
	Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione		<input type="checkbox"/>
	Sviluppo Relazioni con i cittadini, soggetti interessati, utenti, destinatari		<input type="checkbox"/>
	Promozione delle pari opportunità		<input type="checkbox"/>
Risultato OBSA			
Risultato pesato OBSA			

Istruzioni per la compilazione

- **Risultato OBSA**, nel caso di 2 indicatori, è calcolato come media aritmetica del "risultato" dei singoli indicatori.
- **Risultato pesato OBSA**, calcolato sulla base del "Peso OBSA": indica il risultato dell'OBSA ai fini del computo della performance organizzativa della SPL.

Per l'indicatore/i associati va compilata la seguente scheda.

	Codice INDICATORE	Descrizione INDICATORE	Valore INIZIALE	TARGET	Regole di calcolo	Valore CONSUNTIVO	Risultato (*)
1							
2							

Istruzioni per la compilazione

- **Valore consuntivo** riporta il valore dell'indicatore al termine dell'attività di monitoraggio.
- **Risultato** rappresenta il grado di raggiungimento per singolo indicatore in virtù del "target", delle "regole di calcolo" e del "valore consuntivo".

(*) i campi contrassegnati da asterisco sono calcolati automaticamente dal Sistema.

2.2.5 Monitoraggio e valutazione OBO

Per consuntivare il grado di raggiungimento di ciascun OBSA va utilizzata la scheda di seguito proposta; in grigio i campi che, essendo già stati compilati in fase di definizione, saranno riportati in automatico.

Codice OBO		
Descrizione OBO		
Codice OBSA di riferimento		
SSL responsabile		
Peso OBO		
Altre SSL coinvolte		
Altre PA o soggetti coinvolti		
Data inizio	Data fine	
Risultato OBO		
Risultato pesato OBO		

Istruzioni per la compilazione

- **Risultato OBO** è calcolato come media aritmetica del "Risultato" delle singole fasi di azioni come di seguito specificato.
- **Risultato pesato OBO**, calcolato come media pesata, sulla base del "Peso OBO": indica il risultato dell'OBO ai fini del computo della performance organizzativa della SSL.

Per le azioni compilata la seguente scheda.

	Azione	Inizio	Fine	Codice INDICATORE	Descrizione INDICATORE	Valore INIZIALE	TARGET	Regole di calcolo	Valore CONSUNTIVO	Risultato (*)
1										
2										
3										
4										
5										

Istruzioni per la compilazione

- **Valore consuntivo** riporta il valore dell'indicatore al termine dell'attività di monitoraggio.
- **Risultato** rappresenta il grado di raggiungimento per singolo indicatore in virtù del "target", delle "regole di calcolo" e del "valore consuntivo".

(*) i campi contrassegnati da asterisco sono calcolati automaticamente dal Sistema

3. Performance individuale dei dirigenti

3.1 Principi generali

La tabella di seguito proposta individua i fattori valutativi che concorrono a determinare la performance individuale dei dirigenti, con i relativi pesi.

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO	
	Dirigenti SPL	Dirigenti SSL
a) Performance organizzativa della struttura sovraordinata	8%	4%
b) Performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità	37%	39%
c) Obiettivi individuali	35%	37%
d) Competenze e comportamenti professionali ed organizzativi	20%	20%
TOTALE	100%	100%

In particolare:

a) la performance organizzativa della struttura sovraordinata viene determinata in sede di Relazione sulla Performance ed è rappresentata, per i dirigenti delle Strutture di Primo Livello, dalla performance organizzativa dell'Ente e, per i dirigenti delle Strutture di Secondo Livello, dalla performance organizzativa della struttura sovraordinata;

b) la performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità viene determinata in sede di Relazione sulla Performance;

c) gli obiettivi individuali sono assegnati al singolo dirigente da parte del valutatore e devono essere adeguatamente articolati secondo la scheda di cui al punto 3.2;

d) le competenze e comportamenti professionali ed organizzativi costituiscono gli atteggiamenti su cui l'Ente ritiene prioritario orientare l'attenzione del dirigente; si articola in "elementi di dettaglio" per ciascuno dei quali dovrà essere definito, in sede di assegnazione, un peso correlato alla rilevanza che quell'elemento avrà per l'annualità in corso. La tabella di seguito proposta individua i singoli elementi di dettaglio del fattore valutativo.

ELEMENTO DI DETTAGLIO	DESCRIZIONE
1 Capacità manageriali	<ul style="list-style-type: none">• Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi.• Messa in atto di azioni finalizzati al problem finding, problem solving.• Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte.
2 Valorizzazione risorse	<ul style="list-style-type: none">• Consistenza delle risorse umane e capacità di adottare misure

umane	<p>volte alla loro crescita professionale al fine di orientarle alla cultura del risultato, dell'innovazione e del miglioramento della qualità dei servizi nel quadro del rafforzamento della capacità amministrativa, dello sviluppo di nuove competenze e conoscenze e della piena responsabilizzazione.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati. • Capacità di gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi.
3 Grado di cooperazione e capacità di comunicazione interna ed esterna	<ul style="list-style-type: none"> • Adozione di misure volte al: <ul style="list-style-type: none"> ✓ miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le altre strutture e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni; ✓ miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni provenienti da soggetti esterni, pubblici e privati; ✓ adeguamento delle schede degli obiettivi individuali del personale assegnato in base alle segnalazioni di eventuali criticità e/o incoerenze da parte dell'OIV.
4 Capacità organizzativa d'innovazione	<ul style="list-style-type: none"> • Capacità di attuare iniziative per il miglioramento della funzionalità e dell'efficienza delle strutture amministrative, anche attraverso la riprogettazione dei processi di lavoro nell'ottica della semplificazione dei procedimenti amministrativi di competenza delle strutture.
5. Osservanza degli obblighi di prevenzione della corruzione	<ul style="list-style-type: none"> • Osservanza degli obblighi di prevenzione della corruzione previsti dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.
6. Differenziazione dei risultati valutativi	<ul style="list-style-type: none"> • Capacità di coordinare il personale attraverso un efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento e di valorizzare i propri collaboratori mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance individuale effettuate.

I target ed i consuntivi del suddetto fattore di valutazione potranno assumere, in relazione al giudizio, un valore compreso tra 1 e 5 secondo la seguente classificazione.

GIUDIZIO	DESCRIZIONE	PUNTEGGIO PER FATTORE VALUTATIVO
Eccellente	Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.	5
Buono	Manifestazione di comportamenti più che soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.	4
Discreto	Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti. Il valutato non necessita di particolari interventi di miglioramento.	3

Adeguato	Manifestazione di comportamenti appena soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche. Il valutato richiede diversi interventi di miglioramento.	2
Inadeguato	Manifestazione di comportamenti non soddisfacenti dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze.	1

3.2 Schede obiettivi per la performance individuale dei dirigenti

3.2.1 Assegnazione obiettivi dei dirigenti

L'assegnazione degli obiettivi ai Dirigenti viene effettuato con la scheda di seguito riportata; i campi in grigio sono predefiniti.

Anno	
Struttura di appartenenza	
Nome e Cognome del Dirigente	

	PESO
Performance	8% (SPL)
Organizzativa della struttura sovraordinata	4% (SSL)

	PESO
Performance	37% (SPL)
Organizzativa della Struttura di diretta responsabilità	39% (SSL)

	PESO
Obiettivi individuali	35% (SPL) 37% (SSL)

	OBIETTIVO INDIVIDUALE			INDICATORE				
	Codice OI	Descrizione OI	Peso OI	Codice INDICATORE	Descrizione INDICATORE	Valore INIZIALE	TARGET	Regole di calcolo
1								
2								
3								
4								
5								

- A ciascun Dirigente SPL possono essere assegnati OI in un numero compreso tra 1 e 5.
- Gli OI devono essere individuati secondo quanto disposto dall'art. 7 del presente Sistema.
- **Peso OI** indica il valore percentuale con cui l'OI concorre al raggiungimento del fattore valutativo "Obiettivi Individuali"; in tal senso la somma dei pesi degli OI assegnati al Dirigente deve essere pari a 100.
- Per ogni OI va individuato un solo indicatore.
- **Valore Iniziale**, ove coerente, è il valore consuntivo dell'indicatore al 31 dicembre dell'Anno N-1.
- **Target** è il valore atteso dell'indicatore per l'anno di riferimento.
- Le **Regole di calcolo** definiscono l'algoritmo con cui si calcola il risultato dell'indicatore in funzione del TARGET e del Valore CONSUNTIVO dell'indicatore stesso.

	PESO
Competenze e comportamenti organizzativi	20% (SPL) 20% (SSL)

	PESO CC
1 Capacità manageriali	> 10
2 Valorizzazione risorse umane	> 10
3 Grado di cooperazione e capacità di comunicazione interna ed esterna	> 10
4 Capacità organizzativa di innovazione	> 10
5 Osservanza degli obblighi di prevenzione della corruzione	> 20
6. Differenziazione dei risultati valutativi	> 20

Istruzioni per la compilazione

- **Peso CC** rappresenta la rilevanza di ciascuno dei 6 fattori assegnati; ogni fattore deve avere un peso maggiore di quello indicato in tabella; la somma dei pesi deve essere pari a 100.

3.2.2 Monitoraggio e valutazione obiettivi dei dirigenti

Per consuntivare il punteggio degli obiettivi di ciascun dirigente va utilizzata la scheda di seguito proposta; in grigio i campi che, essendo già stati compilati in fase di definizione, saranno riportati in automatico.

Anno	
Struttura di appartenenza	
Nome e Cognome del Dirigente	

	PESO	PUNTEGGIO RILEVATO DALLA RELAZIONE DELLA PERFORMANCE (*)	PUNTEGGIO (*)
Performance	8% (SPL)		(A)

Organizzativa della struttura sovraordinata	4% (SSL)		
---	----------	--	--

	PESO	PUNTEGGIO RILEVATO DALLA RELAZIONE DELLA PERFORMANCE (*)	PUNTEGGIO (*)
Performance Organizzativa della Struttura di diretta responsabilità	37% (SPL) 39% (SSL)		(B)

	PESO	TOTALE RISULTATO OI	TOTALE RISULTATO OI PESATO (*)	PUNTEGGIO (*)
Obiettivi individuali	35% (SPL) 37% (SSL)			(C)

(*) i campi contrassegnati da asterisco sono calcolati automaticamente dal Sistema

	OBIETTIVO INDIVIDUALE			INDICATORE						RISULTATO (*)	RISULTATO PESATO (*)
	Codice OI	Descrizione OI	Peso OI	Codice INDICATORE	Descrizione INDICATORE	Valore INIZIALE	TARGET	Regole di calcolo	Valore CONSUNTIVO		
1											
2											
3											
4											
5											
TOTALE RISULTATO OI											

Istruzioni per la compilazione

- Il "TOTALE RISULTATO OI" è pari alla somma dei "RISULTATI PESATI" di ogni OI.

(*) i campi contrassegnati da asterisco sono calcolati automaticamente dal Sistema

	PESO	TOTALE RISULTATO CC (*)	TOTALE RISULTATO CC PESATO (*)
Competenze e comportamenti organizzativi	20% (SPL) 20% (SSL)		(D)

(*) i campi contrassegnati da asterisco sono calcolati automaticamente dal Sistema

	PESO CC	VALORE CONSUNTIVO CC(1-5)	RISULTATO PESATO
1 Capacità manageriali			
2 Valorizzazione risorse umane			
3 Grado di cooperazione e capacità di comunicazione interna ed esterna			
4 Capacità organizzativa di innovazione			
5 Osservanza degli obblighi di prevenzione della corruzione			
6. Differenziazione dei risultati valutativi			
TOTALE RISULTATO CC			

Istruzioni per la compilazione

- Valore consuntivo da 1 a 5 si riferisce alla tabella dei giudizi di cui ai Principi generali 4.1
- Il "TOTALE RISULTATO CC" è pari alla somma dei "RISULTATI PESATI" di ogni CC.

	Performance Organizzativa dell'Ente	Performance Organizzativa della Struttura di Appartenenza	Obiettivi individuali	Competenze e comportamenti organizzativi	TOTALE
PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENTE SPL	(A)	(B)	(C)	(D)	(A) + (B) + (C) + (D)

3.2.3 Visualizzazione e stampa Schede individuali

Al termine della compilazione delle schede il sistema consente la visualizzazione, con possibilità di stampa, della scheda di assegnazione obiettivi individuali dei dirigenti. Si riporta di seguito lo schema:

Scheda assegnazione obiettivi individuali – Dirigente (SPL/SSL)						
Anno 20XX						
Direzione / Ufficio Speciale / Struttura Missione / Staff						
U.O.D. / Staff						
Dirigente		Matricola:	Cognome:		Nome:	
Data decorrenza assegnazione obiettivi:						
Obiettivi Individuali						
Obiettivo Codice	Obiettivo Descrizione	Peso	Codice INDICATORE	Descrizione INDICATORE	Valore INIZIALE	TARGET
		100				
Competenze e Comportamenti						
		Peso				
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
		100				
Data -----						
Il Valutato (per presa Visione)				Il Valutatore		
_____				_____		

Al termine del processo di Valutazione il sistema consente la visualizzazione, con possibilità di stampa, della scheda di valutazione della performance individuale. Si riporta di seguito lo schema:

Scheda valutazione obiettivi individuali – Dirigente (SPL/SSL)									
Anno 20XX									
Direzione / Ufficio Speciale / Struttura Missione / Staff									
U.O.D. / Staff									
Dirigente		Matricola:			Cognome:			Nome:	
Data decorrenza assegnazione obiettivi:									
Performance Organizzativa Struttura Sovraordinata									
Performance Organizzativa Struttura di diretta responsabilità									
Obiettivi Individuali									
Obiettivo Codice	Obiettivo Descrizione	Peso	Codice INDICATORE	Descrizione INDICATORE	Valore INIZIALE	TARGET	Valore CONSUNTIVO	RISULTATO	RISULTATO PESATO
Totale Obiettivi individuali									
Competenze e Comportamenti									
		Peso	VALORE CONSUNTIVO (1-5)				RISULTATO PESATO		
1.									
2.									
3.									
4.									
5.									
6.									
		100	TOTALE RISULTATO cc						
Sintesi Performance Individuale									
							Peso	Risultato	Risultato pesato
Performance Organizzativa Struttura Sovraordinata									
Performance Organizzativa Struttura di diretta responsabilità									
Obiettivi individuali									
Competenze e comportamenti organizzativi									
Risultato finale							100		
Data -----									

Il Valutato per presa visione	Il Valutatore
_____	_____

4. Performance individuale del personale

4.1 Principi generali

La tabella di seguito proposta individua i fattori valutativi che concorrono a determinare la performance individuale del personale non dirigente, con i relativi pesi.

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO			
	Fascia D PO	Fascia D	Fascia C	Fascia A/B
a) Performance organizzativa della struttura di appartenenza	15%	12%	8%	5%
b) Obiettivi individuali	50%	45%	40%	25%
c) Competenze e comportamenti professionali ed organizzativi	35%	43%	52%	70%
TOTALE	100%	100%	100%	100%

In particolare:

a) la performance organizzativa della struttura di appartenenza viene determinata in sede di Relazione sulla Performance;

b) gli obiettivi individuali sono assegnati al singolo dipendente da parte del valutatore e devono essere adeguatamente articolati secondo la scheda di cui al punto 4.2;

c) le competenze e comportamenti professionali ed organizzativi costituiscono gli atteggiamenti su cui l'Ente ritiene prioritario orientare l'attenzione del personale; si articola in "elementi di dettaglio" per ciascuno dei quali dovrà essere definito, in sede di assegnazione, un peso correlato alla rilevanza che quell'elemento avrà per l'annualità in corso. La tabella di seguito proposta individua i singoli elementi di dettaglio del fattore valutativo.

ELEMENTO DI DETTAGLIO	DESCRIZIONE	CATEGORIA DI APPLICABILITA'
1. Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali.	tutte
2. Capacità propositiva	Capacità di proporre in autonomia soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa.	Cat.D
3. Capacità attuativa	Capacità di portare a compimento gli	tutte

	obiettivi assegnati nel rispetto dei profili quali-quantitativi attesi e dei temi concordati.	
4. Grado di autonomia operativa	Capacità di assolvere alle funzioni e ai compiti delegati senza il continuo confronto e riferimento con il soggetto deleganti.	tutte
5. Capacità di reporting	Capacità di resa del conto sullo stato di attuazione degli obiettivi assegnati.	Cat. C e D
6. Capacità di lavorare in gruppo	Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno dell'Unità organizzativa di riferimento o in collaborazione tra più unità organizzative.	tutte
7. Flessibilità	Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento.	tutte

I target (assegnati con automatismo in relazione al profilo del dipendente) ed i consuntivi del suddetto fattore di valutazione potranno assumere, in relazione al giudizio, un valore compreso tra 1 e 5 secondo la seguente classificazione.

GIUDIZIO	DESCRIZIONE	PUNTEGGIO PER FATTORE VALUTATIVO
Eccellente	Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.	5
Buono	Manifestazione di comportamenti più che soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.	4
Discreto	Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti. Il valutato non necessita di particolari interventi di miglioramento.	3
Adeguito	Manifestazione di comportamenti appena soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche. Il valutato richiede diversi interventi di miglioramento.	2
Inadeguato	Manifestazione di comportamenti non soddisfacenti dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze.	1

4.2 Schede obiettivi per la performance individuale del personale

4.2.1 Assegnazione obiettivi per personale cat. C e cat. D

L'assegnazione degli obiettivi al personale inquadrato nelle fasce C e D viene effettuato con la scheda di seguito riportata; i campi in grigio sono predefiniti.

Anno	
Struttura di appartenenza	
Nome e Cognome del Dipendente	

	PESO
Performance	15% (D-PO/AP)
Organizzativa	12% (D)
della Struttura di	8% (C)
Appartenenza	

	PESO
Obiettivi	50% (D-PO/AP)
individuali	45% (D)
	40% (C)

	OBIETTIVO INDIVIDUALE			INDICATORE				
	Codice OI	Descrizione OI	Peso OI	Codice INDICATORE	Descrizione INDICATORE	Valore INIZIALE	TARGET	Regole di calcolo
1								
2								
3								
4								
5								

Istruzioni per la compilazione

- A ciascun dipendente possono essere assegnati OI in un numero compreso tra 1 e 5.
- Gli OI dei dipendenti di categoria D devono essere individuati secondo quanto disposto dall'art. 8 del presente Sistema.
- **Peso OI** indica il valore percentuale con cui l'OI concorre al raggiungimento del fattore valutativo "Obiettivi Individuali"; in tal senso la somma dei pesi degli OI assegnati al dipendente deve essere pari a 100.
- Per ogni OI va individuato un solo indicatore.
- **Valore Iniziale**, ove coerente, è il valore consuntivo dell'indicatore al 31 dicembre dell'Anno N-1.
- **Target** è il valore atteso dell'indicatore per l'anno di riferimento.
- le **Regole di calcolo** definiscono l'algoritmo con cui si calcola il risultato dell'indicatore in funzione del TARGET e del Valore CONSUNTIVO dell'indicatore stesso.

	PESO
Competenze e comportamenti organizzativi	35% (D-PO/AP) 43% (D) 52% (C)

	PESO CC
1 Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	
2 Capacità propositiva (solo cat.D)	
3 Capacità attuativa	
4 Grado di autonomia operativa	
5 Capacità di reporting	
6. Capacità di lavorare in gruppo	
7. Flessibilità	

Istruzioni per la compilazione

- **Peso CC** assegna la rilevanza di ciascuno dei 7 fattori assegnati; ogni fattore deve avere un peso maggiore di zero; la somma dei pesi deve essere pari a 100.

4.2.3 Monitoraggio e valutazione obiettivi per personale cat. C e cat. D

Per consuntivare il grado di raggiungimento degli obiettivi del personale nelle fasce C e D va utilizzata la scheda di seguito proposta; in grigio i campi che, essendo già stati compilati in fase di definizione, saranno riportati in automatico.

Anno	
Struttura di appartenenza	
Nome e Cognome del Dipendente	

	PESO	PUNTEGGIO RILEVATO DALLA RELAZIONE DELLA PERFORMANCE (*)	PUNTEGGIO (*)
Performance Organizzativa della Struttura di Appartenenza	15% (D-PO/AP) 12% (D) 8% (C)		(A)

	PESO	TOTALE RISULTATO OI (*)	TOTALE RISULTATO OI PESATO (*)	PUNTEGGIO (*)
Obiettivi individuali	50% (D-PO/AP) 45% (D) 40% (C)			(B)

(*) i campi contrassegnati da asterisco sono calcolati automaticamente dal Sistema

	OBIETTIVO INDIVIDUALE			INDICATORE						RISULTATO (*)	RISULTATO PESATO (*)
	Codice OI	Descrizione OI	Peso OI	Codice INDICATORE	Descrizione INDICATORE	Valore INIZIALE	TARGET	Regole di calcolo	Valore CONSUNTIVO		
1											
2											
3											
4											
5											
										TOTALE RISULTATO OI	

Istruzioni per la compilazione

- Il "TOTALE RISULTATO OI" è pari alla somma dei "RISULTATO PESATO" di ogni OI.

(*) i campi contrassegnati da asterisco sono calcolati automaticamente dal sistema

	PESO	TOTALE RISULTATO CC (*)	TOTALE RISULTATO CC PESATO (*)
Competenze e comportamenti organizzativi	35% (D-PO/AP) 43% (D) 52% (C)		(C)

	PESO CC	VALORE CONSUNTIVO CC(1-5)	RISULTATO PESATO (*)
1 Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali			
2 Capacità propositiva (solo cat.D)			
3 Capacità attuativa			
4 Grado di autonomia operativa			
5 Capacità di reporting			
6. Capacità di lavorare in gruppo			
7. Flessibilità			
		TOTALE RISULTATO CC	

Istruzioni per la compilazione

- Valore consuntivo da 1 a 5 si riferisce alla tabella dei giudizi di cui ai Principi generali 4.1
- Il "TOTALE RISULTATO CC" è pari alla somma dei "RISULTATI PESATI" di ogni CC.

(*) i campi contrassegnati da asterisco sono calcolati automaticamente dal Sistema

	Performance Organizzativa della Struttura di Appartenenza	Obiettivi individuali	Competenze e comportamenti organizzativi	TOTALE
PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE CAT. C e CAT D	(A)	(B)	(C)	(A) + (B) + (C)

4.2.3 Assegnazione obiettivi per personale cat. A e cat. B

L'assegnazione degli obiettivi al personale inquadrato nelle fasce A e B viene effettuato con la scheda di seguito riportata; i campi in grigio sono predefiniti.

Anno	
Struttura di appartenenza	
Nome e Cognome del Dipendente	

	PESO
Performance Organizzativa della Struttura di Appartenenza	5%

	PESO
Obiettivi individuali	25%

	OBIETTIVO INDIVIDUALE			INDICATORE				
	Codice OI	Descrizione OI	Peso OI	Codice INDICATORE	Descrizione INDICATORE	Valore INIZIALE	TARGET	Regole di calcolo
1								
2								
3								
4								
5								

Istruzioni per la compilazione

- A ciascun dipendente possono essere assegnati OI in un numero compreso tra 1 e 5.
- **Peso OI** indica il valore percentuale con cui l'OI concorre al raggiungimento del fattore valutativo "Obiettivi Individuali"; in tal senso la somma dei pesi degli OI assegnati al dipendente deve essere pari a 100.
- Per ogni OI va individuato un solo indicatore.
- **Valore Iniziale**, ove coerente, è il valore consuntivo dell'indicatore al 31 dicembre dell'Anno N-1.
- **Target** è il valore atteso dell'indicatore per l'anno di riferimento.
- le **Regole di calcolo** definiscono l'algoritmo con cui si calcola il risultato dell'indicatore in funzione del TARGET e del Valore CONSUNTIVO dell'indicatore stesso.

	PESO
Competenze e comportamenti organizzativi	70%

	PESO CC
1 Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	
3 Capacità attuativa	
4 Grado di autonomia operativa	
6. Capacità di lavorare in gruppo	
7. Flessibilità	

Istruzioni per la compilazione

- **Peso CC** assegna la rilevanza di ciascuno dei 5 fattori assegnati; ogni fattore deve avere un peso maggiore di zero; la somma dei pesi deve essere pari a 100.

4.2.4 Monitoraggio e valutazione obiettivi per personale cat. A e cat. B

Per consuntivare il grado di raggiungimento degli obiettivi del personale nelle fasce A e B va utilizzata la scheda di seguito proposta; in grigio i campi che, essendo già stati compilati in fase di definizione, saranno riportati in automatico.

Anno	
Struttura di appartenenza	
Nome e Cognome del Dipendente	

	PESO	PUNTEGGIO RILEVATO DALLA RELAZIONE DELLA PERFORMANCE (*)	PUNTEGGIO (*)
Performance Organizzativa della Struttura di Appartenenza	5%		(A)

	PESO	TOTALE RISULTATO OI	TOTALE RISULTATO OI PESATO	PUNTEGGIO
Obiettivi individuali	25%			(B)

(*) i campi contrassegnati da asterisco sono calcolati automaticamente dal Sistema

	OBIETTIVO INDIVIDUALE			INDICATORE						RISULTATO (*)	RISULTATO PESATO (*)
	Codice OI	Descrizione OI	Peso OI	Codice INDICATORE	Descrizione INDICATORE	Valore INIZIALE	TARGET	Regole di calcolo	Valore CONSUNTIVO		
1											
2											
3											
4											
5											
										TOTALE RISULTATO OI	

Istruzioni per la compilazione

- Il "TOTALE RISULTATO OI" è pari alla somma dei "RISULTATO PESATO" di ogni OI.

(*) i campi contrassegnati da asterisco sono calcolati automaticamente dal Sistema

	PESO	TOTALE RISULTATO CC (*)	TOTALE RISULTATO CC PESATO (*)
Competenze e comportamenti organizzativi	70%		(C)

(*) i campi contrassegnati da asterisco sono calcolati automaticamente dal Sistema

	PESO CC	VALORE CONSUNTIVO CC(1-5)	RISULTATO PESATO (*)
1 Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali			
3 Capacità attuativa			
4 Grado di autonomia operativa			
6. Capacità di lavorare in gruppo			
7. Flessibilità			
TOTALE RISULTATO CC			

Istruzioni per la compilazione

- Valore consuntivo da 1 a 5 si riferisce alla tabella dei giudizi di cui ai Principi generali 4.1
- Il "TOTALE RISULTATO CC" è pari alla somma dei "RISULTATI PESATI" di ogni CC.

(*) i campi contrassegnati da asterisco sono calcolati automaticamente dal Sistema

	Performance Organizzativa della Struttura di Appartenenza	Obiettivi individuali	Competenze e comportamenti organizzativi	TOTALE
PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE CAT. C e CAT D	(A)	(B)	(C)	(A) + (B) + (C)

4.2.5 Visualizzazione e stampa Schede individuali

Al termine della compilazione delle schede il sistema consente la visualizzazione, con possibilità di stampa, della scheda di assegnazione obiettivi individuali. Si riporta di seguito lo schema:

Scheda assegnazione obiettivi individuali – Personale non dirigente						
Anno 20XX						
Direzione / Ufficio Speciale / Struttura Missione / Staff						
U.O.D. / Staff						
Dipendente	Matricola:		Cognome:		Nome:	
Categoria:					P.O.	
Data decorrenza assegnazione obiettivi:						
Obiettivi Individuali						
Obiettivo Codice	Obiettivo Descrizione	Peso	Codice INDICATORE	Descrizione INDICATORE	Valore INIZIALE	TARGET
		100				
Competenze e Comportamenti						
		Peso				
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
		100				
						Data -----
Il Dipendente assegnatario per presa visione			Il Dirigente valutatore			
_____			_____			

Al termine del processo di Valutazione il sistema consente la visualizzazione, con possibilità di stampa, della scheda di valutazione della performance individuale. Si riporta di seguito lo schema:

Scheda valutazione obiettivi individuali - Personale non dirigente										
Anno 20XX										
Direzione / Ufficio Speciale / Struttura Missione / Staff										
U.O.D. / Staff										
Dipendente		Matricola:			Cognome:			Nome:		
Categoria:								P.O.		
Data decorrenza assegnazione obiettivi:										
Performance Organizzativa Struttura di appartenenza										
Obiettivi Individuali										
Obiettivo Codice	Obiettivo Descrizione	Peso	Codice INDICATORE	Descrizione INDICATORE	Valore INIZIALE	TARGET	Valore CONSUNTIVO	RISULTATO	RISULTATO PESATO	
Totale Obiettivi individuali										
Competenze e Comportamenti										
		Peso	VALORE CONSUNTIVO (1-5)				RISULTATO PESATO			
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										
6.										
7.										
		100	TOTALE RISULTATO cc							
Sintesi Performance Individuale										
							Peso	Risultato	Risultato pesato	
Performance Organizzativa della Struttura di Appartenenza										
Obiettivi individuali										
Competenze e comportamenti organizzativi										
Risultato finale							100			
Data -----										
Il Dipendente valutato per presa visione					Il Dirigente valutatore					
_____					_____					

5. Premialità

Il punteggio di performance individuale, così come conseguito da ciascun dirigente o unità di personale, determina la collocazione in una fascia di premialità secondo il seguente schema.

PUNTEGGIO CONSEGUITO		RISULTATO	PREMIO
DA	A		
90	100	ECCELLENTE	100%
65	89	BUONO	80%
51	64	SUFFICIENTE	60%
0	50	INADEGUATO	NESSUN PREMIO

Nell'eventualità di un punteggio conseguito pari o inferiore a 30, la valutazione è considerata "negativa" ai sensi di quanto previsto dall'art.1 comma 4 del Sistema.