



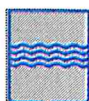
REGIONE BASILICATA



# SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'A.P.T.

*(Contestualizzazione del S.M.V.P. della  
Regione Basilicata)*

*Rev. 2 - 12/2021*



REGIONE BASILICATA



## INDICE

<b>CAPITOLO I - CONTESTO DI RIFERIMENTO .....</b>	<b>3</b>
1. CONTESTO NORMATIVO IN MATERIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE .....	3
<b>CAPITOLO II – SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA .....</b>	<b>5</b>
1. PROCESSO: FASI, TEMPIE SOGGETTI .....	5
1.1 <i>Definizione degli obiettivi e collegamento con le risorse</i> .....	6
1.2 <i>Identificazione della Performance Organizzativa</i> .....	8
<b>CAPITOLO III - SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE .....</b>	<b>9</b>
1. IL SISTEMA DI VALUTAZIONE.....	9
2. VALUTAZIONE DIRETTORE GENERALE .....	12
2.1 <i>Descrizione del sistema</i> .....	12
3. VALUTAZIONE DIRIGENTI .....	16
3.1 <i>Descrizione del sistema</i> .....	16
4. VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE CON POSIZIONE ORGANIZZATIVA .....	19
4.1 <i>Descrizione del sistema</i> .....	19
5. VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA .....	22
5.1 <i>Descrizione del sistema</i> .....	22
6. PROCEDURA DI VALUTAZIONE E DI CONCILIAZIONE .....	24
7. ASPETTI PARTICOLARI NELLE PROCEDURE VALUTATIVE.....	25
<b>ALLEGATI .....</b>	<b>26</b>



REGIONE BASILICATA



## Capitolo I Contesto di riferimento

### 1. Contesto normativo in materia di valutazione della performance organizzativa ed individuale

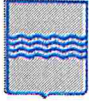
Il presente documento costituisce la personalizzazione da parte dell'Agenzia di Promozione Territoriale-A.P.T. della Basilicata del Sistema di misurazione e valutazione della performance (di seguito anche solo Sistema o SMVP) adottato dalla Regione Basilicata in sostituzione di quello di cui alle delibere dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale n. 36/2015 e della Giunta Regionale n. 559 del 2015 ed è redatto ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art. 5, comma 1 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 nonché in coerenza con le Linee guida per il Sistema di misurazione e valutazione della performance, emanate nel dicembre 2017 dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Il Sistema tiene altresì conto del complesso della normativa regionale vigente in materia.

Le norme in oggetto della Regione Basilicata prevedono che in tema di gestione delle performance vi sia una normativa unitaria all'interno del sistema regionale, presidiata peraltro da un'unica Autorità per la Valutazione e il Merito. In relazione a ciò ne consegue che tale documento è di diretta applicazione per la Giunta Regionale, il Consiglio Regionale e tutti gli enti del Sistema Basilicata di cui all'Allegato A, fra cui l'Agenzia di Promozione Territoriale - A.P.T.

Al fine di tutelare l'autonomia organizzativa degli enti del sistema prevista dalla normativa regionale, contemperandola alle esigenze di coordinamento del sistema stesso, è stato previsto che gli enti possano procedere a recepire con proprio atto in modo totale il Sistema regionale, ovvero possono apportare modifiche allo stesso che siano precisamente identificate e motivate dalle proprie esigenze e specificità organizzative.

La qual cosa è ciò che è effettivamente avvenuto per l'Agenzia di Promozione Territoriale - A.P.T. (di seguito anche solo A.P.T. o Agenzia) con il presente documento di personalizzazione e contestualizzazione del Sistema Regionale.

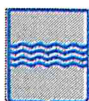
Il Sistema adottato dall'Agenzia definisce le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità della misurazione e valutazione della performance, sia organizzativa sia individuale, che costituiscono i processi essenziali nello svolgimento annuale del ciclo della performance tenendo conto degli ambiti individuati rispettivamente dagli articoli 8 e 9 del citato D. Lgs. n. 150/2009 e successive integrazioni e modificazioni:



## REGIONE BASILICATA



- la **performance organizzativa** attiene all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola l'Amministrazione nonché a processi e progetti, con riferimento alle attività programmate, ai relativi indicatori e target di misurazione nonché ai risultati attesi e raggiunti;
- la **performance individuale** riguarda il personale dirigente ed il personale delle categorie, nello specifico:
  - ✓ il Direttore Generale
  - ✓ i dirigenti (se presenti)
  - ✓ il personale non dirigenziale cui è stata attribuita la posizione organizzativa
  - ✓ il personale del comparto non titolare di posizione organizzativa.



## Capitolo II

### Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa

#### 1. Processo: fasi, tempi e soggetti

La performance organizzativa<sup>1</sup> si sviluppa attraverso tre momenti fondamentali:

- la pianificazione delle attività, che vede in primo luogo l'individuazione delle esigenze e degli intenti da concretizzare nell'arco temporale del mandato attraverso gli specifici strumenti di programmazione degli enti facenti parte del sistema regionale, i relativi bilanci triennali e, in dettaglio, dell'anno considerato. La programmazione definisce le linee generali con l'elaborazione degli indirizzi strategici sulla base dei quali vengono redatti i documenti di bilancio preventivo, con il piano degli indicatori e dei risultati attesi. Successivamente, in coerenza con la programmazione di bilancio, viene redatto il piano della performance, all'interno del quale le attività da svolgere sono declinate in obiettivi strategici, riferibili al triennio considerato, ed in obiettivi operativi, da conseguire entro l'anno;
- la misurazione dei risultati conseguiti nei periodi considerati, al cui fine vengono individuati indicatori e target idonei a quantificare i risultati conseguiti;
- la valutazione dell'attività svolta e dei relativi risultati, tenendo conto degli elementi del contesto, interno ed esterno, che hanno contribuito alla completa, parziale o mancata realizzazione.

Per quanto concerne l'A.P.T., le fasi del processo previsto con il presente Sistema si articolano, in coerenza con il ciclo della performance indicato dal D. Lgs. n. 150/2009 e successive integrazioni e modificazioni, come segue:

---

<sup>1</sup>D.Lgs. 27/10/2009, n. 150, Art. 8. Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa.



REGIONE BASILICATA



## **1.1. Definizione degli obiettivi e collegamento con le risorse**

### ***Fase 1. Definizione indirizzi strategici***

La **Direzione Generale** procede ad una prima individuazione delle priorità e degli indirizzi strategici sui quali fondare le scelte programmatiche dell'Agenzia, contestualmente ad una prima ricognizione dei vincoli e dei limiti di ordine finanziario, sulla base delle direttive e degli indirizzi ricevuti dalla Giunta Regionale, con gli strumenti previsti dalle leggi vigenti.

### ***Fase 2. Formulazione degli obiettivi***

Nella fase successiva, la **Direzione Generale** definisce gli obiettivi strategici, programmati per il triennio, nonché, **sentiti i Dirigenti e/o i Responsabili di Posizione Organizzativa**, gli obiettivi operativi da realizzare annualmente.

La definizione degli obiettivi avviene tenendo conto, in particolare, dei seguenti criteri:

- la piena coerenza tra indirizzi e obiettivi dell'Agenzia;
- la rispondenza ai requisiti individuati dall'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009 e dall'art. 5, comma 11, lettera a) del D.L. n. 95/2012, conv. dalla Legge n. 135/2012, nonché ad eventuali ulteriori disposizioni legislative in materia;
- **il rispetto della L.R. 7/2008 e la coerenza con gli indirizzi e le direttive regionali;**
- il collegamento con il Bilancio di previsione e con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

La definizione degli obiettivi è preceduta dalla verifica della consistenza delle risorse umane, finanziarie, materiali e tecnologiche effettivamente disponibili.

### ***Fase 3. Redazione del Piano della Performance***

**Completata la definizione degli obiettivi e l'associazione dei relativi indicatori e target**, la **Direzione Generale** predispose ed approva, con propria delibera, il Piano della Performance, in tempi congruenti con una corretta logica di programmazione. Laddove vi siano difficoltà in merito alla completa definizione del ciclo della programmazione annuale, il piano della performance potrà essere comunque redatto sulla base della programmazione pluriennale, salvo adeguamenti/aggiornamenti in fase di monitoraggio intermedio.



## REGIONE BASILICATA



L'Autorità per la Valutazione e il Merito potrà in qualsiasi momento intervenire al fine di verificare la qualità del Piano della Performance, con particolare riferimento alla significatività dei singoli indicatori e al livello dei relativi target.

### ***Fase 4. Assegnazione degli obiettivi mediante colloquio***

I **Dirigenti** o il **Direttore Generale**, **in assenza di Dirigenti di struttura**, provvedono ad assegnare a ciascun dipendente - tramite colloquio - gli obiettivi, le attività, gli indicatori e i target, e danno adeguate informazioni sui comportamenti attesi sulla base dei quali sarà effettuata la valutazione.

L'Autorità per la Valutazione e il Merito potrà effettuare verifiche a campione dell'avvenuto colloquio.

### ***Fase 5. Verifica in corso d'anno***

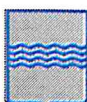
La **Direzione Generale** effettua, entro il mese di luglio di ogni anno, la verifica relativa al grado di attuazione degli obiettivi, in collaborazione con i Dirigenti degli Uffici/i Responsabili P.O. dei Servizi. La verifica è finalizzata a misurare i risultati riferibili alle attività oggetto degli obiettivi strategici e operativi, conseguiti nel lasso di tempo considerato, ed a verificare cause di eventuali scostamenti, approntando i conseguenti interventi correttivi, compresa l'ipotesi di riprogrammazione degli obiettivi. La riprogrammazione degli obiettivi potrà avvenire esclusivamente nel periodo dal 1° luglio al 30 settembre, secondo la stessa procedura di approvazione indicata alle precedenti fasi 2 e 3.

Dell'attività di eventuale riprogrammazione degli obiettivi deve essere data informazione tempestiva all'Autorità per la Valutazione e il Merito.

### ***Fase 6. Valutazione finale***

Il ciclo di gestione relativo alla performance organizzativa si conclude, ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, con la redazione della relazione sulla performance relativa all'attività svolta durante l'anno precedente, sulla base delle informazioni dedotte dai report e documenti che la **Direzione Generale**, i **Dirigenti dei singoli Uffici/i Responsabili P.O. dei singoli Servizi** devono fornire, attestando le attività svolte e il grado di raggiungimento degli obiettivi.

La relazione sulla performance è adottata con deliberazione del Direttore Generale entro il 30 giugno di ogni anno, e trasmessa all'Autorità per la Valutazione e il Merito per la successiva validazione ai sensi dell'art. 14 comma 4 lett. c) del D.Lgs. n. 150/2009.



## REGIONE BASILICATA



I singoli **Dirigenti/Responsabili P.O. dei Servizi** e/o la **Direzione Generale** che saranno causa di ritardo nella gestione della tempistica del ciclo della performance, qualora tale comportamento sia oggettivo e non giustificato, non potranno avere valutazioni nell'ambito della prima fascia in considerazione del loro comportamento poco collaborativo e non conforme alle regole dell'ente.

### 1.2. Identificazione della Performance Organizzativa

L'attività di programmazione delineata al paragrafo precedente permette di identificare la Performance Organizzativa dell'Amministrazione.

Tale materia è, peraltro, fondamentale per la definizione della retribuzione variabile di merito che è oggetto di specifico confronto sindacale secondo quanto previsto dal contratto collettivo di lavoro.

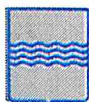
Per l'A.P.T. della Basilicata, alla luce delle dimensioni dell'Agenzia nonché per l'alta trasversalità nelle operazioni fra i Servizi, la Performance Organizzativa, per quel che riguarda gli obiettivi strategici, è da intendersi come "unico valore" per tutte le figure.

A tale fine l'ente dovrà identificare e declinare la propria Performance Organizzativa nel seguente modo:

- a) grado di raggiungimento medio degli obiettivi strategici
- b) per il solo Direttore Generale, indicatori di "salute organizzativa" dell'amministrazione (tasso di assenteismo, tempi medi pagamenti, tempi medi dei procedimenti, ecc.)

Performance Organizzativa				
Direzione Generale	Grado raggiungimento medio obiettivi strategici dell'Agenzia	50%	Indicatori di "salute organizzativa" dell'Agenzia	50%
Dirigenti /Resp. PO	Grado raggiungimento medio obiettivi strategici dell'Agenzia			
Personale non titolare di posizione organizzativa	Grado raggiungimento medio obiettivi strategici dell'Agenzia			





REGIONE BASILICATA



## Capitolo III

### Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale

#### 1. Il sistema di valutazione

In questa sezione, in coerenza con il D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., con le disposizioni legislative in materia e con le corrette prassi manageriali, si espone il sistema di valutazione della performance individuale dell'A.P.T.

Tale sistema si propone, in particolare, di:

- favorire il miglioramento, nel tempo, dei risultati dell'Agenzia e dei risultati individuali;
- favorire la gestione per obiettivi e sviluppare l'orientamento al risultato;
- costituire la base per erogare le componenti retributive correlate alla performance individuale.

Oggetto della valutazione è la prestazione resa dal singolo dipendente nello svolgimento delle funzioni e dei compiti assegnati. In generale, il modello di valutazione adottato prende in considerazione due diversi piani:

- 1) la performance operativa;
- 2) la performance di ruolo.

**1) La performance operativa** è espressiva dei risultati ottenuti in relazione agli obiettivi formalmente assegnati, individualmente o collettivamente. Questo tipo di valutazione scaturisce dalla valutazione di tre parametri:

- **QUANTITÀ:** correlato ai volumi prodotti ed alla intensità e continuità della prestazione lavorativa \_ Il giudizio si colloca su valori elevati quando sono state assicurate quantità di lavoro pienamente adeguate al fabbisogno e quando le attività sono state svolte con grande intensità e con notevole carico di lavoro;
- **QUALITÀ:** correlato alla complessità e all'accuratezza del lavoro svolto, al numero degli errori, alla rispondenza di ciò che è stato fatto, a standard di lavoro e ai bisogni dell'utenza \_ Il giudizio si colloca su livelli elevati quando si commettono pochi errori, si lavora con molta cura ed attenzione, si assicurano prodotti ed attività particolarmente rispondenti alle richieste pervenute;



## REGIONE BASILICATA



- **TEMPI:** correlato al rispetto di tempi e scadenze\_ Il giudizio si colloca su livelli elevati se si opera rispettando sempre tempi e scadenze e quando si dimostra notevole impegno per stare nei tempi richiesti.

I tre parametri sopra detti sono valutati in quanto rilevanti nella specifica attività lavorativa assegnata. Alcuni di essi, pertanto, possono non essere valutati, qualora non rilevanti in un determinato contesto lavorativo. Almeno uno di essi deve essere sempre previsto e conseguentemente valutato. Ai fini della valutazione si fa riferimento agli indicatori associati agli obiettivi ed ai relativi target che, nel caso di indicatori di qualità, prevedano l'utilizzo di strumenti interni ed esterni di rilevazione della stessa (es. schede di customer satisfaction).

**2) La performance di ruolo** prende in considerazione i comportamenti organizzativi attesi nel ruolo assegnato. Il riferimento per la valutazione di tale aspetto è dato dal documento illustrativo degli Obiettivi di ruolo (documento di valutazione), che descrive i singoli comportamenti rilevanti in base al ruolo ricoperto nell'organizzazione. Essi possono essere modificati in relazione a mutamenti nei contesti organizzativi ed alle esigenze di evoluzione e miglioramento del sistema di valutazione. Le modifiche sono adottate dal Direttore Generale [e successivamente trasmesse all'Autorità per la Valutazione e il Merito in funzione di Nucleo di Valutazione, che esprime il proprio parere in proposito.](#)

In coerenza con quanto dettato, rispettivamente, dai commi 11 e 11**bis** del D.L. 6 luglio 2012 n. 95, conv. nella L. 7 agosto 2012 n. 135, nell'applicazione dei criteri di valutazione si tiene conto:

- per quanto concerne le prestazioni del **personale dirigenziale**: del grado di apporto ai risultati conseguiti dall'amministrazione nel suo complesso nonché della capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori;
- per quanto concerne le prestazioni del **personale non dirigenziale**, del grado di apporto ai risultati conseguiti dall'ufficio cui sono assegnati.

La valutazione della performance individuale riguarda:

- il Direttore Generale;
- i dirigenti;



## REGIONE BASILICATA

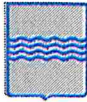


- i titolari di posizioni organizzativa;
- il personale del comparto non titolare di posizione organizzativa.

Ai sensi dell'art. 20, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 33/2013 e successive integrazioni e modificazioni, l'A.P.T. Basilicata pubblica, nella sezione Amministrazione Trasparente, i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti nonché i criteri definiti nel presente sistema ai fini dell'assegnazione del trattamento accessorio e i dati relativi alla sua distribuzione.

I parametri ed i pesi ad essi attribuiti, su cui si basa la valutazione della *performance* individuale del Direttore Generale, dei Dirigenti, dei Responsabili di P.O. e del restante personale del comparto sono sintetizzati nella tabella seguente:

Performance Individuale				
Valutati	Performance operative (60%)		Performance di ruolo (40%)	Valutatori
Direttore Generale	Grado raggiungimento medio obiettivi strategici dell'Agenzia (50%) (vale 100% in caso di assenza di obiettivi operativi)	Grado conseguimento obiettivi operativi (50%)	Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	AVM proponente Giunta
Dirigenti	Grado conseguimento obiettivi operativi assegnati		Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	Direttore Generale
Personale non dirigente con PO	Grado di raggiungimento obiettivi operativi assegnati		Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	Direttore Generale (in caso di mancanza di Dirigenti di struttura)
Personale non dirigente senza PO	Grado raggiungimento obiettivi/attività assegnati o obiettivi dove risulta presente come partecipante al team di lavoro		Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	Direttore Generale (in caso di mancanza di Dirigenti di struttura)



REGIONE BASILICATA



## 2. Valutazione Direttore Generale

Questo tipo di valutazione coinvolge:

- l’Autorità per la Valutazione e il Merito, cui spetta di proporre la valutazione della performance operativa e di ruolo;
- la Giunta Regionale, cui spettano la definizione della valutazione e la comunicazione della stessa al valutato (per il Direttore Generale);
- il Direttore Generale, quale valutato.

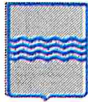
### 2.1. Descrizione del sistema

#### ***Valutazione individuale della performance operativa (60%)***

Questo tipo di valutazione, secondo i criteri sopra descritti, si basa su **due** aree di risultato (parametri):

- a) **grado di conseguimento medio degli obiettivi strategici assegnati all’Agenzia nel suo complesso.** Gli obiettivi strategici, **in relazione alle loro caratteristiche, dovranno essere definiti in un numero limitato, in coerenza con gli indirizzi e le direttive regionali e gli altri strumenti di programmazione e pianificazione adottati dall’Agenzia, al budget disponibile, etc.** Gli obiettivi rilevanti oggetto di incentivazione per la performance individuale si intendono assegnati attraverso il Piano della Performance;
- b) **grado di conseguimento degli obiettivi operativi della Direzione Generale.** In questo caso si considera l’azione di coordinamento generale del Direttore e, di conseguenza, si reputa che gli obiettivi in oggetto debbano essere raggiunti per un livello medio pari almeno al 70%. In assenza di tale conseguimento il premio economico sarà decurtato del 50%.

Al fine di non accrescere eccessivamente i costi di transazione del sistema, non viene effettuata alcuna ponderazione tra gli obiettivi operativi assegnati, il cui risultato complessivo, quindi, sarà una “media aritmetica semplice”. Per tale ragione, è necessario che gli obiettivi assegnati a inizio anno presentino livelli di complessità comparabili e tendenzialmente uniformi.



## REGIONE BASILICATA



La ridefinizione degli obiettivi operativi in corso d'anno potrà avvenire attraverso le seguenti modalità:

- a seguito di verifica relativa al grado di attuazione degli obiettivi di propria competenza (monitoraggio intermedio di cui alla fase 5 del paragrafo 1.1 del precedente Capitolo II), il Direttore Generale provvede alla revisione dei propri obiettivi, con contestuale indicazione dei motivi per i quali essa si rende necessaria, riportando anche le eventuali modifiche agli obiettivi del personale assegnato;
- la ridefinizione degli obiettivi operativi è effettuata esclusivamente nel periodo dal 1° luglio al 30 settembre, secondo la stessa procedura di approvazione indicata alle fasi 2 e 3 del paragrafo 1.1. del suddetto Capitolo II, dell'attività di eventuale riprogrammazione degli obiettivi deve essere data informazione tempestiva all'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito.

Per valutare il grado di conseguimento di ciascun parametro, viene utilizzata una **scala di valutazione** che va dal valore minimo 0 (= parametro insoddisfacente) al valore massimo 10 (= parametro eccellente):

- da 0 a 4,9: obiettivo non conseguito;
- da 5 a 5,9: obiettivo *non pienamente soddisfacente*, conseguito parzialmente con risultati inadeguati;
- da 6 a 7,9: obiettivo conseguito e soddisfacente ma che presenta elementi qualitativi o quantitativi migliorabili;
- da 8 a 8,9: obiettivo *pienamente conseguito e soddisfacente*;
- da 9 a 10: obiettivo conseguito con risultati eccellenti superiori alle aspettative.

È importante sottolineare che questa scala di valutazione pone il livello di valutazione "6-7,9" quale livello di piena soddisfazione dei risultati ottenuti a fronte degli obiettivi assegnati a inizio anno. La fascia massima di punteggio da 9 a 10 viene attribuita nei casi in cui il target fissato nel piano della performance sia significativamente superato sotto l'aspetto quantitativo o qualitativo a seconda della natura e della definizione dell'obiettivo e del relativo target.



## REGIONE BASILICATA



La valutazione individuale della performance operativa del Direttore Generale è ottenuta come “media aritmetica ponderata” dei punteggi finali attribuiti a ciascuna area di risultato.

### ***Valutazione individuale della performance di ruolo (40%)***

La valutazione dei comportamenti organizzativi considera **l’operato del soggetto in relazione agli “obiettivi di ruolo” descritti nell’apposito documento di valutazione.** Gli obiettivi di ruolo:

- identificano comportamenti organizzativi attesi nel ruolo di Direttore Generale;
- sono descritti attraverso un titolo sintetico ed una descrizione del loro significato.

Nell’ambito dei criteri regolativi della valutazione della performance di ruolo si tiene conto delle **prescrizioni normative di obblighi** (vedi Allegato A), dal cui mancato adempimento conseguono effetti sulla stessa e/o sull’attribuzione della retribuzione di risultato.

Per valutare il conseguimento degli obiettivi di ruolo si utilizzerà la seguente scala continua di giudizi sintetici:

- |                 |   |
|-----------------|---|
| - da 0 a 3,9:   | incoerenti, richiesto miglioramento significativo;        |
| - da 4 a 5,9:   | coerenti, ma in modo incostante, richiesto miglioramento; |
| - da 6 a 7,49:  | generalmente coerenti, con margini di miglioramento;      |
| - da 7,5 a 8,9: | sempre coerenti;  |
| - da 9 a 10:    | sempre coerenti, ad un livello di eccellenza.             |

La valutazione individuale della performance di ruolo è ottenuta come “media aritmetica ponderata” dei punteggi finali attribuiti a ciascun comportamento organizzativo.

### ***Valutazione complessiva della performance individuale***

Il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è ottenuto come **media aritmetica ponderata dei punteggi sulla performance operativa e sulla performance di ruolo.**

La valutazione si conclude con l’attribuzione del punteggio e la collocazione in quattro distinte fasce di merito:

- A: fascia di eccellenza (9/10)
- B: fascia alta (7/8,9)
- C: fascia media (6/6,9)
- D: fascia bassa (4/5,9)



## REGIONE BASILICATA



Il punteggio totale inferiore a 4 dà luogo alla valutazione negativa e di conseguenza non si potrà percepire alcuna premialità, né relativa alla performance organizzativa, né a quella individuale.

Il collegamento tra valutazione conseguita e trattamenti economici correlati alla performance individuale in termini di risorse economiche destinate, è definito in sede di contrattazione integrativa.

La pubblicazione dei risultati della valutazione, [fermo](#) quanto previsto dalla normativa in materia di trasparenza, può essere effettuata [solo dopo la formale approvazione da parte degli Organi competenti](#).



REGIONE BASILICATA



### 3. Valutazione Dirigenti

Questo tipo di valutazione coinvolge:

- Il Direttore Generale, nel ruolo di valutatore;
- i Dirigenti, nel ruolo di valutati.

#### 3.1. Descrizione del sistema

##### **Valutazione individuale della performance operativa (60%)**

Questo tipo di valutazione si fonda sul grado di conseguimento degli obiettivi assegnati a ciascun Dirigente. Gli obiettivi assegnati presentano le seguenti caratteristiche:

- sono relativamente poco numerosi;
- sono tendenzialmente misurabili o, quanto meno, formulati in modo tale da consentire - a fine periodo - di stabilire, con precisione ed oggettività, il loro livello di conseguimento;
- pur mantenendo il necessario collegamento logico e funzionale con gli obiettivi assegnati ai livelli superiori della scala gerarchica, possono differenziarsi da questi ultimi in quanto più dettagliati o specificati.

Al fine di non accrescere eccessivamente i costi di transazione del sistema, non viene effettuata alcuna ponderazione tra gli obiettivi operativi assegnati, il cui risultato complessivo, quindi, sarà una “media aritmetica semplice”. Per tale ragione, è necessario che gli obiettivi assegnati a inizio anno presentino livelli di complessità comparabili e tendenzialmente uniformi.

La ridefinizione degli obiettivi operativi in corso d’anno potrà avvenire attraverso le seguenti modalità:

- a seguito di verifica relativa al grado di attuazione degli obiettivi di propria competenza (monitoraggio intermedio di cui alla fase 5 del paragrafo 1.1 del precedente Capitolo II), il Direttore Generale provvede alla revisione dei propri obiettivi, con contestuale indicazione dei motivi per i quali essa si rende necessaria, riportando anche le eventuali modifiche agli obiettivi del personale assegnato;
- la ridefinizione degli obiettivi operativi è effettuata esclusivamente nel periodo dal 1° luglio al 30 settembre, secondo la stessa procedura di approvazione indicata alle fasi 2 e 3 del paragrafo 1.1. del suddetto Capitolo II, dell’attività di eventuale riprogrammazione degli obiettivi deve essere data informazione tempestiva all’Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito;





## REGIONE BASILICATA



Per valutare il grado di conseguimento di ciascun obiettivo assegnato, viene utilizzata una **scala di valutazione** che va dal valore minimo 0 (= obiettivo non conseguito) al valore massimo 10 (= obiettivo raggiunto oltre le aspettative):

- da 0 a 4,9:                    obiettivo non conseguito;
- da 5 a 5,9:                    obiettivo *non pienamente soddisfacente*, conseguito parzialmente con risultati inadeguati;
- da 6 a 7,9:                    obiettivo conseguito e soddisfacente ma che presenta elementi qualitativi o quantitativi migliorabili;
- da 8 a 8,9:                    obiettivo *pienamente conseguito e soddisfacente*;
- da 9 a 10:                    obiettivo conseguito con risultati eccellenti superiori alle aspettative.

È importante sottolineare che questa scala di valutazione pone il livello di valutazione "6-7,9" quale livello di piena soddisfazione dei risultati ottenuti a fronte degli obiettivi assegnati a inizio anno. La fascia di punteggio massima da 9 a 10 viene attribuita nei casi in cui il target fissato nel piano della performance sia significativamente superato sotto l'aspetto quantitativo o qualitativo a seconda della natura e della definizione dell'obiettivo e del relativo target.

A tale scopo la valutazione dell'eccellenza dovrà essere corredata da una motivazione scritta oltre che dalla assegnazione di un punteggio.

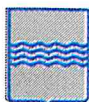
La valutazione individuale della performance operativa è ottenuta come "*media aritmetica semplice*" dei punteggi finali attribuiti a ciascun parametro.

### ***Valutazione individuale della performance di ruolo (40%)***

La valutazione dei comportamenti organizzativi considera **l'operato del soggetto in relazione agli "obiettivi di ruolo" descritti nell'apposito documento di valutazione**. Gli obiettivi di ruolo:

- identificano comportamenti organizzativi attesi nel ruolo di Dirigente;
- sono descritti attraverso un titolo sintetico ed una descrizione del loro significato.

Nell'ambito dei criteri regolativi della valutazione della performance di ruolo si tiene conto delle **prescrizioni normative di obblighi** (vedi Allegato A), dal cui mancato adempimento conseguono effetti sulla stessa e/o sull'attribuzione della retribuzione di risultato.



## REGIONE BASILICATA



Per valutare il conseguimento degli obiettivi di ruolo si utilizzerà la seguente scala continua di giudizi sintetici:

- da 0 a 3,9: incoerenti, richiesto miglioramento significativo;
- da 4 a 5,9: coerenti, ma in modo incostante, richiesto miglioramento;
- da 6 a 7,49: generalmente coerenti, con margini di miglioramento;
- da 7,5 a 8,9: sempre coerenti;
- da 9 a 10: sempre coerenti, ad un livello di eccellenza.

La valutazione individuale della performance di ruolo è ottenuta come “media aritmetica ponderata” dei punteggi finali attribuiti a ciascun comportamento organizzativo.

### ***Valutazione complessiva della performance individuale***

Il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è ottenuto come **media aritmetica ponderata dei punteggi sulla performance operativa e sulla performance di ruolo.**

La valutazione si conclude con l’attribuzione del punteggio e la collocazione in quattro distinte fasce di merito:

- A: fascia di eccellenza (9/10)
- B: fascia alta (7/8,9)
- C: fascia media (6/6,9)
- D: fascia bassa (4/5,9)

Il punteggio totale inferiore a 4 dà luogo alla valutazione negativa e di conseguenza non si potrà percepire alcuna premialità, né relativa alla performance organizzativa, né a quella individuale.

Il collegamento tra valutazione conseguita e trattamenti economici correlati alla performance individuale è definito in sede di contrattazione integrativa.

La pubblicazione dei risultati della valutazione, **fermo** quanto previsto dalla normativa in materia di trasparenza, può essere effettuata **solo dopo la formale approvazione da parte degli Organi competenti.**



REGIONE BASILICATA



#### **4. Valutazione personale non dirigente titolare di posizione organizzativa**

Questo tipo di valutazione coinvolge:

- il Direttore Generale e i Dirigenti, nel ruolo di valutatori;
- i titolari di incarico di posizione organizzativa, nel ruolo di valutati.

##### **4.1. Descrizione del sistema**

###### **Valutazione individuale della performance operativa (60%)**

Questo tipo di valutazione si fonda sul grado di conseguimento degli obiettivi assegnati a ciascun Responsabile di P.O. Gli obiettivi assegnati presentano le seguenti caratteristiche:

- sono relativamente poco numerosi;
- sono tendenzialmente misurabili o, quanto meno, formulati in modo tale da consentire - a fine periodo - di stabilire, con precisione ed oggettività, il loro livello di conseguimento;
- pur mantenendo il necessario collegamento logico e funzionale con gli obiettivi assegnati ai livelli superiori della scala gerarchica, possono differenziarsi da questi ultimi in quanto più dettagliati o specificati.

Al fine di non accrescere eccessivamente i costi di transazione del sistema, non viene effettuata alcuna ponderazione tra gli obiettivi operativi assegnati, il cui risultato complessivo, quindi, sarà una “media aritmetica semplice”. Per tale ragione, è necessario che gli obiettivi assegnati a inizio anno presentino livelli di complessità comparabili e tendenzialmente uniformi.

La ridefinizione degli obiettivi operativi in corso d’anno potrà avvenire attraverso le seguenti modalità:

- a seguito del monitoraggio intermedio di cui alla fase 5 del paragrafo 1.1 del precedente Capitolo II, il Responsabile di P.O. propone al Direttore Generale (in assenza di Dirigente di struttura) la revisione dei propri obiettivi operativi, con contestuale indicazione dei motivi per i quali essa si rende necessaria;
- se la proposta viene accolta, la ridefinizione degli obiettivi operativi viene effettuata esclusivamente nel periodo dal 1° luglio al 30 settembre, secondo la stessa procedura di approvazione indicata alle fasi 2 e 3 del paragrafo 1.1. del suddetto Capitolo II, dell’attività di eventuale



REGIONE BASILICATA



riprogrammazione degli obiettivi deve essere data informazione tempestiva all'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito.

Per valutare il grado di conseguimento di ciascun obiettivo assegnato, viene utilizzata una **scala di valutazione** che va dal valore minimo 0 (= obiettivo non conseguito) al valore massimo 10 (= obiettivo raggiunto oltre le aspettative):

- da 0 a 4,9:                   obiettivo non conseguito;
- da 5 a 5,9:                   obiettivo *non pienamente soddisfacente*, conseguito parzialmente con risultati inadeguati;
- da 6 a 7,9:                   obiettivo conseguito e soddisfacente ma che presenta elementi qualitativi o quantitativi migliorabili;
- da 8 a 8,9:                   obiettivo *pienamente conseguito e soddisfacente*;
- da 9 a 10:                   obiettivo conseguito con risultati eccellenti superiori alle aspettative.

È importante sottolineare che questa scala di valutazione pone il livello di valutazione "6-7,9" quale livello di piena soddisfazione dei risultati ottenuti a fronte degli obiettivi assegnati a inizio anno. La fascia di punteggio massima da 9 a 10 viene attribuita nei casi in cui il target fissato nel piano della performance sia significativamente superato sotto l'aspetto quantitativo o qualitativo a seconda della natura e della definizione dell'obiettivo e del relativo target.

A tale scopo la valutazione dell'eccellenza dovrà essere corredata da una motivazione scritta oltre che dalla assegnazione di un punteggio.

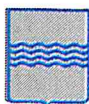
La valutazione individuale della performance operativa è ottenuta come "*media aritmetica semplice*" dei punteggi finali attribuiti a ciascun parametro.

#### ***Valutazione individuale della performance di ruolo (40%)***

La valutazione dei comportamenti organizzativi considera **l'operato del soggetto in relazione agli "obiettivi di ruolo" descritti nell'apposito documento di valutazione**. Gli obiettivi di ruolo:

- identificano comportamenti organizzativi attesi nel ruolo di Responsabile di P.O.;
- sono descritti attraverso un titolo sintetico ed una descrizione del loro significato.

Per valutare il conseguimento degli obiettivi di ruolo si utilizzerà la seguente scala



## REGIONE BASILICATA



continua di giudizi sintetici:

- da 0 a 3,9: incoerenti, richiesto miglioramento significativo;
- da 4 a 5,9: coerenti, ma in modo incostante, richiesto miglioramento;
- da 6 a 7,49: generalmente coerenti, con margini di miglioramento;
- da 7,5 a 8,9: sempre coerenti;
- da 9 a 10: sempre coerenti, ad un livello di eccellenza.

La valutazione individuale della performance di ruolo è ottenuta come “media aritmetica ponderata” dei punteggi finali attribuiti a ciascun comportamento organizzativo.

### ***Valutazione complessiva della performance individuale***

Il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è ottenuto come **media aritmetica ponderata dei punteggi sulla performance operativa e sulla performance di ruolo.**

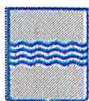
La valutazione si conclude con l’attribuzione del punteggio e la collocazione in quattro distinte fasce di merito:

- A: fascia di eccellenza (9/10)
- B: fascia alta (7/8,9)
- C: fascia media (6/6,9)
- D: fascia bassa (4/5,9)

Il punteggio totale inferiore a 4 dà luogo alla valutazione negativa e di conseguenza non si potrà percepire alcuna premialità, né relativa alla performance organizzativa, né a quella individuale.

Il collegamento tra valutazione conseguita e trattamenti economici correlati alla performance individuale è definito in sede di contrattazione integrativa.

La pubblicazione dei risultati della valutazione, **fermo** quanto previsto dalla normativa in materia di trasparenza, può essere effettuata **solo dopo la formale approvazione da parte degli Organi competenti.**



REGIONE BASILICATA



## 5. Valutazione del personale del comparto non titolare di posizione organizzativa

Questo tipo di valutazione coinvolge:

- il Direttore Generale e i Dirigenti, nel ruolo di valutatori, i quali possono richiedere elementi di valutazione e giudizio ad eventuali figure di responsabili, quali i titolari di posizione organizzativa, cui il valutato riporti;
- il collaboratore, nel ruolo di valutato.

### 5.1. Descrizione del sistema

#### **Valutazione individuale della performance operativa (60%)**

Questo tipo di valutazione scaturisce dal **grado di conseguimento degli obiettivi operativi all'interno dei quali il dipendente viene assegnato**. Al dipendente sono assegnate attività individuali, comunicate nel colloquio iniziale, all'interno degli obiettivi di competenza dell'Ufficio/Servizio di appartenenza o, anche, individuati nell'ambito di aree di lavoro le cui attività presentino carattere trasversale in seno all'Agenzia.

In tal caso la valutazione della performance operativa del singolo dipendente viene a coincidere con il grado di raggiungimento dell'obiettivo operativo del quale fa parte.

La valutazione del grado di conseguimento di ciascun obiettivo operativo è la stessa illustrata al precedente paragrafo 4.1.

#### **Valutazione individuale della performance di ruolo (40%)**

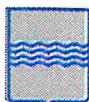
La valutazione dei comportamenti organizzativi considera **l'operato del dipendente in relazione agli "obiettivi di ruolo" descritti nell'apposito documento di valutazione**.

Gli obiettivi di ruolo, differenziati in base alle categorie di appartenenza:

- identificano comportamenti organizzativi attesi nei diversi ruoli organizzativi;
- sono descritti attraverso un titolo sintetico ed una descrizione del loro significato.

Per valutare la performance di ruolo, si utilizzerà, per ciascun comportamento organizzativo, la seguente scala continua di giudizi sintetici:

- da 0 a 3,9: incoerenti, richiesto miglioramento significativo;
- da 4 a 5,9: coerenti, ma in modo incostante, richiesto miglioramento;
- da 6 a 7,49: generalmente coerenti, con margini di miglioramento;
- da 7,5 a 8,9: sempre coerenti;
- da 9 a 10: sempre coerenti, ad un livello di eccellenza.



## REGIONE BASILICATA



La valutazione individuale della performance di ruolo è ottenuta come “media aritmetica ponderata” dei punteggi finali attribuiti a ciascun comportamento organizzativo.

### ***Valutazione complessiva della performance individuale***

Il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è ottenuto come **media aritmetica ponderata dei punteggi sulla performance operativa e sulla performance di ruolo.**

La valutazione si conclude con l’attribuzione del punteggio e la collocazione in quattro distinte fasce di merito:

- A: fascia di eccellenza (9/10)
- B: fascia alta (7,5/8,9)
- C: fascia media (6/7,49)
- D: fascia bassa (4/5,9)

Il punteggio totale inferiore a 4 dà luogo alla valutazione negativa e di conseguenza non si potrà percepire alcuna premialità, né relativa alla performance organizzativa, né a quella individuale.

Il collegamento tra valutazione conseguita e trattamenti economici correlati alla performance individuale è definito, in termini di risorse economiche complessive da inserire nel fondo, in sede di contrattazione integrativa.

La pubblicazione dei risultati della valutazione, **fermo** quanto previsto dalla normativa in materia di trasparenza, può essere effettuata **solo dopo la formale approvazione da parte degli Organi competenti.**



REGIONE BASILICATA



## 6. Procedura di valutazione e di conciliazione

La procedura di valutazione avviene attraverso le seguenti fasi:

**A)** Entro il mese di novembre di ogni anno (anno x-1 del periodo del ciclo di valutazione della performance) la Direzione Generale procede, con propria circolare, alla comunicazione degli elementi di riferimento e della tempistica della valutazione delle performance organizzative ed individuali.

**B)** La procedura di valutazione si avvia con la rendicontazione del grado di raggiungimento degli obiettivi inseriti nei documenti di programmazione ed assegnati al personale, effettuata dalla Direzione Generale, in collaborazione con i Dirigenti ed eventualmente con i Responsabili di PO. La rendicontazione identifica la valutazione del grado di raggiungimento della performance organizzativa e costituisce la base per la valutazione delle performance individuali.

**C)** Sulla base della rendicontazione di cui alla precedente lettera B), il Direttore Generale e i Dirigenti, ciascuno per quanto di propria competenza, procedono a fare una prevalutazione delle performance individuali dei dipendenti da valutare.

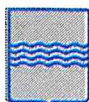
**D)** La Direzione Generale analizza le valutazioni delle PO e del personale effettuate dai dirigenti, al fine di verificare che le valutazioni effettuate siano tra loro sviluppate in modo corretto ed omogeneo.

**E)** Successivamente i valutatori, ognuno in riferimento alle proprie responsabilità valutative, comunicano ai valutati l'esito della valutazione, con apposito colloquio di valutazione secondo modalità ritenute organizzativamente più utili ed efficaci a seconda delle condizioni organizzative. L'Autorità per la Valutazione e il Merito in tale fase può effettuare verifiche a campione dell'avvenuto colloquio.

**F)** A seguito della comunicazione, il valutato può inviare proprie controdeduzioni al valutatore entro cinque giorni dalla formalizzazione della valutazione. A seguito delle controdeduzioni, il valutato deve essere sentito dal valutatore, che può confermare o riformulare la valutazione.

**G)** In caso di valutazione negativa, il valutato può inviare proprie controdeduzioni all'Autorità per la Valutazione e il Merito che, sentite le parti, verificherà che la valutazione abbia seguito la corretta applicazione del metodo di valutazione e non sia illogica rispetto a dati fattuali. Il collaboratore può anche farsi assistere da persona, sia esso legale o rappresentante di un'organizzazione sindacale, di sua fiducia.





REGIONE BASILICATA



## 7. Aspetti particolari nelle procedure valutative

L'arco temporale della valutazione coincide, per tutto il personale, con l'anno solare (1/1-31/12). Requisito necessario per essere valutati è lo svolgimento di almeno tre mesi di lavoro effettivo durante l'anno di riferimento.

Come disposto dall'art. 5, comma 11-ter, del D.L. n. 95/2012, conv. dalla Legge n. 135/2012, ai fini della valutazione non vengono considerati i periodi di congedo per maternità, paternità e parentale, per gravi patologie e le altre situazioni previste dalla normativa nazionale, nel qual caso la valutazione riguarda il periodo di servizio prestato, purché non inferiore ai tre mesi.

La valutazione deve tenere conto dell'incidenza del periodo di assenza in relazione all'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

In caso di spostamento, durante l'anno, di un dipendente da una struttura organizzativa all'altra, diretta da un diverso responsabile, il procedimento compete al **Dirigente di ultima assegnazione**, il quale potrà chiedere elementi di valutazione al Dirigente/Responsabile di P.O. dell'Ufficio/Servizio presso cui il valutato ha prestato servizio precedentemente. **In mancanza di dirigenti, la valutazione spetta al Direttore Generale che potrà richiedere informazioni ai Responsabili di P.O.**