

Regione Basilicata
APT Basilicata

Deliberazione del
Direttore Generale

Data 11-05-2020

Atto n° 74

OGGETTO

D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.
Ciclo di gestione della
Performance. Adozione nuovo
Sistema di Valutazione e
Misurazione della *Performance*.

Cap..... Imp. n°.....

€.....

Creditore

Cap..... Imp. n°.....

€.....

Creditore

Cap..... Imp. n°.....

€.....

Creditore

Cap..... Imp. n°.....

€.....

Creditore

Cap..... Imp. n°.....

€.....

Creditore

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO FINANZIARIO
Dott.ssa Roberta Laurino



REGIONE BASILICATA

AGENZIA DI PROMOZIONE TERRITORIALE - APT

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

L'anno duemilaventi il giorno undici del mese di Maggio, nella sede dell'A.P.T. Basilicata, Matera, Via De Viti De Marco n° 9, l'Ing. Antonio Nicoletti – Direttore Generale, ha adottato la seguente deliberazione:

VISTO l'art. 10, comma 2, della L.R. Basilicata 04/06/2008, n° 7 e ss.mm.ii., con il quale è stata istituita, con decorrenza dal 01/07/2008, l'Agenzia di Promozione Territoriale (A.P.T.) quale organismo tecnico-operativo e strumentale della Regione Basilicata;

VISTO il D.P.G.R. n° 281 del 22/11/2019, con il quale il Presidente della Giunta Regionale di Basilicata ha nominato il Direttore Generale dell'Agenzia nella persona dell'Ing. Antonio Nicoletti;

VISTO il bilancio di previsione 2019 e pluriennale 2019/2021, adottato con deliberazione del Direttore Generale dell'A.P.T. n° 32 del 13/02/2019 ed approvato dalla Regione Basilicata con L.R. n° 10 del 04/07/2019 pubblicata sul B.U.R. n° 23 del 05/07/2019;

RICHIAMATA la deliberazione n° 170 dell'08/10/2019 avente per oggetto "*Assestamento e variazione al bilancio di previsione esercizio finanziario 2019 e pluriennale 2019/2021*", trasmessa alla Regione Basilicata per la prevista approvazione in data 09/10/2019 con nota prot. n° 6186 e approvata dal Consiglio Regionale con la deliberazione n° 67 del 03/12/2019;

VISTA la delibera del Direttore Generale n° 215 del 31/12/2019 avente ad oggetto "*Esercizio provvisorio 2020*", adottato a norma dell'art. 43 e del punto 8 dell'allegato 4/2 del D. Lgs. n° 118/2011 e ss.mm.ii.;

VISTA la L.R. Basilicata 28/01/2020, n° 3, pubblicata sul B.U.R. Speciale n° 6 del 29/01/2020, che, all'art.2, comma 1, autorizza fino al 31/03/2020 l'esercizio provvisorio degli organismi ed enti strumentali della Regione Basilicata;

VISTA la propria deliberazione n° 62 del 20/03/2020 avente ad oggetto "*Adozione Bilancio di Previsione 2020 e Bilancio Pluriennale 2020/2022*", trasmessa alla Regione Basilicata per la prevista approvazione;

VISTA la D.G.R. n. 234 del 9 aprile 2020 avente ad oggetto *“Approvazione del Disegno di Legge: Bilancio di Previsione finanziario per il triennio 2020-2022 dell’Agenzia di Promozione Territoriale (A.P.T.)”*;

VISTO lo Statuto dell’A.P.T, adottato con la deliberazione del Direttore Generale n° 30 del 22/09/2008, approvata dalla Regione Basilicata con la D.G.R. n° 1626 del 22/10/2008;

VISTA la deliberazione del Direttore Generale n° 81 del 09/12/2008, come successivamente modificata con le deliberazioni n° 176 del 25/10/2010 e n° 279 del 09/12/2016, con la quale è stato adottato il *“Regolamento della Dotazione Organica e dell’Organizzazione degli Uffici dell’A.P.T.”*;

VISTA la deliberazione del Direttore Generale n° 80 del 24/04/2009, approvata dalla Regione Basilicata con la D.G.R. n° 987 del 29/05/2009, con la quale è stata definita la dotazione organica dell’Agenzia;

VISTO il D. Lgs. 30/03/2001, n° 165 e ss.mm.ii. recante *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”*;

VISTO il D. Lgs. 27/10/2009, n° 150 e ss.mm.ii. recante *“Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;

VISTA la L.R. Basilicata 25/10/2010, n° 31 recante *“Disposizioni di adeguamento della normativa regionale al Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n° 150 (...)”*;

CONSIDERATO che il D. Lgs. n° 150/2009 ha previsto la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale quale strumento per migliorare la qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni e far crescere le competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi per risultati perseguiti in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;

RICHIAMATO, in particolare, l’art. 7 del suddetto D. Lgs. n° 150/2009, in base al quale *“le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale (...) a tal fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell’Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance”*;

DATO ATTO che con D.G.R. n° 1391 del 28/12/2018 la Regione Basilicata ha approvato il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (SMVP), che è di diretta applicazione per la Giunta Regionale, il Consiglio Regionale e tutti gli enti del Sistema Basilicata, fra cui l’A.P.T.;

CONSTATATO che, tuttavia, al fine di tutelare l’autonomia organizzativa degli enti del Sistema Basilicata prevista dalla normativa regionale, contemperandola alle esigenze di coordinamento del sistema stesso, la suddetta D.G.R. n° 1391/2018 ha previsto che gli enti del Sistema Basilicata possono procedere a recepire con proprio atto il SMVP della Regione, apportandovi le eventuali modifiche che siano precisamente identificate e motivate dalle proprie esigenze e specificità organizzative;

PRESO ATTO che l’A.P.T. ha recepito il suddetto SMVP con deliberazione del Direttore Generale n° 26 del 5/02/2019, avviando, tuttavia, subito dopo, il procedimento per apportarvi le modifiche ritenute necessarie in base alle esigenze e specificità organizzative dell’Agenzia;

VISTA la proposta di personalizzazione del Sistema regionale, approvata con deliberazione del Direttore Generale n° 122 del 12/06/2019 ed inviata con nota prot. n° 4046/2-2 del 14/06/2019 all’Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito-O.I.V. di cui alla richiamata L.R. n° 31/2010, per il prescritto parere vincolante previsto dal citato art. 7 del D. Lgs. n° 150/2009;

PRESO ATTO che, dopo aver acquisito i chiarimenti richiesti con la nota prot. n° 140/O.I.V. del 23/07/2019, con nota prot. n° 171 del 2/10/2019 l’Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito-O.I.V. ha comunicato le specificazioni da apportare al Sistema al fine del rilascio del suddetto parere;

DATO ATTO che si è provveduto ad apportare alla proposta di personalizzazione del SMVP regionale le specificazioni richieste dall'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito-O.I.V. e ad inviare il nuovo testo alla stessa Autorità con nota prot. n° 779/1 del 4/02/2020;

CONSTATATO che con nota prot. n° 46 del 13/03/2020, acquisita al protocollo dell'Agenzia il 16/03/2020 al n° 1613/2-1, l'O.I.V. ha espresso parere positivo sulla proposta di cui sopra, chiedendo, tuttavia, di specificare, nell'atto di approvazione, a partire da quale annualità il Sistema verrà utilizzato;

CONSIDERATO in merito: (i) che, sebbene in mancanza del prescritto parere dell'O.I.V., il Piano della *Performance* 2019-2021 è stato sviluppato in conformità al Sistema "personalizzato" approvato con la deliberazione n° 122 del 12/06/2019; (ii) che le specificazioni richieste dall'O.I.V. ed apportate al Sistema approvato con la suddetta deliberazione sono appunto delle specificazioni che non ne alterano l'impianto complessivo;

RITENUTO, in considerazione di quanto sopra, di poter utilizzare il Sistema oggetto del parere favorevole dell'O.I.V. a partire dall'annualità 2019;

RITENUTO che si possa, pertanto, procedere all'approvazione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* (SMVP) dell'A.P.T., nel testo che viene allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;

DELIBERA

1) disporre che la premessa narrativa costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

2) approvare, in specifica attuazione delle disposizioni di cui al D. Lgs. 27/10/2009, n° 150 e ss.mm.ii. e della D.G.R. Basilicata n° 1391 del 28/12/2018, il nuovo *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Agenzia di Promozione Territoriale - A.P.T.*, nel testo che viene allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

3) specificare che, per le ragioni esplicitate in narrativa, il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* sarà utilizzato a partire dall'annualità 2019;

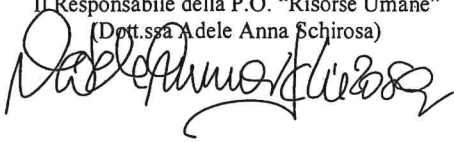
4) disporre che il Sistema sia pubblicato nella Sezione "*Amministrazione Trasparente/Performance*" del sito web istituzionale dell'Agenzia;

5) dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi di legge;

6) trasmettere copia del presente atto al Servizio "*Segreteria e Affari Generali*" per la prevista pubblicazione all'Albo pretorio *online* e al Servizio "*Risorse Umane*" per i conseguenti adempimenti di competenza.



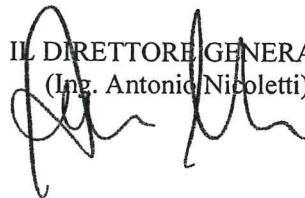
Il Responsabile della P.O. "Risorse Umane"
(Dott.ssa Adele Anna Schirosa)



Il presente processo verbale, previa lettura, è stato approvato e firmato a termini di legge.



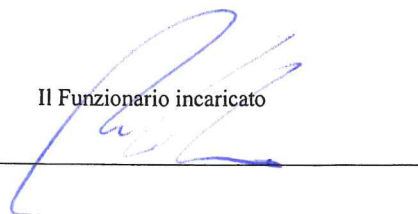
IL DIRETTORE GENERALE
(Ing. Antonio Nicoletti)

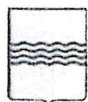


La presente copia per uso amministrativo è conforme all'originale.



Il Funzionario incaricato





REGIONE BASILICATA



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

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

Rev. 1 10/10/2019



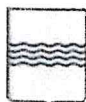
REGIONE BASILICATA



INDICE

CAPITOLO I CONTESTO DI RIFERIMENTO	3
1. CONTESTO NORMATIVO IN MATERIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE	3
CAPITOLO II SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	5
1. PROCESSO: FASI, TEMPIE SOGGETTI	7
1.1 <i>Definizione degli obiettivi e collegamento con le risorse</i>	6
1.2 <i>Identificazione della Performance Organizzativa</i>	8
CAPITOLO III SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE .	9
1. IL SISTEMA DI VALUTAZIONE	9
2. VALUTAZIONE DIRETTORE GENERALE	12
2.1 <i>Descrizione del sistema</i>	12
3. VALUTAZIONE DIRIGENTI E PERSONALE NON DIRIGENTE CON POSIZIONE ORGANIZZATIVA	15
3.1 <i>Descrizione del sistema</i>	15
4. VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	18
4.1 <i>Descrizione del sistema</i>	18
5. PROCEDURA DI VALUTAZIONE E DI CONCILIAZIONE	20
6. ASPETTI PARTICOLARI NELLE PROCEDURE VALUTATIVE	21
ALLEGATI	22





REGIONE BASILICATA



Capitolo I Contesto di riferimento

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

Il presente documento costituisce il Sistema di misurazione e valutazione della performance (di seguito definito Sistema o SMVP) in sostituzione delle 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 presente versione rappresenta, quindi, una contestualizzazione del SMVP approvato, per quel che riguarda l'ente strumentale Agenzia di Promozione Territoriale - A.P.T. (di seguito anche solo A.P.T. o Agenzia).

Esso è stato approvato dalla Direzione Generale dell'A.P.T., dopo aver acquisito il parere favorevole dell'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito-OIV, informata la Delegazione Trattante.

Il Sistema 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
 - Dirigenti (se presenti)
 - Personale non dirigenziale cui è stata attribuita la posizione organizzativa
 - Personale del comparto non titolare di posizione organizzativa.





REGIONE BASILICATA



Capitolo II

Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa

1. Processo: fasi, tempi e soggetti

La performance organizzativa¹ 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:

¹ 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'Agenda, contestualmente ad una prima ricognizione dei vincoli e dei limiti di ordine finanziario, sulla base degli indirizzi ricevuti dalla Giunta Regionale, con gli strumenti previsti dalle leggi vigenti.

Fase 2. Formulazione degli obiettivi

Nella fase successiva, la **Direzione Generale** indica gli obiettivi strategici, programmati per il triennio, nonché 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'Agenda;
- 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 L.n.135/2012, nonché ad eventuali ulteriori disposizioni legislative in materia;
- il collegamento con il Bilancio di previsione e con il Programma annuale 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

La **Direzione Generale** predispone 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.

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

Direttori o la **Direzione Generale**, provvedono ad assegnare a ciascun dipendente, tramite





REGIONE BASILICATA



colloquio, gli obiettivi, le attività, gli indicatori, 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 di propria competenza, 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.

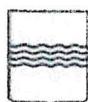
Fase 6. Valutazione finale

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.

I singoli **Dirigenti** 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.

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



1.2. Identificazione della Performance Organizzativa

L'attività di programmazione permette di identificare la Performance Organizzativa dell'Amministrazione.

Per l'A.P.T. 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.

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

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'Agenda 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.

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;
- 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, Basilicata pubblica, nella sezione Amministrazione Trasparente, i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi





REGIONE BASILICATA



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 obiettivi strategici dell'Agazia (50%; vale 100% in caso di assenza di obiettivi operativi)	Grado conseguimento obiettivi operativi (50%)	Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	Giunta/OIV
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
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





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 e l'Ufficio di Presidenza del Consiglio 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):

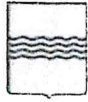
- a) **grado di conseguimento degli obiettivi strategici.** Gli obiettivi rilevanti oggetto di incentivazione per la performance individuale si intendono assegnati attraverso il Piano della Performance;
- b) **grado di conseguimento degli obiettivi operativi della Direzione Generale.** In questo caso 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.

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

- la ridefinizione degli obiettivi operativi è effettuata esclusivamente nel periodo dall'1 luglio al 30 settembre, secondo la stessa procedura di approvazione indicata alle fasi 2 e 3 del precedente Capitolo II, e comunicata tempestivamente all'Autorità per la Valutazione e il Merito, che esprime parere in proposito; qualora sia dato seguito alla proposta, si procede al conseguente aggiornamento e





REGIONE BASILICATA



revisione del Piano della Performance.

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.

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

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 B), 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:





REGIONE BASILICATA



- 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 ottenuta 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 in termini di risorse economiche destinate, è definito in sede di contrattazione integrativa.

La pubblicazione dei risultati della valutazione, oltre quanto previsto dalla normativa in materia di trasparenza, può essere effettuata solo dagli organi di indirizzo politico.





REGIONE BASILICATA



3. Valutazione Dirigenti e personale non dirigente con posizione organizzativa

Questo tipo di valutazione coinvolge:

- Il Direttore Generale, nel ruolo di valutatore;
- i Dirigenti e i titolari di incarico di posizione organizzativa, nel ruolo di valutati (d'ora in avanti "PO").

3.1. Descrizione del sistema

Valutazione individuale della performance operativa

Questo tipo di valutazione si fonda sul grado di conseguimento degli obiettivi assegnati a ciascun Dirigente/Responsabile di PO. 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.

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.





REGIONE BASILICATA



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

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 del dipendente;
- 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 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. |

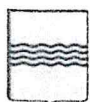
La valutazione individuale della performance di ruolo è ottenuta come "media aritmetica ponderata" dei punteggi finali attribuiti a ciascun comportamento organizzativo.

Valutazione complessiva della performance individuale

Il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è ottenuta 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:





REGIONE BASILICATA



- 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, oltre quanto previsto dalla normativa in materia di trasparenza, può essere effettuata solo dagli organi di indirizzo politico.





REGIONE BASILICATA



4. Valutazione del personale del comparto non titolare di posizione organizzativa

Questo tipo di valutazione coinvolge:

- il Direttore Generale, nel ruolo di valutatore, che può richiedere elementi di valutazione e giudizio ai Dirigenti o, in loro assenza, ad eventuali figure di responsabili, quali i titolari di posizione organizzativa, cui il valutato riporti;
- il collaboratore nel ruolo di valutato.

4.1. Descrizione del sistema

Valutazione individuale della performance operativa

Questo tipo di valutazione scaturisce dal grado di conseguimento degli obiettivi operativi all'interno dei quali il dipendente viene assegnato. Al dipendente sono assegnati mansioni individuali, comunicate nel colloquio iniziale, all'interno degli obiettivi di competenza del 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 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 3.1.

Valutazione individuale della performance di ruolo

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; |





REGIONE BASILICATA



- 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:

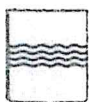
- A: fascia di eccellenza (9/10)
- B: fascia alta (7,5/8,9)
- C: fascia media (6/7,49)
- D: fascia bassa (4/5,9)

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, oltre quanto previsto dalla normativa in materia di trasparenza, può essere effettuata solo dagli organi di indirizzo politico.





REGIONE BASILICATA



5. 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 parte dalla valutazione del grado di raggiungimento della performance organizzativa e costituisce la base per la valutazione delle performance individuali.

C) La Direzione Generale procede 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, comunicheranno 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 potrà 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



6. 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 11ter del D.L. n. 95/2012, conv. Dalla L.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 un ufficio all'altro, diretto da un diverso responsabile, il procedimento compete al Direttore Generale, il quale potrà chiedere elementi di valutazione al Dirigente/Responsabile di PO dell'ufficio presso cui il valutato ha prestato servizio precedentemente.





REGIONE BASILICATA



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

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

ALLEGATI



REGIONE BASILICATA

Sistema di Misurazione e Valutazione APT Basilicata - Allegato A

Obblighi di legge incidenti sulla valutazione della performance dei dirigenti

OBBLIGO	PRESCRIZIONE NORMATIVA	FONTE
1. Emanazione del provvedimento amministrativo entro i termini massimi previsti	La mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di valutazione della performance individuale, nonché di responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente.	L. 241/1990 Art. 2 comma 9
2. Esercizio dell'azione disciplinare	Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione.	D.Lgs. 165/2001 Art. 55 sexies comma 3
3. Attuazione delle disposizioni del Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs. 82/2005)	1-bis. (...) le amministrazioni pubbliche nella redazione del piano di performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, dettano disposizioni per l'attuazione delle disposizioni del presente Codice. 1-ter. I dirigenti rispondono dell'osservanza ed attuazione delle disposizioni di cui al presente Codice ai sensi e nei limiti degli articoli 21 e 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ferme restando le eventuali responsabilità penali, civili e contabili previste dalle norme vigenti. L'attuazione delle disposizioni del presente Codice è comunque rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti.	D.Lgs. 82/2005 Art. 12 commi 1 bis e 1 ter
4. Pubblicazione dati ed informazioni, accesso civico	1. L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.	D.Lgs. 33/2013 Art. 46 comma 1
5. Trasparenza	1. L'organismo indipendente di valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati. (1)	D.Lgs. 33/2013 Art. 44 comma 1
6. Adozione del Piano della Performance.	5. In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati	D.Lgs. 150/2009 Art. 10 comma 5
7. Rilascio certificazioni delle somme dovute per somministrazioni, forniture ed appalti mediante piattaforma elettronica	5. Il mancato adempimento da parte delle pubbliche amministrazioni debitorici alle disposizioni di cui al precedente comma rileva ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili e comporta responsabilità dirigenziale e disciplinare ai sensi degli articoli 21 e 55, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.	D.L. 35/2013 convertito dalla L. 34/2013 Art. 7 comma 5



REGIONE BASILICATA



Sistema di Misurazione e Valutazione APT Basilicata - Modelli schede di valutazione

Performance Organizzativa

Nominativo			
Categoria		Matricola	
Ufficio			

ANNO _____

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Parametro 1 – Grado di raggiungimento obiettivi strategici (Peso= 50% Dir. Generale; 100% altri)					
Descrizione obiettivo	% raggiungimento Ob. Strategico (a)	Peso Obiettivo strategico ^(*) (b)	Punteggio © = (a) x (b)	Totale	Valutazione parametro 1
				Σ ©	= Σ ©/10

^(*) = somma dei pesi = 100%

Parametro 2 – Indicatori “Salute Organizzativa” (Peso= 50% Dir. Generale)		
Descrizione	Scala di Valutazione (da 0 a 10) 0 = insufficiente – 10 = eccellente (y)	Valutazione parametro 2
Tasso di assenteismo		Media aritmetica semplice di (y)
Tempi medi dei pagamenti		

Valutazione complessiva	Media aritmetica ponderata delle valutazioni dei parametri (Dir. Generale) Valore parametro 1 (per altri)	Fascia di merito	
--------------------------------	--	-------------------------	--





Sistema di Misurazione e Valutazione APT Basilicata

Scheda – Dir. Generale

Nominativo			
Categoria		Matricola	

ANNO ____

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Performance Operativa – Peso: 60%

Parametro a) – Grado di raggiungimento obiettivi strategici

Descrizione obiettivo	Peso Parametro	Scala di valutazione	Giudizio sintetico
	50% *		

Parametro b) – Grado conseguimento obiettivi operativi della Direzione
(Risultato minimo 70% altrimenti decurtazione premio del 50%)

Grado di raggiungimento % obiettivi	Peso Parametro	Decurtazione premio finale del 50%
	50%	SI/NO

* Il peso è pari al 100% in caso di assenza di obiettivi operativi

Valutazione performance operativa Media aritmetica ponderata delle medie aritmetiche semplici delle valutazioni di ciascun parametro

Performance di ruolo - Peso 40%

Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"

Driver di valutazione dei comportamenti	Fattori di valutazione dei comportamenti	Peso	Valutazione (da 0 a 10) 0 = insufficiente 10 = eccellente	Motivazione sintetica
Capacità di comunicazione interna ed esterna	- Diffusione della comunicazione - Tempestività della comunicazione - Chiarezza della comunicazione	15%		
Capacità di gestione della struttura	- Funzionalità dei processi organizzativi - Intersive organizzazione del lavoro - Condivisione delle informazioni - Capacità di governo, controllo e motivazione del personale - Capacità di delega	25%		
Valutazione del personale	- Grado di differenziazione delle valutazioni - Correttezza metodologica del processo valutativo	15%		
Formazione e crescita professionale dei collaboratori	- Capacità di utilizzare la leva formativa per favorire il percorso di sviluppo professionale dei collaboratori	20%		
Leadership e capacità di collaborazione	- Capacità decisionale in relazione alle informazioni possedute e in relazione al confronto con le strutture interne - Capacità propositiva e di collaborazione con le strutture Direzione	25%		

Valutazione performance di ruolo	Media aritmetica ponderata delle valutazioni
---	--

Valutazione complessiva	Media aritmetica ponderata delle valutazioni di ciascuna performance	Fascia di merito	
--------------------------------	--	-------------------------	--

Osservazioni del Valutatore:

Osservazioni del Valutato:



Data

Summa valutato

Firma valutatore



Sistema di Misurazione e Valutazione APT Basilicata

Scheda – Dirigenti

Nominativo			
Categoria		Matricola	
Ufficio			

ANNO ____

PERFORMANCE INDIVIDUALE		
Performance operativa - Peso 60%		
Grado di raggiungimento obiettivi assegnati (max 3)		
Descrizione obiettivo	Scala di valutazione	Giudizio sintetico

Valutazione performance operativa	Media aritmetica semplice delle valutazioni
-----------------------------------	---

Performance di ruolo - Peso 40%				
Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"				
Driver di valutazione dei comportamenti	Fattori di valutazione dei comportamenti	Peso	Valutazione (da 0 a 10) 0 = insufficiente 10 = eccellente	Motivazione sintetica
Capacità di comunicazione interna ed esterna	<ul style="list-style-type: none"> - Diffusione della comunicazione - Tempestività della comunicazione - Chiarezza della comunicazione 	15%		
Capacità di gestione della struttura	<ul style="list-style-type: none"> - Funzionalità dei processi organizzativi interni e organizzazione del lavoro - Condivisione delle informazioni - Capacità di governo, controllo e motivazione del personale - Capacità di delega 	25%		
Valutazione del personale	<ul style="list-style-type: none"> - Grado di differenziazione delle valutazioni - Correttezza metodologica del processo valutativo 	15%		
Formazione e crescita professionale dei collaboratori	<ul style="list-style-type: none"> - Capacità di utilizzare la leva formativa per favorire il percorso di sviluppo professionale dei collaboratori 	20%		
Leadership e capacità di collaborazione	<ul style="list-style-type: none"> - Capacità decisionale in relazione alle informazioni possedute e in relazione al confronto con le strutture interne - Capacità propositiva e di collaborazione con le strutture/ direzioni 	25%		

Valutazione performance di ruolo	Media aritmetica ponderata delle valutazioni
----------------------------------	--

Valutazione complessiva	Media aritmetica ponderata delle valutazioni di ciascuna performance	Fascia di merito
-------------------------	--	------------------

Osservazioni del Valutatore:

Osservazioni del Valutato:



Data

Firma Valutato

Firma Valutatore



Sistema di Misurazione e Valutazione APT Basilicata

Scheda – Responsabili di PO

Nominativo			
Categoria		Matricola	
Ufficio			

ANNO ____

PERFORMANCE INDIVIDUALE		
Performance operativa - Peso 60%		
Grado di raggiungimento obiettivi assegnati (max 3)		
Descrizione obiettivo	Scala di valutazione	Giudizio sintetico

Valutazione performance operativa	<i>Media aritmetica semplice delle valutazioni</i>
-----------------------------------	--

Performance di ruolo - Peso 40%				
Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"				
Driver di valutazione dei comportamenti	Fattori di valutazione dei comportamenti	Peso punti	Valutazione (da 0 a 10) 0 = insufficiente 10 = eccellente	Motivazione sintetica
Competenze tecnico gestionali	capacità applicativa delle direttive e disponibilità al trasferimento delle competenze acquisite	25%		
Orientamento al servizio	disponibilità alla collaborazione	15%		
Orientamento al cambiamento	capacità di accogliere e/o proporre metodi di lavoro diversi da quelli utilizzati	20%		
Capacità di gestire il personale	capacità di definire piani d'azione in termini di risorse umane, impegni e tempi	15%		
Autonomia	capacità di autogestirsi in funzione delle esigenze di servizio	25%		

Valutazione performance di ruolo	<i>Media aritmetica ponderata delle valutazioni</i>
----------------------------------	---

Valutazione complessiva	<i>Media aritmetica ponderata delle valutazioni di ciascuna performance</i>	Fascia di merito	
--------------------------------	---	-------------------------	--

Osservazioni del Valutatore:

--

Osservazioni del Valutato:

--

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore





Sistema di Misurazione e Valutazione APT Basilicata

Scheda - Dipendenti

Nominativo			
Categoria		Matricola	
Ufficio			

ANNO ____

PERFORMANCE INDIVIDUALE		
Performance operativa - Peso 60%		
Grado raggiungimento obiettivi/attività assegnati		
Descrizione obiettivo	Scala di valutazione	Giudizio sintetico

Valutazione performance operativa	Media aritmetica semplice delle valutazioni
-----------------------------------	---

Performance di ruolo - Peso 40 %				
Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"				
Driver di valutazione dei comportamenti	Fattori di valutazione dei comportamenti	Peso punti	Valutazione (da 0 a 10) 0 = insufficiente 10 = eccellente	Motivazione sintetica
Competenze tecnico gestionali	capacità applicativa delle direttive e disponibilità al trasferimento delle competenze acquisite	25%		
Orientamento al servizio	disponibilità alla collaborazione	15%		
Presenza sul lavoro	tasso assenteismo	20%		
Orientamento al cambiamento	capacità di accogliere e/o proporre metodi di lavoro diversi da quelli utilizzati	15%		
Autonomia	capacità di autogestirsi in funzione delle esigenze di servizio	25%		

Valutazione performance di ruolo	Media aritmetica ponderata delle valutazioni
----------------------------------	--

Valutazione complessiva	Media aritmetica ponderata delle valutazioni di ciascuna performance	Fascia di merito	
--------------------------------	--	-------------------------	--

Osservazioni del Valutatore:

--

Osservazioni del Valutato:

--



Data

Firma Valutato

Firma Valutatore