



REGIONE BASILICATA



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

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

*Rev. 3 - 09/2022*



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, TEMPI E 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
1.1 <i>Il Sistema Premiante</i> .....	12
2. VALUTAZIONE <b>DIRETTORI GENERALI / DIRIGENTE GENERALE</b> .....	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 CONCILIAZIONE .....	24
7. <b>VICENDE PECULIARI DEL RAPPORTO DI LAVORO E RIFLESSI SULLA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE E DEI</b> <b>COMPORAMENTI</b> .....	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'Agenda 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 delle delibere dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale n. **11 del 23 febbraio 2021** e della Giunta Regionale n. **170 del 12 marzo 2021** 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'Agenda 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, **gli enti medesimi potranno apportare con proprio atto modifiche al sistema stesso, precisamente identificate e motivate dalle proprie esigenze e specificità organizzative**, acquisendo, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art. 5, comma 1 del D.Lgs. n.74/2017, **il parere dell'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito**.

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

Il Sistema adottato dall'Agenda 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.



REGIONE BASILICATA



## 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 quattro momenti fondamentali:

- la pianificazione degli obiettivi da perseguire, dei risultati da raggiungere, delle attività da realizzare. Detta pianificazione considera 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 documento di programmazione 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, tenendo conto degli elementi del contesto, interno ed esterno, che hanno contribuito alla completa, parziale o mancata realizzazione;
- la restituzione agli organi di indirizzo e di governo e alle direzioni dell'ente degli esiti della valutazione, al fine di garantire le necessarie azioni correttive e di miglioramento politiche, organizzative e professionali.

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'Agenda, 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. **In coerenza con i documenti suddetti e con i contenuti della programmazione del valore pubblico e della prevenzione della corruzione e della trasparenza, vengono individuati gli obiettivi e gli indicatori per la programmazione della performance.**

### *Fase 2. Formulazione delle proposte degli obiettivi di performance*

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, **secondo quanto previsto dal D.Lgs n.150/2009, dal D.L.n.80/2021 e dalle linee guida emanate dal Dipartimento della funzione pubblica.**

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 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;
- **la rispondenza alle finalità di miglioramento della qualità dei servizi erogati e la coerenza con la creazione di valore pubblico;**
- 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.



REGIONE BASILICATA



### ***Fase 3. Redazione del documento di programmazione della Performance***

Completata la definizione degli obiettivi e l'associazione dei relativi indicatori e target, la **Direzione Generale** predispone ed approva, con propria delibera, il **Documento di programmazione** 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 **Documento di programmazione** della performance potrà essere comunque redatto sulla base della programmazione pluriennale, salvo adeguamenti/aggiornamenti in fase di monitoraggio intermedio.

Il documento suddetto, prima dell'approvazione da parte degli organi di indirizzo, viene trasmesso all'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito che, entro i successivi 15 giorni, può esprimere rilievi e richieste di modifiche al fine di garantire la coerenza e la significatività degli obiettivi, degli indicatori e dei target fissati.

### ***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.



REGIONE BASILICATA



### ***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/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.

La relazione sulla performance è approvata con deliberazione del **Direttore Generale** 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, ai fini della pubblicazione della relazione medesima entro i termini stabiliti dalla normativa (30 giugno).

### **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 **ed eventuali Dirigenti**, 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	Indicatori di "salute organizzativa" dell'Agenzia
Dirigenti	Grado raggiungimento medio obiettivi strategici della struttura	Indicatori di "salute organizzativa" di struttura
Resp. PO	Grado raggiungimento medio obiettivi strategici dell'Agenzia	
Personale non titolare di posizione organizzativa	Grado raggiungimento medio obiettivi strategici dell'Agenzia	

La misurazione del grado di conseguimento di ciascun parametro avviene attraverso una scala di punteggi compresi fra i valori 0 e 10.

Il punteggio complessivo di performance organizzativa è ottenuto come media aritmetica ponderata dei punteggi attribuiti a ciascun parametro, ed è suddiviso secondo quattro distinte fasce di merito:

da 9 a 10 – fascia A;

da 7 a 8,9 – fascia B;

da 6 a 6,9 – fascia C;

da 0 a 5,9 – fascia D.

Il punteggio inferiore a 6 dà luogo alla valutazione negativa e di conseguenza non si potrà percepire alcuna premialità.

Il collegamento tra punteggi di performance organizzativa conseguiti e trattamenti economici correlati in termini di risorse economiche destinate, è definito in sede di contrattazione integrativa.

Al fine di promuovere la partecipazione dei cittadini alla valutazione della performance organizzativa, l'amministrazione nell'anno 2022 partecipa ad un progetto laboratoriale del Dipartimento Funzione Pubblica. Gli strumenti e modelli di valutazione partecipativa sviluppati nell'ambito del progetto, saranno sperimentati nell'anno 2023, e troveranno applicazione ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa dal 2024.



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 determinazione dei comportamenti attesi è costituito dalla Library delle competenze allegata al sistema (Allegato B), che definisce i fattori comportamentali rilevanti per i dirigenti e per il personale di comparto titolare di posizione organizzativa. Per il restante personale, la determinazione dei comportamenti attesi avrà luogo secondo quanto previsto al par.5.1 del presente sistema.

Per il 2022 il sistema individua per i diversi ruoli un set di fattori di valutazione. Dal 2023, essi saranno assegnati dal superiore gerarchico contestualmente all'assegnazione degli obiettivi di performance.

I comportamenti fanno riferimento a 4 aree di competenza (cognitiva, realizzativa, relazionale, personale) ciascuna comprendente più fattori di valutazione.

Ogni fattore ha una propria declaratoria descrittiva finalizzata a rendere chiari ed espliciti gli elementi presi in considerazione in sede di valutazione.

La valutazione è effettuata attraverso una scala di giudizi sintetici da 1 a 4, secondo una graduazione esplicitata nella medesima library.

In coerenza con quanto dettato, rispettivamente, dai commi 11 e 11bis dell'art.5 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;



## REGIONE BASILICATA



- 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.

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 operativa			Performance di ruolo	Valutatori
Direttore Generale	Grado raggiungimento medio obiettivi strategici dell'Agazia	Grado raggiungimento obiettivi organizzativi e finanziari	Grado conseguimento obiettivi operativi	Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	AVM proponente Giunta
	Individuati nel Piano Performance (*)	Definiti dal Comitato di Coordinamento	risultato minimo 70%, altrimenti decurtazione premio del 50%		
Dirigenti	Grado raggiungimento obiettivi assegnati alla struttura sulla quale insiste l'incarico di Direzione	Grado raggiungimento obiettivi organizzativi e finanziari	Grado conseguimento obiettivi operativi assegnati	Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	Direttore Generale
	Individuati nel Piano Performance (*)	Definiti dal Comitato di Coordinamento	risultato minimo 70%, altrimenti decurtazione premio del 50%		
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)

(\*) di norma non più di 3



REGIONE BASILICATA



### 1.1. Il Sistema Premiante

La Validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito è condizione essenziale e inderogabile per l'accesso al sistema premiante, ai sensi dell'art.3 c.5 e dell'art.14 c.6 del D.Lgs. 150/2009 e successive integrazioni e modificazioni.

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.

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.

## 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 (70%)***

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 **Documento di Programmazione della Performance;**



REGIONE BASILICATA



b) **Grado di conseguimento di obiettivi di tipo organizzativo e finanziario che garantiscano la funzionalità e la correttezza dell'attività amministrativa.** Tali obiettivi saranno definiti ogni anno dal **Comitato di Coordinamento**, tenuto conto anche dei principali problemi operativi dell'amministrazione:

1. **Obiettivi di tipo organizzativo finalizzati al miglioramento delle attività amministrative dell'ente e di organizzazione delle stesse.**

2. **Obiettivi di tipo finanziario finalizzati al conseguimento di risultati relativi alla corretta gestione del bilancio.**

Il peso percentuale dell'area di valutazione a) e delle sub aree b)1 e b)2 ai fini della premialità viene definito di anno in anno dal **Comitato di Coordinamento delle direzioni generali**.

c) **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%.

Gli obiettivi assegnati al Direttore Generale sono specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali.

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:

- proposta di revisione in sede di **Comitato di Coordinamento**, a seguito di verifica relativa al grado di attuazione degli obiettivi di propria competenza anche avvalendosi dei dati del Controllo di Gestione, con contestuale indicazione dei motivi per i quali essa si rende necessaria. Nella stessa vanno riportate anche le eventuali modifiche agli obiettivi assegnati alle Posizioni Organizzative della propria struttura;
- la ridefinizione degli obiettivi operativi è effettuata esclusivamente nel periodo dal 1° luglio al 30 settembre, secondo la stessa procedura di approvazione indicata alle



## REGIONE BASILICATA



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 Documento di Programmazione 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 e comunicata all'Autorità per la Valutazione e il Merito.

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 (30%)***

La valutazione dei comportamenti organizzativi considera l'operato del soggetto in relazione agli "obiettivi di ruolo" **riportati nell'apposita scheda di valutazione, con riferimento alla Library delle competenze**. 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.



## REGIONE BASILICATA



➤ sono valutati attraverso una scala di giudizi sintetici secondo una graduazione da 1 a 4.

L'attribuzione del punteggio massimo (4) dovrà essere corredata da una motivazione da comunicare all'Autorità per la Valutazione e il Merito.

Per il 2022 il sistema seleziona il seguente set di fattori di valutazione, suddivisi secondo le 4 aree di competenza. Si rinvia alla Library allegata al sistema per le descrizioni.

In relazione alle esigenze programmatiche e realizzative dell'ente nonché ad eventuali mutamenti del contesti organizzativi, l'organo di indirizzo potrà definire annualmente i set di fattori di valutazione ed i pesi ritenuti più idonei.

AREA DI COMPETENZA	FATTORI DI VALUTAZIONE	PESI
Cognitiva	Approccio strategico e pensiero prospettico	10
	Innovazione	15
Realizzativa	Problem solving	15
	Programmazione del lavoro e gestione del team	20
Relazionale	Negoziazione	10
	Anticipazione e gestione del conflitto	10
Personale	Consepevolezza organizzativa e del proprio ruolo	10
	Sviluppo professionale	10

Per ciascun fattore comportamentale il valutato redige una scheda di sintesi (secondo il format fornito dalla struttura di supporto all'Autorità Regionale per la Valutazione e il merito) nella quale vengono definiti gli elementi quantitativi e qualitativi a supporto della valutazione, come prevista dal grading della library.

Sugli stessi fattori comportamentali viene attivata una procedura di valutazione di tipo bottom up. Essa viene espletata coinvolgendo i dirigenti ed i funzionari titolari di posizione organizzativa ad esprimere giudizi sui comportamenti agiti dal direttore generale/dirigente generale sovraordinato, attraverso la compilazione di un questionario anonimo. I giudizi sono espressi secondo una graduazione da 1 a 4.

Gli elementi di valutazione contenuti nella scheda redatta dal valutato e quelli derivanti dalla procedura bottom up sono ponderati con un peso del 90% i primi e del 10% i secondi.

L'Autorità potrà, in caso di particolari anomalie o eccessive discrepanze fra gli



REGIONE BASILICATA



elementi suddetti, **effettuare** opportuni approfondimenti.

La procedura di valutazione bottom up viene **svolta** prima dell'espletamento delle valutazioni della performance Individuale dei dirigenti e delle P.O. da parte da parte del **direttore generale/dirigente generale** valutatore.

Gli esiti di tale procedura vengono resi noti agli interessati solo in forma aggregata.

Ai sensi dell'articolo 9, c. 1, lett. d), d. lgs. n. 150/2009 la performance di ruolo tiene conto anche della capacità di valutazione, **dimostrata** tramite una significativa differenziazione dei giudizi. Il grado di differenziazione è **determinato** sulla base del **metodo** di calcolo **descritto** nel documento allegato al sistema (Allegato C).

Alla capacità di valutazione è attribuito un peso del 5% di quello complessivo (30%) della performance di ruolo.

Tale **criterio** si applica **esclusivamente** nel caso di uffici/**strutture** con almeno 5 valutati. Al di sotto di tale soglia la **performance di ruolo** fa riferimento, per l'intero peso del 30%, al set di **fattori** di valutazione degli **obiettivi** di ruolo come stabiliti per l'anno di riferimento.

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

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

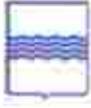
#### ***Valutazione complessiva della performance individuale***

Il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è ottenuto come **media aritmetica ponderata** dei **punteggi conseguiti con riferimento alla performance operativa e alla 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 (**0**/5,9)

Il punteggio totale inferiore a **6** dà luogo alla valutazione negativa e di conseguenza non si potrà percepire alcuna premialità, né relativa alla performance organizzativa, né a quella individuale.



## REGIONE BASILICATA



L'Autorità Regionale per la Valutazione e il merito ai fini della redazione della proposta valutativa si riserva la facoltà di acquisire ulteriori elementi attraverso colloqui con il Direttore generale.

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 restando 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 (70%)**

Questo tipo di valutazione secondo i criteri sopra descritti, e si basa su 3 aree di risultato:

- a) **grado di conseguimento degli obiettivi operativi assegnati alla struttura sulla quale insiste l'incarico di direzione. Gli obiettivi si intendono assegnati attraverso il documento di programmazione della performance e possono comunque essere inseriti in una scheda personale firmata dal Direttore Generale e controfirmata dal dirigente destinatario. Gli obiettivi operativi in relazione alle loro caratteristiche dovranno essere i più rilevanti, coerenti con gli indirizzi definiti dalla Direzione Generale;**
- b) **Grado di conseguimento di obiettivi di tipo organizzativo e finanziario che garantiscano la funzionalità e la correttezza dell'attività amministrativa. Tali obiettivi saranno definiti ogni anno dal Direttore Generale, tenuto conto anche dei principali problemi operativi dell'amministrazione:**
  1. **Obiettivi di tipo organizzativo finalizzati al miglioramento delle attività amministrative dell'ente e di organizzazione delle stesse.**
  2. **Obiettivi di tipo finanziario finalizzati al conseguimento di risultati relativi alla corretta gestione del bilancio.**

Il peso percentuale dell'area di valutazione a) e delle sub aree b)1 e b)2 ai fini della premialità viene definito di anno in anno dal **Direttore Generale**.

- c) **grado di conseguimento degli obiettivi operativi dell'ufficio diretto. In questo caso si considera l'azione di coordinamento del dirigente e di conseguenza si reputa che gli obiettivi dell'ufficio debbano essere raggiunti per un livello medio pari almeno al 70%. In assenza di tale perseguimento il premio economico sarà decurtato del 50%.**

Gli obiettivi assegnati presentano le seguenti caratteristiche di massima:

-sono specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise



## REGIONE BASILICATA



scadenze temporali;

-possono essere assegnati anche in comune a più dirigenti.

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:

- -proposta di revisione comunicata al Direttore generale, a seguito di verifica relativa al grado di attuazione degli obiettivi di propria competenza, con contestuale indicazione dei motivi per i quali essa si rende necessaria. Nella stessa vanno riportate anche le eventuali modifiche agli obiettivi assegnati alle Posizioni Organizzative della propria struttura;
- 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 del 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 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 <i>non pienamente soddisfacente</i> , 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 <i>pienamente conseguito e soddisfacente</i> ;   |
| - 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



REGIONE BASILICATA



assegnati a inizio anno. La fascia di punteggio massima da 9 a 10 viene attribuita nei casi in cui il target fissato nel Documento di Programmazione 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 (30%)**

La valutazione dei comportamenti organizzativi considera l'operato del soggetto in relazione agli "obiettivi di ruolo" riportati nell'apposita scheda di valutazione, tratti dalla Library delle competenze.

Gli obiettivi di ruolo:

- identificano comportamenti organizzativi attesi nel ruolo di Dirigente;
- sono descritti attraverso un titolo sintetico ed una descrizione del loro significato.
- sono valutati attraverso una scala di giudizi sintetici secondo una graduazione da 1 a 4.

L'attribuzione del punteggio massimo (4) dovrà essere corredata da una motivazione da comunicare all'Autorità per la Valutazione e il Merito.

Per il 2022 il sistema seleziona il seguente set di fattori di valutazione, suddivisi secondo le 4 aree di competenza. Si rinvia alla Library allegata al sistema per le descrizioni.

In relazione alle esigenze programmatiche e realizzative dell'ente nonché ad eventuali mutamenti dei contesti organizzativi, l'organo di indirizzo potrà definire annualmente i set di fattori di valutazione ed i pesi ritenuti più idonei.



REGIONE BASILICATA



AREA DI COMPETENZA	FATTORI DI VALUTAZIONE	PESI
Cognitiva	Approccio strategico e pensiero prospettico	10
	Innovazione	15
Realizzativa	Problem solving	15
	Programmazione del lavoro e gestione del team	20
Relazionale	Negoziazione	10
	Anticipazione e gestione del conflitto	10
Personale	Consapevolezza organizzativa e del proprio ruolo	10
	Sviluppo professionale	10

Ai sensi dell'articolo 9, c. 1, lett. d), d. lgs. n. 150/2009 la performance di ruolo tiene conto anche della capacità di valutazione, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi. Il grado di differenziazione è determinato sulla base del metodo di calcolo descritto nel documento allegato al sistema (Allegato C).

Alla capacità di valutazione è attribuito un peso del 5% di quello complessivo (30%) della performance di ruolo.

Tale criterio si applica esclusivamente nel caso di uffici/strutture con almeno 5 valutati. Al di sotto di tale soglia la performance di ruolo fa riferimento, per l'intero peso del 30%, al set di fattori di valutazione degli obiettivi di ruolo come stabiliti per l'anno di riferimento.

Nell'ambito dei criteri regolativi della valutazione della performance di ruolo si tiene conto delle prescrizioni normative di obblighi (vedi Allegato D), dal cui mancato adempimento conseguono effetti sulla stessa e/o sull'attribuzione della retribuzione di risultato. Nei casi più gravi l'Autorità per la Valutazione e il Merito potrà proporre al dirigente generale un abbassamento della fascia di valutazione finale del dirigente.

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



REGIONE BASILICATA



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

Il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è ottenuto come **media aritmetica ponderata dei punteggi conseguiti con riferimento alla performance operativa e alla 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 (0/5,9)

Il punteggio totale inferiore a **6** 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 restando 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 (dora in avanti "PO").

##### 4.1. Descrizione del sistema

###### Valutazione individuale della performance operativa (30%)

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 (massimo 3);
- 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.

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



REGIONE BASILICATA



assegnati a inizio anno. La fascia di punteggio massima da 9 a 10 viene attribuita nei casi in cui il target fissato nel Documento di Programmazione 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 (70%)**

La valutazione dei comportamenti organizzativi considera l'operato del soggetto in relazione agli "obiettivi di ruolo" riportati nell'apposita scheda di valutazione, tratti dalla Library delle competenze.

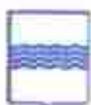
Gli obiettivi di ruolo:

- identificano comportamenti organizzativi attesi nel ruolo di Responsabile di P.O.;
- sono descritti attraverso un titolo sintetico ed una descrizione del loro significato.
- sono valutati attraverso una scala di giudizi sintetici secondo una graduazione da 1 a 4.

L'attribuzione del punteggio massimo (4) dovrà essere corredata da una motivazione scritta.

Per il 2022 il sistema seleziona il seguente set di fattori di valutazione, suddivisi secondo le 4 aree di competenza. Si rinvia alla Library allegata al sistema per le descrizioni.

In relazione alle esigenze programmatiche e realizzative dell'ente nonché ad eventuali mutamenti dei contesti organizzativi, l'organo di indirizzo potrà definire annualmente i set di fattori di valutazione ed i pesi ritenuti più idonei.



REGIONE BASILICATA



AREA DI COMPETENZA	FATTORI DI VALUTAZIONE	PESI
Cognitiva	Approccio strategico e pensiero prospettico	10
	Innovazione	15
Realizzativa	Problem solving	15
	Programmazione del lavoro e gestione dei tempi	20
Relazionale	Negoziazione	10
	Anticipazione e gestione del conflitto	10
Personale	Consapevolezza organizzativa e del proprio ruolo	10
	Sviluppo professionale	10

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

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

Il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è ottenuto come **media aritmetica ponderata dei punteggi conseguiti con riferimento alla performance operativa e alla 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 (0/5,9)

Il punteggio totale inferiore a **6** 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 restando quanto previsto dalla



REGIONE BASILICATA



normativa in materia di trasparenza, può essere effettuata solo dopo la formale approvazione da parte degli Organi competenti.



## 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 (30%)

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 (70%)

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

Per il 2022 la performance di ruolo sarà valutata sulle 4 aree di competenza di seguito definite in tabella. Si rinvia alla Library delle competenze allegata al sistema per le descrizioni.

AREA DI COMPETENZA	FATTORI DI VALUTAZIONE	PESI
Cognitiva	Qualità ed accuratezza	20
Realizzativa	Organizzazione del lavoro e gestione del tempo	15
	Lavorare in team	25
Relazionale	Orientamento agli utenti/clienti	20
Personale	Autocritico	10



## REGIONE BASILICATA



I comportamenti sono valutati rispetto ad una scala di giudizi sintetici (grading) secondo una graduazione da 1 a 4 come indicato nell'allegata Library.

L'attribuzione del punteggio massimo (4) dovrà essere corredata da una motivazione scritta.

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

### *Valutazione complessiva della performance individuale*

Il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è ottenuto come media aritmetica ponderata dei punteggi conseguiti con riferimento alla performance operativa e alla 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 (0/5,9)

Il punteggio totale inferiore a 6 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 restando 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) Ai fini dell'avvio del ciclo della performance, il **Comitato di Coordinamento** procede, con propria circolare, alla comunicazione:
  - a.1) degli elementi di riferimento e della tempistica della valutazione delle performance organizzative ed individuali, con particolare riferimento, alle modalità di svolgimento delle stesse;
  - a.2) di ogni altro aspetto operativo inerente il Ciclo di gestione della Performance.
- b) La procedura di valutazione delle performance organizzativa e individuali, nei tempi definiti dal **Comitato di Coordinamento** (con le circolari di cui al punto a) 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) Il Direttore generale sulla base dei report può proporre una variazione (in aumento o in diminuzione max del 20%) della valutazione del dipendente al dirigente valutatore, che può accogliere la proposta o confermare la valutazione effettuata.
- f) 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



## REGIONE BASILICATA



dell'avvenuto colloquio.

- g)** 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.
- h)** 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.

### **7. Vicende peculiari del rapporto di lavoro e riflessi sulla valutazione delle competenze e dei comportamenti**

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.

**Il dipendente è valutato dal dirigente che gli è sovraordinato al 31 dicembre dell'anno a cui si riferisce la valutazione.**

**Qualora il dipendente sia stato alle dirette dipendenze di più dirigenti nel corso dell'anno di riferimento, il dirigente che procede alla valutazione deve acquisire le valutazioni del collega (o dei colleghi, se più d'uno) e tenere nella dovuta considerazione il tempo che il lavoratore ha trascorso alle dipendenze di ciascuno.**

**Il dirigente è valutato dal direttore/dirigente generale che gli è sovraordinato al 31 dicembre dell'anno a cui si riferisce la valutazione.**

**Nei casi in cui il dirigente abbia ricoperto differenti incarichi durante il periodo di**



## REGIONE BASILICATA

valutazione, riceverà una distinta valutazione per ognuno degli incarichi ricoperti (purché per periodi non inferiori ai tre mesi).

Nel caso in cui, in corso d'anno, al dirigente sia conferito l'incarico di direttore generale/dirigente generale preposto alla stessa direzione presso cui prestava servizio, la valutazione sarà effettuata dal direttore generale alle cui dipendenze ha lavorato.

Nel caso in cui il direttore generale sia oggettivamente impossibilitato a valutare il dirigente, la stessa sarà compiuta dall'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito.