



DELIBERAZIONE N° 1391

SEDUTA DEL 28 DIC. 2018

DIPARTIMENTO

OGGETTO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLA REGIONE BASILICATA DEGLI ENTI ED ORGANISMI SUB REGIONALI E DI TUTTI GLI ENTI STRUMENTALI DEL SISTEMA BASILICATA - APPROVAZIONE.

Relatore **V. PRESIDENTE**

La Giunta, riunitasi il giorno 28 DIC. 2018 alle ore 14,10 nella sede dell'Ente,

		Presente	Assente
1.	Maurizio Marcello Claudio PITTELLA Presidente		
2.	Flavia FRANCONI Vice Presidente	X	
3.	Luca BRAIA Componente	X	
4.	Roberto CIFARELLI Componente	X	
5.	Carmine MIRANDA CASTELGRANDE Componente	X	
6.	Francesco PIETRANTUONO Componente	X	

Segretario: avv. Donato DEL CORSO

ha deciso in merito all'argomento in oggetto, secondo quanto riportato nelle pagine successive.

L'atto si compone di N° 6 pagine compreso il frontespizio e di N° 1 allegati

UFFICIO RAGIONERIA GENERALE

Prenotazione di impegno N° _____ Missione.Programma _____ Cap. _____ per € _____

Assunto impegno contabile N° _____ Missione.Programma _____ Cap. _____

Esercizio _____ per € _____

IL DIRIGENTE

Atto soggetto a pubblicazione integrale integrale senza allegati per oggetto per oggetto e dispositivo sul Bollettino Ufficiale della Regione Basilicata

VISTO	il D.Lgs. n° 165 del 30 marzo 2001 e successive modifiche ed integrazioni;
VISTA	la L.R. n° 12 del 2 marzo 1996, "Riforma dell'organizzazione amministrativa regionale", e successive modifiche ed integrazioni;
VISTA	la D.G.R. n° 11 del 13 gennaio 1998, con cui sono stati individuati gli atti rientranti in via generale nelle competenze della Giunta Regionale;
VISTA	la D.G.R. n. 1340 dell'11/12/2017 che disciplina l'iter procedurale delle determinazioni e delle disposizioni dirigenziali della Giunta Regionale;
VISTE	le deliberazioni della Giunta Regionale n° 227/2014, n° 693/2014, n° 1314/2014 e n° 624/2016, inerenti la nuova denominazione e configurazione dei dipartimenti regionali relativi alle aree istituzionali della Presidenza della Giunta e della Giunta Regionale;
VISTE	le DD.G.R. n° 694/2014, n° 689/2015 e n° 934/2017, inerenti il dimensionamento e l'articolazione delle strutture e delle posizioni dirigenziali delle aree istituzionali della Presidenza della Giunta e della Giunta Regionale;
RICHIAMATE	le DD.G.R. dalla n° 229 alla n° 234 del 19 febbraio 2014, n° 418/2015, n° 818 e n° 819 del 31 luglio 2017, n° 152/2018 e n° 434/2018, con le quali la Giunta ha proceduto alla nomina dei dirigenti generali dei dipartimenti;
RICHIAMATE	le DD.G.R. n° 695/2014, n° 696/2014, n° 691/2015, n° 771/2015, n° 1260/2015, n° 1374/2015, n° 1417/2015, n° 42/2016, n° 649/2016, n° 896/2016, n° 1333/16, n° 20/2017, n° 209/2017, n° 286/2017, n° 355/2017, n° 674/2017, n° 826/2017, n° 953/2017 e 437/2018, inerenti l'affidamento degli incarichi dirigenziali;
VISTA	la L.R. n° 34 del 6 settembre 2001, relativa al nuovo ordinamento contabile della Regione Basilicata, ed in particolare l'art. 75 "Relazione sulla Performance", così come modificato dall'art. 3 della L.R. n° 8/2014 per adeguarlo alle indicazioni del D.Lgs. 150/2009;
VISTO	il D.Lgs. 23 giugno 2011 n° 118 recante "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi" e successive modificazioni e integrazioni;
VISTO	il D.Lgs. 126/2014 che ha aggiornato il richiamato decreto legislativo 118/2011;
VISTA	la L.R. n° 8 del 31 maggio 2018, avente ad oggetto "Legge di stabilità regionale 2018";
VISTA	la L.R. n° 9 del 31 maggio 2018, avente ad oggetto "Bilancio di Previsione Finanziario per il Triennio 2018-2020";
VISTA	la D.G.R. n° 474 dell'1 giugno 2018 di approvazione della ripartizione finanziaria in capitoli dei titoli, tipologie e categorie delle entrate e delle missioni, programmi e macroaggregati delle spese del Bilancio di Previsione Pluriennale per il triennio 2018-2020 della Regione Basilicata;
VISTA	la L.R. n° 11 del 29 giugno 2018, avente ad oggetto "Collegato alla Legge di stabilità regionale 2018";
VISTA	la L.R. n° 18 del 20 agosto 2018, avente ad oggetto "Prima variazione al Bilancio di Previsione Pluriennale 2018/2020";

- VISTA** la D.G.R. n° 856 del 28 agosto 2018 di ripartizione finanziaria in capitoli dei titoli, delle tipologie e delle categorie delle entrate e delle missioni dei programmi e dei titoli delle spese in seguito alle variazioni apportate dalla L.R. 20 agosto 2018, n. 18, al Bilancio di Previsione Pluriennale 2018/2020 della Regione Basilicata;
- VISTA** la L.R. n° 38 del 22 novembre 2018, avente ad oggetto "Seconda variazione al Bilancio di Previsione Pluriennale 2018/2020 e disposizioni in materia di scadenza di termini legislativi e nei vari settori di intervento della Regione Basilicata";
- VISTA** la D.G.R. n° 1225 del 23 novembre 2018 di ripartizione finanziaria in capitoli delle missioni dei programmi, dei titoli e dei macroaggregati delle spese, in seguito alle variazioni apportate dalla L.R. 22 novembre 2018, n. 38, al Bilancio di Previsione Pluriennale 2018/2020 della Regione Basilicata;
- VISTA** la L.R. n° 52 del 5 dicembre 2018, avente ad oggetto "Terza variazione al Bilancio di Previsione Pluriennale 2018/2020";
- VISTA** la D.G.R. n° 1286 del 5 dicembre 2018 di ripartizione finanziaria in capitoli delle missioni dei programmi, dei titoli e dei macroaggregati delle spese, in seguito alle variazioni apportate dalla L.R. 5 dicembre 2018, n. 52, al Bilancio di Previsione Pluriennale 2018/2020 della Regione Basilicata;
- RICHIAMATO** il D.Lgs. n° 150 del 27 ottobre 2009, così come modificato dal DPR 105/2016 e dal D.Lgs. 74/2017, ed in particolare l'art. 7, comma 1, come modificato dal D.Lgs. n° 74/2017, che prevede che "Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tal fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance";
- RICHIAMATA** la L.R. n° 31 del 25 ottobre 2010, e successive modifiche ed integrazioni, con cui la Regione Basilicata si è adeguata al D.Lgs. n° 150/2009, ed in particolare l'art. 3, che istituisce "presso la Presidenza della Giunta regionale l'Autorità regionale per la valutazione e il merito della dirigenza e del personale della Giunta regionale, del Consiglio regionale, degli Enti ed Organismi subregionali di cui alla L.R. 14 luglio 2006, n. 11, e di tutti gli Enti strumentali e locali che ne facciano richiesta";
- VISTA** la D.G.R. n° 559 del 29 aprile 2015 di approvazione del Sistema di misurazione e valutazione della Performance del personale, dei dirigenti generali, dei dirigenti della Regione Basilicata, organismi sub regionali e di tutti gli enti strumentali del Sistema Basilicata;
- VISTA** la D.G.R. n° 1147 del 13 ottobre 2016 di indirizzo per le annualità 2015, 2016 e 2017 per la prima applicazione in via sperimentale del Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui alla D.G.R. n° 559/2015;
- VISTA** la D.G.R. n° 365 del 30 aprile 2018 che ha confermato anche per il 2018 gli indirizzi della D.G.R. n° 1147/2016 per l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui alla D.G.R. n° 559/2015 nelle more dell'adeguamento del Sistema stesso alle novità introdotte dal D.Lgs. n° 74/2017;
- CONSIDERATO** che ai sensi dell'art. 7, comma 1 del D.Lgs. n° 150/2009, come modificato dal D.Lgs. n° 74/2017, e sulla scorta dell'esperienza nell'applicazione del Sistema di misurazione

e valutazione della Performance di cui alla D.G.R. n° 559/2015, occorre rivedere ed aggiornare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Sistema Basilicata, costituito dalla Giunta regionale, dal Consiglio regionale, dagli Enti ed Organismi subregionali di cui alla L.R. 14 luglio 2006, n. 11, e da tutti gli Enti strumentali e locali vigilati dall'Autorità regionale per la Valutazione ed il Merito - OIV;

- VISTA** la proposta di nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Basilicata, elaborata da un gruppo di lavoro della Struttura Tecnica Permanente di supporto all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), composto da personale della Giunta Regionale, del Consiglio Regionale e di alcuni Enti/Organismi subregionali e strumentali del Sistema Basilicata, con il coordinamento del Dirigente dell'Ufficio Valutazione, Merito e Semplificazione ed in seguito a ripetuti confronti con l'Autorità regionale per la Valutazione ed il Merito - OIV;
- PRESO ATTO** che la Bozza del Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) è stata presentata ai Direttori Generali degli Enti vigilati dall'Autorità Regionale Valutazione e Merito – OIV ed al Comitato Interdipartimentale di Coordinamento Organizzativo (CICO) per riceverne osservazioni e proposte;
- PRESO ATTO** che la Bozza del Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) è stata oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali in sede di delegazione trattante unificata con l'Area Dirigenza in data 4 dicembre 2018;
- DATO ATTO** che in seguito alla delegazione trattante del 4 dicembre 2018 sono altresì pervenute ulteriori proposte/osservazioni da CGIL Fp, RSU CGIL Alsia, RSU CISL e RSU CISL Fp;
- PRESO ATTO** che le suddette proposte/osservazioni delle organizzazioni sindacali, a seguito di analisi e approfondimenti da parte dell'Ufficio Valutazione, Merito e Semplificazione e con il supporto dell'Autorità regionale per la Valutazione ed il Merito – OIV, sono state parzialmente recepite, tenendo conto della compatibilità delle stesse con la normativa di riferimento vigente, nonché della necessità di preservare la snellezza del Sistema, favorendone un'agevole applicabilità;
- VISTA** pertanto la versione definitiva del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e relativi allegati;
- ACQUISITO** il parere favorevole sul nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione da parte dell'Autorità regionale per la Valutazione ed il Merito – OIV, ai sensi dell'art. 7, comma 1 del D.Lgs. n° 150/2009 come modificato dal D.Lgs. n° 74/2017;
- CONSIDERATO** che il 2019 sarà il primo anno di applicazione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, e ritenuto pertanto che debbano essere intraprese azioni di informazione e formazione sui suoi contenuti;

Su proposta del Presidente

Ad unanimità di voti espressi nei termini di legge

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in premessa che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento:

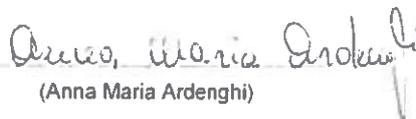
- di approvare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Basilicata riportato in allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

- che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Basilicata è di diretta applicazione per la Giunta Regionale, il Consiglio Regionale e tutti gli enti del Sistema Basilicata di cui all'Allegato A al Sistema, e che sarà applicato a partire dal 2019;
- che, al fine di tutelare l'autonomia organizzativa degli enti del Sistema Basilicata prevista dalla normativa regionale, contemperandola con le esigenze di coordinamento del sistema stesso, gli enti potranno procedere a recepire con proprio atto il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Basilicata apportando le eventuali modifiche allo stesso che siano precisamente identificate e motivate dalle proprie esigenze e specificità organizzative;
- che gli enti di minori dimensioni, per i quali si intendono gli enti con un organico inferiore alle 10 unità, potranno procedere in deroga al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Basilicata al fine di semplificarlo e renderlo compatibile in termini di rapporto costi benefici. La metodologia in deroga, dovrà essere validata dall' Autorità regionale per la Valutazione ed il Merito – OIV e comunicata all'Ufficio Valutazione Merito e Semplificazione della Giunta;
- di dare mandato all'Ufficio Valutazione, Merito e Semplificazione di comunicare il presente atto a tutti i dirigenti generali e a tutti i dirigenti della Regione Basilicata, nonché a tutti i direttori degli enti del Sistema Basilicata di cui all'Allegato A al Sistema, e di intraprendere azioni di informazione e formazione sui contenuti del sistema stesso;
- di dare mandato all'Ufficio Valutazione, Merito e Semplificazione e all'Ufficio Risorse Umane e Organizzazione, per quanto di propria rispettiva competenza, di porre in essere tutti gli adempimenti susseguenti all'approvazione del presente documento;
- di trasmettere il presente provvedimento al Consiglio Regionale per gli adempimenti di competenza;
- di notificare il presente provvedimento ai Componenti dell'Autorità regionale per la Valutazione ed il Merito – OIV;
- di disporre la pubblicazione integrale del presente atto sul Bollettino Ufficiale della Regione Basilicata e nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale della Regione Basilicata.

L'ISTRUTTORE


(Guido Tramutoli)

IL RESPONSABILE P.O.


(Anna Maria Ardenghi)

IL DIRIGENTE


(Avv. Donato Del Corso)

In base a quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013 la presente deliberazione è pubblicata sul portale istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente: sottosezione Performance > Sistema di misurazione e valutazione della performance (http://www.regione.basilicata.it/giunta/site/giunta/department.jsp?dep=100435&area=29954548&level=2)		
Tipologia atto	Provvedimenti organi indirizzo politico (art. 23)	
Pubblicazione allegati	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Allegati non presenti <input type="checkbox"/>
Note		
Tutti gli atti ai quali è fatto riferimento nella premessa o nel dispositivo della deliberazione sono depositati presso la struttura proponente, che ne curerà la conservazione nei termini di legge.		



REGIONE BASILICATA

SISTEMA DI
MISURAZIONE E
VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE DELLA
REGIONE BASILICATA



REGIONE BASILICATA

INDICE

CAPITOLO I CONTESTO DI RIFERIMENTO.....	5
1. CONTESTO NORMATIVO IN MATERIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE	5
CAPITOLO II SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	7
1. PROCESSO: FASI, TEMPI E SOGGETTI.....	7
1.1 <i>Definizione degli obiettivi e collegamento con le risorse</i>	8
1.2 <i>Identificazione della Performance Organizzativa</i>	11
CAPITOLO III SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE .	12
1. IL SISTEMA DI VALUTAZIONE	12
2. VALUTAZIONE DIRIGENTI GENERALI.....	16
2.1 <i>Descrizione del sistema</i>	16
3. VALUTAZIONE DIRIGENTI	21
3.1 <i>Descrizione del sistema</i>	21
4. VALUTAZIONE PERSONALE NON DIRIGENTE CON POSIZIONE ORGANIZZATIVA	26
4.1 <i>Descrizione del sistema</i>	26
5. VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	29
5.1 <i>Descrizione del sistema</i>	29
6. PROCEDURA DI VALUTAZIONE E DI CONCILIAZIONE	32
7. ASPETTI PARTICOLARI NELLE PROCEDURE VALUTATIVE	34
ALLEGATI.....	35



REGIONE BASILICATA



REGIONE BASILICATA

Capitolo I

Contesto di riferimento

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

Il presente documento costituisce Sistema di misurazione e valutazione della performance (di seguito definito Sistema) 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.

Esso è approvato dalla Giunta Regionale d'intesa con l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale.

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.

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

Gli enti di minori dimensioni, per i quali si intendono gli enti con un organico inferiore alle 10 unità, potranno procedere in deroga al presente documento al fine di semplificare il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance in modo tale da renderlo compatibile in termini di rapporto costi benefici. La metodologia in deroga, dovrà essere validata dall'Autorità per la Valutazione e il



REGIONE BASILICATA

Merito e comunicata all'Ufficio Valutazione Merito e Semplificazione della Giunta per la comunicazione e la presa d'atto da parte della Giunta Regionale d'intesa con l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale.

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:

- 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:
 - dirigenti generali (a cui sono assimilati anche i direttori generali dei singoli enti)
 - dirigenti
 - 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.

Nello specifico, 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 Giunta Regionale (organo di indirizzo) procede ad una prima individuazione delle priorità politiche e degli indirizzi strategici sui quali fondare le scelte programmatiche della Regione, contestualmente ad una prima ricognizione dei vincoli e dei limiti di ordine finanziario. A seguito delle valutazioni formulate, la Giunta Regionale adotta il Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER)² con il quale viene definita la programmazione dell'attività e vengono individuate le aree strategiche di intervento, nell'ambito delle quali sono configurati gli obiettivi strategici ed operativi da inserire nel Piano della Performance.

Per il Consiglio Regionale, l'Ufficio di Presidenza (organo di indirizzo) procede ad approvare annualmente le Linee Programmatiche triennali sulla base della proposta del Comitato di Direzione, nell'ambito delle quali sono configurati gli obiettivi strategici da inserire nel Piano della Performance.

Fase 2: Condivisione degli indirizzi con i dirigenti generali e formulazione delle proposte degli obiettivi

Nella fase successiva, il DEFER viene portato a conoscenza del Comitato Interdipartimentale di Coordinamento Organizzativo (CICO), che elabora le proposte relative agli obiettivi strategici, programmati per il triennio, nonché, sentiti i dirigenti responsabili delle unità organizzative, le proposte relative agli obiettivi operativi da realizzare annualmente.

La definizione degli obiettivi sia per la Giunta Regionale che per il Consiglio Regionale avviene tenendo conto, in particolare, dei seguenti criteri:

- la piena coerenza tra indirizzi e obiettivi della Regione;
- 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;

² D.Lgs. 23/06/2011, n. 118, Art. 36 Principi generali in materia di finanza regionale, comma 3.



REGIONE BASILICATA

- il collegamento con il Bilancio di previsione e con il Programma annuale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

La formulazione delle proposte è preceduta dalla verifica della consistenza delle risorse umane, finanziarie, materiali e tecnologiche effettivamente disponibili.

Fase 3. Redazione del Piano della Performance

Completata la definizione degli obiettivi e l'associazione dei relativi indicatori e target, gli uffici competenti provvedono alla predisposizione della proposta del Piano. A cura dei medesimi uffici, il Piano viene sottoposto agli organi competenti affinché lo approvino con propria delibera, 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 aggiustamenti/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

I dirigenti coinvolti nel processo di valutazione provvederanno ad assegnare a ciascun dipendente, tramite colloquio, gli obiettivi, le attività, gli indicatori, i target, e daranno 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

I dirigenti generali effettuano, entro il mese di luglio di ogni anno, la verifica relativa al grado di attuazione degli obiettivi di propria competenza, anche avvalendosi dei dati del Controllo di Gestione, in collaborazione con i dirigenti degli uffici. La verifica è finalizzata a misurare i risultati riferibili alle attività oggetto degli obiettivi strategici e operativi, conseguiti nel lasso di tempo



REGIONE BASILICATA

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 dall'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. Quest'ultima viene redatta a cura degli uffici competenti, sulla base delle informazioni dedotte dal controllo di gestione, dei report e dei documenti che i dirigenti generali e i dirigenti dei singoli uffici devono fornire, attestando le attività svolte e il grado di raggiungimento degli obiettivi.

I singoli dirigenti e dirigenti generali 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 proposta di relazione sulla performance è sottoposta per la Giunta Regionale all'esame del Comitato Interdipartimentale di Coordinamento Organizzativo (CICO) congiunto con l'Autorità per la Valutazione e il Merito. Il CICO successivamente trasmette la relazione alla Giunta Regionale, che la adotta con propria delibera entro il 30 giugno di ogni anno e la trasmette 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.

Analogamente per il Consiglio Regionale la proposta di relazione sulla performance è sottoposta all'esame del Comitato di Direzione del Consiglio Regionale congiunto con l'Autorità per la Valutazione e il Merito per la successiva approvazione da parte dell'Ufficio di Presidenza, con propria delibera entro il 30 giugno di ogni anno, e la trasmissione della stessa all'Autorità per la Valutazione



REGIONE BASILICATA

e il Merito per la successiva validazione ai sensi dell'art. 14 comma 4 lett. c) del D.Lgs. n. 150/2009.

1.2 Identificazione della Performance Organizzativa

L'attività di programmazione permette di identificare la Performance Organizzativa dell'amministrazione, che come noto può essere riferita all'ente o alle singole strutture organizzative.

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 che, in base alle esperienze già in corso presso il sistema regionale, possono essere in termini esemplificativi le seguenti:

- a) performance organizzativa di ente:
 - i. grado di raggiungimento medio degli obiettivi strategici dell'ente
 - ii. indicatori di "salute organizzativa" dell'amministrazione (tasso di assenteismo, tempi medi pagamenti, tempi medi dei procedimenti, ecc.);
- b) performance organizzativa di struttura (per i dipendenti), che può essere riferita anch'essa al grado di raggiungimento degli obiettivi strategici degli specifici uffici.

Performance Organizzativa		
pesi da fissare a cura del C.I.C.O.		
Dirigenti Generali	Grado raggiungimento medio obiettivi strategici dell'ente	Indicatori di "salute organizzativa" dell'amministrazione
Dirigenti	Grado raggiungimento medio obiettivi strategici di struttura	Indicatori di "salute organizzativa" di struttura
Personale non dirigente	Grado raggiungimento medio obiettivi strategici di struttura	



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 della Regione Basilicata e degli enti del sistema, per quanto compatibile.

Tale sistema si propone in particolare di:

- favorire il miglioramento, nel tempo, dei risultati dell'amministrazione regionale 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. performance operativa;
2. performance di ruolo.

1. **La performance operativa**, 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;



REGIONE BASILICATA

- **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;
- **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: pertanto, alcuni di essi possono non essere valutati, qualora non rilevanti in un determinato contesto lavorativo. Almeno uno di essi deve essere sempre 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**, che 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 CICO.

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;



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:

- dirigenti generali;
- dirigenti;
- titolari di posizioni organizzative;
- 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, la Regione Basilicata pubblica, nella sezione Amministrazione trasparente, i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti nonché i criteri definiti nel presente sistema ai fini dell'assegnazione del trattamento accessorio e i dati relativi alla sua distribuzione.

I parametri ed i pesi ad essi attribuiti su cui si basa la valutazione della performance individuale dei dirigenti generali, dei dirigenti e del personale non dirigente sono sintetizzati nella tabella seguente:



REGIONE BASILICATA

Performance Individuale					
Valutati	Performance operativa			Performance di ruolo	Valutatori
	pesi da fissare a cura del C.I.C.O.				
Dirigenti Generali	Grado raggiungimento obiettivi strategici di struttura	Grado raggiungimento obiettivi organizzativi e finanziari	Grado conseguimento obiettivi operativi della direzione	Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	AVM proponente Giunta/Consiglio valutazione definitiva
	max 3 individuati nel Piano Performance	definiti dal C.I.C.O.	risultato minimo 70%, altrimenti decurtazione premio del 50%		
Dirigenti	Grado raggiungimento obiettivi operativi di struttura	Grado raggiungimento obiettivi organizzativi e finanziari	Grado conseguimento obiettivi operativi della direzione	Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	Dirigenti Generali
	max 3 individuati nel Piano Performance	definiti dal C.I.C.O.	risultato minimo 70%, altrimenti decurtazione premio del 50%		
Personale non dirigente con PO/AP	Grado di raggiungimento obiettivi assegnati			Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	Dirigenti
	max 3				
Personale non dirigente senza PO/AP	Grado raggiungimento obiettivi/attività assegnati			Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	Dirigenti possono chiedere elementi di valutazione al titolare di PO sovraordinato



REGIONE BASILICATA

2. Valutazione dirigenti generali

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;
- il dirigente generale, quale valutato.

2.1 Descrizione del sistema

Valutazione individuale della performance operativa (X%)

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

- a) grado di conseguimento degli obiettivi strategici assegnati alla struttura sulla quale insiste l'incarico di direzione generale. Gli obiettivi strategici verranno individuati ed approvati attraverso gli strumenti di programmazione. Gli obiettivi strategici in relazione alla loro caratteristiche dovranno essere i più rilevanti, coerenti con gli indirizzi e definiti dalla Giunta e dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale ed in numero limitato, di norma non più di tre per dirigente generale. Gli obiettivi rilevanti oggetto di incentivazione per la performance individuale si intendono assegnati attraverso il Piano della Performance.
- 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 dal CICO ogni anno tenuto conto anche dei principali problemi operativi dell'amministrazione:



REGIONE BASILICATA

1. Obiettivi di tipo organizzativo rappresentati dal rispetto di standard di attività e di conformità relative alle attività amministrative dell'ente e di organizzazione delle stesse.
2. Obiettivi di tipo finanziario rappresentati dal rispetto di standard specifici 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 CICO previo parere dell'Autorità per la Valutazione e il Merito (AVM).

- c) Grado di conseguimento degli obiettivi operativi della intera direzione. In questo caso si considera l'azione di coordinamento generale del dirigente e di conseguenza si reputa che gli obiettivi della direzione debbano essere raggiunti per un livello medio pari almeno al 70%, riscontrato dal Controllo di Gestione. In assenza di tale perseguimento il premio economico sarà decurtato del 50%.

Gli obiettivi assegnati ai dirigenti generali presentano le seguenti caratteristiche di massima:

- sono specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali;
- possono essere assegnati anche in comune a più dirigenti generali.

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



REGIONE BASILICATA

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

- proposta di revisione in sede di CICO per la Giunta Regionale e di Comitato di Direzione per il Consiglio Regionale, 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 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 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 di punteggio massima da 9 a 10 viene attribuita nei casi in cui il target fissato nel piano della performance



REGIONE BASILICATA

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 di ciascun dirigente generale è ottenuta come "media aritmetica ponderata" dei punteggi finali attribuiti a ciascuna area di risultato.

Valutazione individuale della performance di ruolo (Y%)

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

Gli obiettivi di ruolo:

- identificano comportamenti organizzativi attesi nel ruolo di dirigente 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:

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



REGIONE BASILICATA

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

Valutazione complessiva della performance individuale

Il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è 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

Questo tipo di valutazione coinvolge:

- i dirigenti generali, nel ruolo di valutatori;
- i dirigenti degli Uffici nel ruolo di valutati.

3.1 Descrizione del sistema

Valutazione individuale della performance operativa (X%)

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

- a) grado di conseguimento degli obiettivi operativi assegnati alla struttura sulla quale insiste l'incarico di direzione. Gli obiettivi si intendono assegnati attraverso il Piano della Performance e possono comunque essere inseriti in una scheda personale firmata dal dirigente generale e controfirmata dal dirigente destinatario. Gli obiettivi operativi in relazione alle loro caratteristiche dovranno essere i più rilevanti, coerenti con gli indirizzi e definiti dalla Giunta e dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale ed in numero limitato, di norma non più di tre per dirigente.
- b) Grado di conseguimento di obiettivi di tipo organizzativo e finanziario che garantiscano la funzionalità e la correttezza dell'attività amministrativa. Tali obiettivi, identici per tutti i dirigenti dell'ente relativamente alle strutture da loro dirette, saranno definiti dal CICO ogni anno tenuto conto anche dei principali problemi operativi dell'amministrazione:
 1. Obiettivi di tipo organizzativo rappresentati dal rispetto di standard di attività e di conformità relative alle attività amministrative dell'ente e di organizzazione delle stesse.



REGIONE BASILICATA

2. Obiettivi di tipo finanziario rappresentati dal rispetto di standard specifici 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 CICO.

- 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%, riscontrato dal Controllo di Gestione. In assenza di tale perseguimento il premio economico sarà decurtato del 50%.

Gli obiettivi assegnati ai dirigenti presentano le seguenti caratteristiche di massima:

- sono specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise 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 assegnati, il cui risultato complessivo, quindi, sarà una "media aritmetica semplice". Per tale ragione, è necessario che il "paniere di obiettivi" assegnati a inizio anno presenti 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 dirigente generale, 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



REGIONE BASILICATA

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 di norma 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 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 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.



REGIONE BASILICATA

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 di ciascun dirigente è ottenuta come "media aritmetica ponderata" dei punteggi finali attribuiti a ciascuna area di risultato.

Valutazione individuale della performance di ruolo (Y%)

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

Gli obiettivi di ruolo:

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

Nell'ambito dei criteri regolativi della valutazione della performance di ruolo si tiene conto delle prescrizioni normative di obblighi (vedi Allegato B), 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.

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.



REGIONE BASILICATA

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

Valutazione complessiva della performance individuale

Il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è 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

4. Valutazione personale non dirigente con posizione organizzativa

Questo tipo di valutazione coinvolge:

- i dirigenti degli Uffici, nel ruolo di valutatori;
- i titolari di incarico di posizione organizzativa, nel ruolo di valutati (d'ora in avanti "PO").

4.1 Descrizione del sistema

Valutazione individuale della performance operativa (X%)

Questo tipo di valutazione si fonda sul grado di conseguimento degli obiettivi assegnati a ciascuna PO. Gli obiettivi assegnati alle PO 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.



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 (Y%)

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.



REGIONE BASILICATA

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

Valutazione complessiva della performance individuale

Il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è 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 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

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

Questo tipo di valutazione coinvolge:

- il dirigente, nel ruolo di valutatore, che può richiedere elementi di valutazione e giudizio ad eventuali figure di responsabili, quali il titolare di posizione organizzativa, cui il valutato riporti;
- il collaboratore nel ruolo di valutato.

5.1 Descrizione del sistema

Valutazione individuale della performance operativa (X%)

Questo tipo di valutazione scaturisce dal grado di conseguimento degli obiettivi operativi assegnati a ciascun dipendente. Al dipendente sono assegnati obiettivi individuali, definiti all'interno degli obiettivi di competenza dell'Ufficio di appartenenza o, anche, individuati nell'ambito di aree di lavoro le cui attività presentino carattere trasversale in seno all'organizzazione. Per le caratteristiche del lavoro svolto gli obiettivi potranno anche essere rappresentati come attività da svolgere purché la loro definizione consenta una valutazione di fine periodo precisa e oggettiva.

Alcuni obiettivi possono, altresì, essere assegnati collettivamente ad un gruppo di dipendenti, in tal caso la valutazione riguarda lo svolgimento dei compiti attribuiti.

In ogni caso gli obiettivi assegnati presentano le seguenti caratteristiche:

- sono relativamente poco numerosi;
- sono misurabili o, quanto meno, formulati in modo tale da consentire - a fine periodo - di stabilire, con precisione ed oggettività, il loro livello di conseguimento;



REGIONE BASILICATA

- sono coerenti con i compiti del valutato.

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

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

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

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

Valutazione individuale della performance di ruolo (Y%)

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:



REGIONE BASILICATA

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

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

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

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 (7,5/8,9)
- C: fascia media (6/7,49)
- D: fascia bassa (4/5,9)



REGIONE BASILICATA

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

Il collegamento tra valutazione conseguita e trattamenti economici correlati alla performance individuale 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.

6. Procedura di valutazione e di conciliazione

La procedura di valutazione avviene attraverso le seguenti fasi:

- a) Entro il mese di novembre di ogni anno (anno x-1 del periodo del ciclo di valutazione della performance) il C.I.C.O. procede con propria circolare alla comunicazione degli elementi di riferimento e della tempistica della valutazione delle performance organizzative ed individuali. In particolare di eventuali variazioni dei pesi tra i diversi ambiti di valutazione, identificazione precisa della performance organizzativa e di ulteriori variazioni del sistema aventi natura datoriale.
- b) La procedura di valutazione delle performance organizzativa e individuali, nei tempi definiti dal C.I.C.O. (con il documento 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 dagli uffici interni alle amministrazioni all'uopo dedicati (es. uffici di supporto, uffici controllo di gestione, o altre denominazioni). La rendicontazione è trasmessa ai dirigenti generali interessati i quali danno avvio alla fase di prevalutazione. La rendicontazione degli uffici deputati al controllo di gestione identifica la valutazione del grado di raggiungimento



REGIONE BASILICATA

della performance organizzativa e costituisce la base per la valutazione delle performance individuali.

- c) Ogni valutatore, una volta ricevuto il report degli uffici di controllo di gestione (comunque denominati) procede a fare una prevalutazione delle performance individuali dei dipendenti da valutare e la comunica al dirigente generale.
- d) In sede di C.I.C.O., allargato all'Autorità per la Valutazione e il Merito, i dirigenti generali riportano le valutazioni effettuate dei dirigenti, delle PO e del personale, al fine di verificare che le valutazioni effettuate siano tra loro sviluppate in modo corretto ed omogeneo.
- e) Il dirigente generale sulla base dei report degli uffici può proporre una variazione di più o meno 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, 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.
- 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.



REGIONE BASILICATA

7. Aspetti particolari nelle procedure valutative

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

Come disposto dall'art. 5, comma 11^{ter} del D.L. n. 95/2012, conv. dalla 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 dirigente di ultima assegnazione, il quale potrà chiedere elementi di valutazione al dirigente dell'ufficio presso cui il valutato ha prestato servizio precedentemente, o, in assenza, al dirigente generale del dipartimento di provenienza.



REGIONE BASILICATA

SISTEMA DI
MISURAZIONE E
VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE DELLA
REGIONE BASILICATA

ALLEGATI



Enti del Sistema Basilicata

<p>ALSIA</p> <p>Agenzia Lucana di Sviluppo e di Innovazione in Agricoltura</p>
<p>APT</p> <p>Agenzia di Promozione Territoriale di Basilicata</p>
<p>ARDSU</p> <p>Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario della Basilicata</p>
<p>ARPAB</p> <p>Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata</p>
<p>ATER PZ</p> <p>Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale di Potenza</p>
<p>ATER MT</p> <p>Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale di Matera</p>
<p>PARCO GALLIPOLI COGNATO PICCOLE DOLOMITI LUCANE</p>
<p>PARCO MURGIA MATERANA</p>
<p>EGRIB</p> <p>Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche della Basilicata</p>
<p>Agenzia Regionale LAB</p> <p>Agenzia Regionale Lavoro e Apprendimento Basilicata</p>



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 debtrici 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



Performance Organizzativa

Performance Organizzativa



REGIONE BASILICATA

Nominativo			
Categoria		Matricola	
Dipartimento			
Ufficio			

Anno

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					
Parametro 1 - Grado raggiungimento obiettivi strategici					
Descrizione obiettivo	% di raggiungimento ob strategico (a)	Peso dell'Ob attribuito dall'ufficio (b)	Punteggio (a)x(b)	Totale punteggio del parametro di valutazione	Peso del parametro di valutazione
				<i>Σ dei Punteggi</i>	<i>X%</i>

Valutazione grado raggiungimento obiettivi strategici	<i>Totale punteggio del parametro /10</i>
--	---

Parametro 2 - Indicatori "salute organizzativa" (solo per i dirigenti e i dirigenti generali es.: tasso assenteismo, tempi medi pagamenti, tempi medi procedimenti, ecc.)		
Descrizione	Scala di valutazione (da 0 a 10) 0 = insufficiente - 10 = eccellente	Peso del parametro di valutazione
		<i>Y%</i>

Valutazione indicatori "salute organizzativa"	<i>Media aritmetica semplice delle valutazioni</i>
--	--

Valutazione complessiva	<i>Media aritmetica ponderata delle valutazioni dei parametri</i>	Fascia di merito	
--------------------------------	---	-------------------------	--



REGIONE BASILICATA

Nominativo			
Categoria		Matricola	
Dipartimento			
Ufficio			

Anno

PERFORMANCE INDIVIDUALE			
Performance operativa - Peso X%			
Parametro a) - Grado raggiungimento obiettivi strategici di struttura (max 3 individuati nel Piano Performance)			
Descrizione obiettivo	Peso Parametro	Scala di valutazione	Giudizio sintetico
	Xa%		
Parametro b) - Grado raggiungimento obiettivi organizzativi e finanziari (definiti dal C.I.C.O.)			
1. Descrizione obiettivi organizzativi	Peso Parametro	Scala di valutazione	Giudizio sintetico
	Xb1%		
2. Descrizione obiettivi finanziari	Peso Parametro	Scala di valutazione	Giudizio sintetico
	Xb2%		
Parametro c) - Grado conseguimento obiettivi operativi della direzione (risultato minimo 70%, altrimenti decurtazione premio del 50%)			
Grado raggiungimento % obiettivi		Decurtazione premio finale del 50%	
		SI/NO	
Valutazione performance operativa		Media aritmetica ponderata delle medie aritmetiche semplici delle valutazioni di ciascun parametro	



Scheda Dirigente-Dir. Generale

Scheda Dirigente-Dir. Generale



REGIONE BASILICATA

Nominativo			
Categoria		Matricola	
Dipartimento			
Ufficio			

Anno

PERFORMANCE INDIVIDUALE				
Performance di ruolo - Peso Y%				
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 interni e 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/Direzioni	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



Scheda PO

Scheda PO



REGIONE BASILICATA

Nominativo			
Categoria		Matricola	
Dipartimento			
Ufficio			

Anno

PERFORMANCE INDIVIDUALE		
Performance operativa - Peso X%		
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 Y%				
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		25%		
Orientamento al servizio		15%		
orientamento al cambiamento		20%		
capacità di gestire il personale		15%		
autonomia		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:

--

DataFirma ValutatoFirma Valutatore



Scheda Comparto

Scheda Comparto



REGIONE BASILICATA

Nominativo			
Categoria		Matricola	
Dipartimento			
Ufficio			

Anno

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

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

Performance di ruolo - Peso Y%				
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		25%		
Orientamento al servizio		15%		
presenza sul lavoro		20%		
orientamento al cambiamento		15%		
autonomia		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:

--

DataFirma ValutatoFirma Valutatore

Del che è redatto il presente verbale che, letto e confermato, viene sottoscritto come segue:

IL SEGRETARIO

Waz

IL PRESIDENTE

V. Floriofiorini

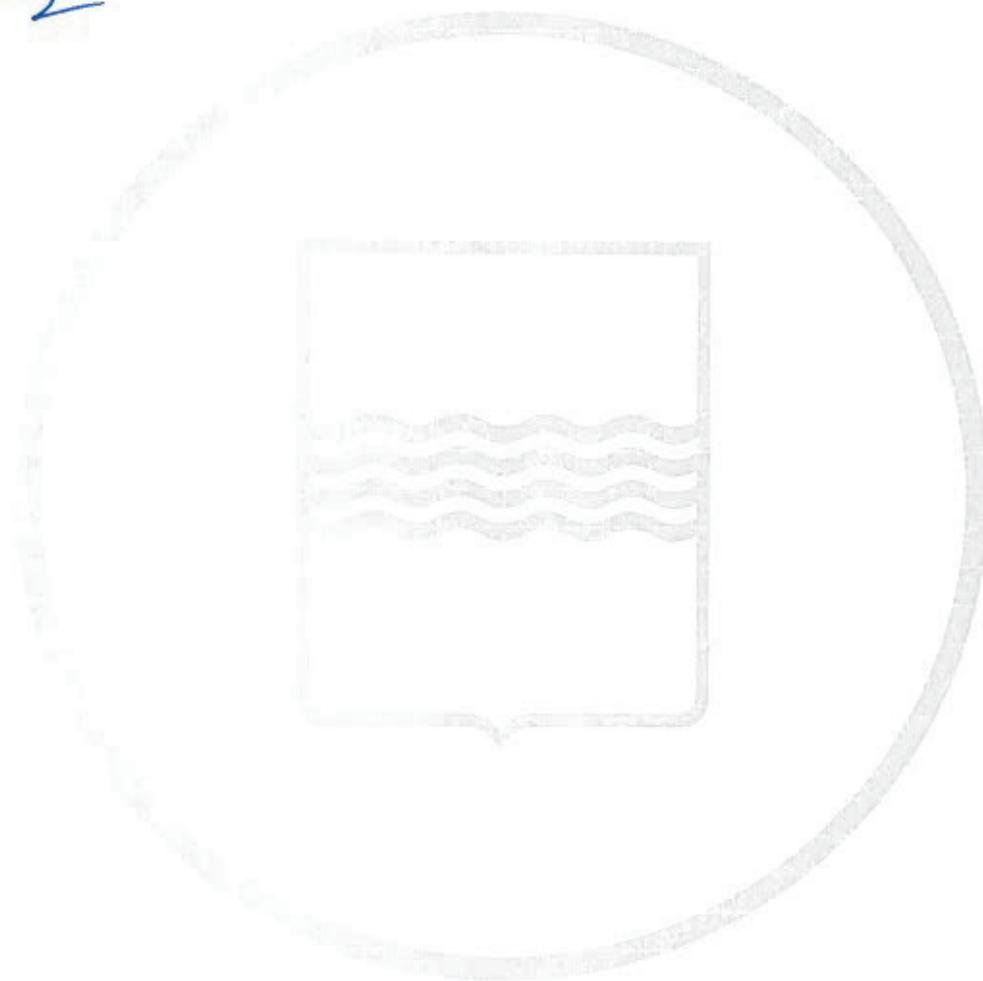
Si attesta che copia conforme della presente deliberazione è stata trasmessa in data

16.01.2019

al Dipartimento interessato 0 al Consiglio regionale X

L'IMPIEGATO ADDETTO

Waz



ATTESTATO DI CONFORMITA'

(art. 22, comma 1, D.lgs. n. 82 del 07/03/2005)

La presente copia digitale è conforme all'originale esistente presso gli atti d'ufficio composto da numero **6** facciate e da n. **1** allegato.