



A.S.P. LAURA RODRIGUEZ Y LASO DE' BUOI

Via Emilia, 36 – 40068 San Lazzaro di Savena (Bologna)

Tel. 051/6270172 – fax 051/6279067

E-mail: asplaurarodriguez@asplaurarodriguez.it

Codice fiscale: 80007270376 - P.I.02861171201

SCHEMA CICLO DELLA PERFORMANCE

Approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 24/01/2025

IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il D. Lgs. N. 222/2023 ha introdotto alcune modifiche in materia di misurazione della performance individuale ed organizzativa:

Di seguito si richiamano i principali articoli del D.Lgs. 222/2023 che incidono sul SMVP:

«Art. 4-bis. Nel valutare la performance individuale ed organizzativa di cui al comma 4 si tiene conto del raggiungimento o meno degli obiettivi per l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità di cui all'articolo 5, comma 2-bis, anche ai fini dell'applicazione dei commi 5 e 5-bis del presente articolo.»;

b) all'articolo 5, dopo il comma 2, è aggiunto, in fine, il seguente:

«2-bis. Gli obiettivi, anche nell'ottica di una corretta allocazione delle risorse, assicurano l'effettiva inclusione sociale e le possibilità di accesso delle persone con disabilità.»;

c) all'articolo 9, comma 1, dopo la lettera d), è aggiunta, in fine, la seguente:

«d-bis) agli indicatori di performance relativi al raggiungimento degli obiettivi derivanti dalla programmazione strategica della piena accessibilità delle amministrazioni, da parte delle persone con disabilità.».

Art. 5, del D. Lgs. 222/23

1. Le associazioni rappresentative delle persone con disabilità iscritte al Registro unico nazionale del Terzo settore di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 117/17, partecipano, nei modi definiti dall'OIV, sentito il dirigente di cui all'articolo 6, c. 2-bis, del DL n. 80/21, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 113/21, come inserito dal presente decreto, secondo criteri di maggiore rappresentatività nazionale o territoriale e sulla base di specifiche competenze ed esperienze per materia, alla formazione della sezione del PIAO di cui all'art. 6, c. 2, lett. f), del medesimo D.L. n. 80/21 e alla predisposizione delle proposte che il dirigente di cui al citato art. 6, c. 2-bis, del D.L. n. 80/21, come inserito dal presente decreto, formula per l'elaborazione delle parti del Piano relativamente alle lettere a) e b) del c. 2 del medesimo art. 6.

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, secondo le modalità indicate nel sistema è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;

Gli ambiti di monitoraggio

I principali ambiti del monitoraggio sono:

- monitoraggio intermedio e finale sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance” (raccordo con sistemi di controllo interno e relazione sulla performance);
- monitoraggio sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC;
- monitoraggio triennale della Sezione “Organizzazione e capitale umano”, in coerenza con gli obiettivi di performance, a cura dell’OIV/Nucleo di valutazione.

Rappresentazione della performance

Il sistema di misurazione della performance deve basarsi su:

- una chiara definizione degli obiettivi;
- la presenza di indicatori e target;
- la presenza di un legame tra obiettivi, indicatori e target;
- rilevazione effettiva della performance

Gli obiettivi annuali vengono definiti in apposito documento allegato al Piao annuale (entro 31 gennaio di ogni anno) che identifica gli obiettivi per ogni area di servizio e gli indicatori di raggiungimento degli stessi affidando la responsabilità della loro realizzazione al responsabile dell’area preposto.

Gli obiettivi nel rispetto dei requisiti ex art. 5, c. 2 del D. Lgs. 150/2009 vengono verificati semestralmente dal Direttore in sede di coordinamento con i titolari di Posizione organizzativa e Coordinatori di servizio.

Con la performance organizzativa (art.8. d.lgs.150/2009) si valuta: l'attuazione degli obiettivi annuali con la misurazione del loro effettivo grado di attuazione, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, dell’eventuale livello previsto di assorbimento delle risorse.

Tale sezione ha una pesatura all’interno della scheda di valutazione pari a 40 punti.

La valutazione della performance individuale contribuisce a concorrere alla retribuzione economica di risultato del lavoratore. La valutazione della performance individuale si basa su una griglia di valutazione di diversi items differenti a seconda del profilo professionale, l’attribuzione del punteggio per ognuno di essi si basa su una scala da 1 a 5 per un totale di massimo 120 punti che andranno rapportati a 40 punti

Le schede vengono rese definitive di norma, in esito al colloquio individuale fra il dipendente e il responsabile della valutazione che si tiene di norma nel periodo compreso tra marzo e maggio di ogni anno. Le schede vengono utilizzate nel corso dei colloqui. La scheda di norma ha un formato elettronico excel sul server aziendale, per il quale viene garantita la dovuta privacy, e viene inserita, firmata dal dipendente e dal Responsabile della valutazione nel fascicolo personale del dipendente.

Il colloquio è preceduto da un’attività di coordinamento tra responsabili e collaboratori, in una logica di gestione delle attività per obiettivi individuali, di gruppo e dell’organizzazione. Il colloquio è funzionale a fornire un feedback focalizzato sui comportamenti organizzativi, sugli obiettivi e la performance individuale, sul contributo fornito e sulle modalità con cui il collaboratore svolge le proprie attività. La valutazione riguarda l’ambito professionale. Il feedback consente alle persone e

alle organizzazioni di “funzionare” bene, di “funzionare” meglio, perché dà informazioni precise su come e dove migliorare, consentendo anche di mettere in evidenza e confermare gli aspetti positivi. L’obiettivo del feedback non è quindi l’assegnazione di un voto, ma è quello di favorire il miglioramento. Non è un processo unidirezionale, perché consente e sollecita la partecipazione attiva dei collaboratori e dura tutto l’anno, anche in modo informale. Il fine del colloquio è la costruzione di un percorso in cui vengono adottate strategie di miglioramento per mettere in atto le azioni da intraprendere e per perseguire gli obiettivi di riferimento condivisi. Il colloquio chiude il processo valutativo. Il colloquio deve avere un tempo dedicato e un setting definito, garantendo la dovuta correttezza e riservatezza

Obiettivi, indicatori e target quali presupposto per la distribuzione della premialità

«L’erogazione del compenso aggiuntivo è, quindi, subordinata alla sussistenza di determinati presupposti, non altrimenti surrogabili:

- l’assegnazione da parte del Direttore ex ante, anno per anno, ai singoli responsabili, di specifici obiettivi da raggiungere;
- la fissazione di parametri per la misurazione dei risultati medesimi definiti in sede di definizione degli obiettivi
- l’accertamento ex post dei risultati di gestione ottenuti da ciascuno di essi;

Art. 6, c. 1 del D.Lgs 150/09 Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella Relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV/NMV ai fini della validazione di cui all’art. 14, c. 4, lett. c).

Relazione sulla performance entro il 30 giugno PUBBLICAZIONE

Art. 10, c. 1, lett. b del D.Lgs. 150/09 (Piano della performance e Relazione sulla performance) - L'OIV: [NMV..] ((entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e) ...

Art. 14 del D.Lgs. 150/09 (Organismo indipendente di valutazione) - L'OIV:

[..] c) valida la Relazione sulla performance di cui all'art. 10 ((, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali)) e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione.