

**Sistema di valutazione performance organizzativa e individuale**  
*Regolamento per l'attribuzione delle risorse previste nel Fondo risorse decentrate*  
*artt.79-81 del CCNL Funzioni locali 2019-2021*

(sottoscritto dalle OO.SS. in data 31.05.2021)  
(approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 10. Del 18.06.2021 e aggiornato al nuovo CCNL  
2019-2021 con deliberazione n. 4 del 20.01.2023)  
(sottoscritto dalle OO.SS. in data 05.04.2023)

## **Premessa**

Tenuto conto del parere in tema di applicabilità del d. lgs. n. 150/2009 alle IPAB fornito in data 26/11/2010 dalla CIVIT - Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (ora ANAC), le Opere Riunite Buon Pastore non hanno predisposto il Piano della Performance.

In particolare, secondo quanto ivi indicato “...la Commissione, anche alla luce dei principi espressi dalla sentenza della Corte costituzionale n. 396/1988, è dell’avviso che anche le I.P.A.B. in attesa di trasformarsi in conformità al d. lgs. n.207/2001 [...], non rientrano nell’ambito di applicazione del d. lgs. n. 150/2009”.

L’ente, tuttavia, adotta il presente regolamento quale strumento atto a consentire l’attribuzione delle risorse ai fini dell’attivazione del sistema premiale previsto dal CCDI 2023-2025.

## *INDICE*

### **TITOLO I**

#### **Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale**

##### **CAPO I**

##### **Principi e definizioni**

Art. 1 Definizione e finalità

Art. 2 Ambiti di riferimento della performance organizzativa

Art. 3 Definizione di performance individuale

##### **CAPO II**

##### **Sistema di misurazione e valutazione della performance**

Art. 4 Soggetti e modelli di riferimento

Art. 5 Nucleo di valutazione

##### **CAPO III**

##### **Ciclo di gestione della performance**

Art. 6 Fasi del ciclo di gestione della performance

Art. 7 Definizione degli obiettivi

Art. 8 Monitoraggio e interventi correttivi

Art. 9 Misurazione e valutazione della performance

Art. 10 Sistema premiante

Art. 11 Rendicontazione dei risultati

Art. 12 Contraddittorio di merito sulla valutazione

## **TITOLO II**

### **Merito e premi**

#### **CAPO I**

##### **Criteria e modalità di valorizzazione del merito**

Art. 13 Principi generali

Art. 14 Oneri

#### **CAPO II**

##### **Il sistema di incentivazione**

Art. 15 Definizione

Art. 16 Strumenti di incentivazione economica

Art. 17 Premi annuali sui risultati della performance

Art. 18 Welfare integrativo

Art. 19 Progressioni economiche

Art. 20 Attribuzione di incarichi e responsabilità

Art. 21 Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

Art. 22 Disposizioni finali

\*\*\*\*\*

## **TITOLO I**

### **Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale**

#### **CAPO I**

##### **Principi e definizioni**

###### **Art. 1**

###### **Definizione e Finalità**

1. La performance è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (sistema, organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita.

2. La performance è misurata e valutata con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, con il fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché di incentivare la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

###### **Art. 2**

###### **Ambiti di riferimento della performance organizzativa**

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) l'incidenza dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività, nonché la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- b) il grado di attuazione di piani e programmi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto grado di impiego delle risorse;
- c) il livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;

- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e della capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

### **Art. 3**

#### **Definizione di performance individuale**

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei responsabili di Settore/divisione operativa è attuata dal Segretario – direttore generale in riferimento:

- a) agli indicatori di performance relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni e attraverso un'obiettiva applicazione dei criteri di valutazione predefiniti.

2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale assegnato ai Settori o servizi o singoli uffici sono effettuate dai responsabili di ciascun Settore/divisione operativa, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e sono collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'intero Settore/divisione operativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

## **CAPO II**

### **Sistema di misurazione e valutazione della performance**

#### **Art. 4**

##### **Soggetti e modelli di riferimento**

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- a) dal Consiglio di amministrazione che valuta la performance generale dell'Ente, anche avvalendosi di apposito Nucleo di Valutazione;
- b) dal Segretario direttore generale che valuta la performance dei Settori/divisioni operative;
- c) dai Responsabili di ciascun Settore/divisione operativa, che valutano la performance dei singoli dipendenti loro assegnati.

2. La valutazione della performance è attuata a partire dalle risorse e dai macro obiettivi indicati dalla Direzione Generale nella Relazione programmatica annuale, parte integrante del Bilancio Economico di previsione per l'anno di riferimento nonché della programmazione triennale ed eventualmente anche sulla base di elementi, parametri e modelli di riferimento desumibili dalle Linee Guida del Dipartimento Funzione Pubblica.

#### **Art. 5**

##### **Nucleo di valutazione**

1. Il Nucleo di Valutazione può avere la forma di organo monocratico o collegiale.

2. Qualora il Nucleo sia monocratico, esso di norma è composto da un esperto esterno all'Amministrazione.

3. Il Nucleo di valutazione in forma collegiale è composto da 3 esperti esterni ed è nominato dal Consiglio di Amministrazione. La durata in carica dell'organo è triennale e non può eccedere il termine dell'esercizio in corso alla data di scadenza per qualsiasi causa del Consiglio di Amministrazione. Il Nucleo opera in posizione di autonomia.

4. L'attività del Nucleo è definita in apposito Regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione.

### **CAPO III**

#### **Ciclo di gestione della performance**

##### **Art. 6**

##### **Fasi del ciclo di gestione della performance**

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) a partire dalla Relazione programmatica annuale, parte integrante del Bilancio Economico di previsione per l'anno di riferimento nonché della programmazione triennale, definizione e assegnazione annuale da parte del Segretario Direttore Generale ai Responsabili di Settori/divisioni operative e ai Servizi degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) predisposizione delle risorse finanziarie, umane e strumentali coerentemente alla definizione degli obiettivi;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

##### **Art. 7**

##### **Definizione degli obiettivi**

1. Gli obiettivi devono essere:

- a) *rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni dell'utenza e della collettività, della missione istituzionale dell'ente, nonché delle priorità politiche e delle strategie dell'amministrazione;*
- b) *specifici e misurabili con chiarezza e devono comportare un significativo miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi pubblici ed essere impostati su un periodo temporale definito, preferibilmente di un anno;*
- c) *confrontabili con la tendenza della produttività dell'Amministrazione, con riferimento almeno al triennio precedente;*
- d) *correlati alla qualità e quantità delle risorse disponibili.*

##### **Art. 8**

##### **Monitoraggio e interventi correttivi**

1. Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato continuativamente dal Segretario direttore generale, attraverso la predisposizione degli stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione. A seguito di tali verifiche sono proposti eventuali interventi correttivi necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

##### **Art. 9**

##### **Misurazione e valutazione della performance**

1. La misurazione della performance è attuata con gli strumenti del controllo di gestione, ove istituito, e in ogni caso sulla base di quanto indicato al comma 1 dell'art. 3 del presente Regolamento.
2. La valutazione della performance dell'Ente, è effettuata con cadenza annuale.
3. Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di assenza per congedo di maternità, di paternità e parentale.

#### **Art. 10**

##### **Sistema premiante**

1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente introduce sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti e incentivi.
2. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto collettivo decentrato integrativo e dalle disposizioni del presente Regolamento.

#### **Art. 11**

##### **Rendicontazione dei risultati**

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la Relazione sulla performance redatta dal Segretario direttore generale, validata dal Nucleo di valutazione qualora presente, e finalizzata alla presentazione dei risultati conseguiti al Consiglio di amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.
2. La Relazione sulla performance è resa pubblica mediante pubblicazione nell'apposita sezione dedicata alla Trasparenza.

#### **Art. 12**

##### **Contraddittorio di merito sulla valutazione**

1. I soggetti che, sulla base di motivi oggettivi e documentati, ritengono che, nel giudizio di valutazione conseguito, ovvero che, nel complesso della valutazione non siano stati valorizzati elementi rilevanti sul piano organizzativo, qualitativo o quantitativo della performance e sul livello dei risultati raggiunti, possono chiedere il riesame della valutazione, eventualmente anche avvalendosi dell'organizzazione sindacale cui danno mandato.
2. L'istanza di riesame, supportata dalla documentazione del caso, è presentata entro dieci giorni dal ricevimento degli esiti della valutazione, al Segretario-direttore generale, il quale, dopo sommaria istruttoria, la trasmette al Nucleo di valutazione laddove nominato, accompagnandola con apposita relazione. In assenza di Nucleo di Valutazione l'istanza è presentata al Presidente del Consiglio di amministrazione.
3. Il Nucleo, o il Presidente in assenza del Nucleo, qualora ritenga infondati i motivi addotti, rigetta l'istanza di riesame e conferma l'esito della valutazione. Qualora l'istanza risulti, invece, accoglibile, provvede alle necessarie modifiche agli esiti della valutazione, comunicando le nuove determinazioni al Segretario – direttore generale.
4. Il procedimento di riesame deve comunque concludersi con una pronuncia espressa, entro trenta giorni dalla presentazione dell'istanza.

## **TITOLO II**

### **Merito e premi**

#### **CAPO I**

##### **Criteri e modalità di valorizzazione del merito**

#### **Art. 13**

## **Principi generali**

1. L'Ente promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti economici, non economici e di carriera.
2. La distribuzione di incentivi al personale non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

### **Art. 14**

#### **Oneri**

1. Dall'applicazione delle disposizioni del presente titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Ente.
2. L'Amministrazione utilizza a tale fine le risorse finanziarie appositamente destinate in Bilancio di cui al Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 e agli altri fondi di bilancio, laddove costituiti, quali il: Fondo Welfare, Fondo Formazione, Fondo retribuzione degli incarichi di Elevata qualificazione.

## **CAPO II**

### **Il sistema di incentivazione**

#### **Art. 15**

##### **Definizione**

1. Il sistema di incentivazione dell'ente comprende l'insieme degli strumenti finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.

#### **Art. 16**

##### **Strumenti di incentivazione economica**

1. Per premiare il merito, l'Amministrazione può utilizzare quali strumenti di incentivazione Economica i premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale.
2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

#### **Art. 17**

##### **Premi annuali sui risultati della performance**

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa e individuale, i responsabili dei servizi e i dipendenti dell'ente sono collocati all'interno di fasce di merito.
2. Le fasce di merito, di cui al comma precedente, non possono essere inferiori a tre e sono definite nell'ambito della contrattazione decentrata, anche utilizzando le fasce predisposte per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Incarico di Elevata Qualificazione di cui al CCDI vigente.

#### **Art. 18**

##### **Welfare integrativo**

1. L'amministrazione disciplina, in sede di contrattazione integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti ai fini del miglioramento del benessere lavorativo dei singoli dipendenti, per facilitare la conciliazione vita - lavoro e il clima generale dell'ambiente di lavoro.

#### **Art. 19**

##### **Progressioni economiche**

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.

2. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai CCNL e CCDI di lavoro, nei limiti delle risorse disponibili.

**Art. 20**

**Attribuzione di incarichi e responsabilità**

1. Allo scopo di fare fronte ad esigenze organizzative ed anche al fine di favorire la crescita professionale, sono assegnati incarichi e responsabilità, tra i quali gli incarichi di responsabilità di Posizione organizzativa e di specifiche responsabilità, regolamentati dal CCNL e dal CCDI vigenti.

**Art. 21**

**Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale**

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti ed aumentare le competenze teorico-professionali, sono promossi e finanziati, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, percorsi formativi, tra cui quelli di alta formazione.

2. Al fine di favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre amministrazioni pubbliche, l'Ente può promuovere periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, sia nazionali che internazionali.

**Art. 22**

**Disposizioni finali**

1. Le disposizioni del presente Regolamento si applicano a decorrere dalla data di approvazione dello stesso.