



REGIONE CALABRIA

Regolamento Regionale 6 febbraio 2014 n. 1

“Sistema di Misurazione e valutazione della Performance (SMiVaP) della Regione Calabria”

Testo coordinato con le modifiche ed integrazioni di cui al regolamento regionale n. 5 del 21.05.2015

AI SENSI DELL'ARTICOLO 2, COMMA 4, DELLA LEGGE REGIONALE 6 APRILE 2011, N. 11, IL PRESENTE TESTO COORDINATO HA SOLO CARATTERE INFORMATIVO.

Regolamento di disciplina della performance e della premialità in attuazione della legge regionale 3 febbraio 2012, n. 3 recante “Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della pubblica amministrazione regionale ed attuazione nell’ordinamento regionale delle disposizioni di principio contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150”

Sommario

TITOLO I - Aspetti generali.....	4
Art. 1 - Ambito di applicazione	4
Art. 2 - Principi generali.....	4
Art. 3 - Trasparenza.....	4
TITOLO II - Ciclo di gestione della performance	4
Sezione 1 - Sistema di misurazione e valutazione	4
Art. 4 - Definizione	4
Art. 5 - Performance organizzativa.....	5
Art. 6 - Performance individuale.....	6
Art. 7 - Obiettivi e indicatori.....	6
Art. 8 -Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa	7
Art. 9 – Organizzazione	7
Art. 10 - Enti strumentali	7
Sezione 2 - Gli strumenti di rappresentazione della performance	8
Art. 11 - Il Piano della performance.....	8
Art. 12 - La Relazione sulla performance	9
Art. 13 - Obiettivi strategici.....	9
Art. 14 - Obiettivi operativi.....	9
Sezione 3 - Il processo di valutazione	10
Art. 15 – Soggetti.....	10
Art. 16 – Interim	11
Art. 17 – Metodologia.....	11
Art. 18 – Oggetto della valutazione	11
Art. 19 – Fasi della valutazione	12
Art. 20 – Tempi della valutazione	12
Art. 21 – Scheda di valutazione	12
Art. 22 – Richiesta di riesame	13
Art. 23 – Misurazione e valutazione	13
Art. 24 – Responsabilità dirigenziali	13
TITOLO III - Sistema Premiale	13
Sezione 1 – Sistema incentivante.....	13
Art. 25 – Definizione e finalità	13
Art. 26 - Progressioni economiche e di carriera	14
Art. 27 -Attribuzione di incarichi e responsabilità.....	15
Art. 28 - Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale	15
Art. 29 - Premio di efficienza.....	15
Sezione 2 – Risorse e premialità	15
Art. 30 – Definizione annuale delle risorse.....	15
TITOLO IV – Organismo Indipendente di Valutazione	15
Art. 31 - Definizione e composizione.....	15
Art. 32 - Nomina, durata, cessazione e revoca	16
Art. 33 – Requisiti	16
Art. 34 – Incompatibilità	16
Art. 35 - Struttura tecnica di supporto dell’OIV	17
Art. 36 - Tipologia di funzioni	17
Art. 37 – Funzioni.....	17

Art. 38 - Convocazione e ordine del giorno	18
Art. 39 - Validità delle riunioni e decisioni.....	18
Art. 40 – Compenso.....	19
TITOLO V – Norme transitorie e finali.....	19
Art. 41 – Responsabilità.....	19
Art. 42 - Abrogazione norme regolamentari	19
Art. 43 - Entrata in vigore	19

TITOLO I - Aspetti generali

Art. 1 - Ambito di applicazione

1. Gli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1, 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26, 27, comma 1, e l'articolo 62, commi 1-bis e 1-ter del DLgs 150/2009, l'articolo 5 commi 11, 11-bis, 11-ter, 11-quater, 11-quinquies, 11-sexies del Decreto Legge 95/2012 convertito dalla Legge 7 agosto 2012 n. 135 recano norme di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali ai quali la Regione Calabria adegua il proprio ordinamento.
2. Il presente regolamento disciplina il **sistema di misurazione e valutazione della performance** della Regione Calabria, introduce la normativa di dettaglio della l.r. 3/2012 e attua i principi generali indicati al comma precedente.

Art. 2 - Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla Regione Calabria, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. La Regione misura e valuta la performance con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi a quanto disposto con il presente Regolamento.
3. La Regione promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici e di carriera.
4. E' vietata la distribuzione indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente Regolamento.
5. Il rispetto delle disposizioni del presente Regolamento è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.

Art. 3 - Trasparenza

1. La Regione adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti ogni fase del ciclo di gestione della performance. A tal fine pubblica sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: «Amministrazione trasparente», ogni documento prodotto in attuazione del ciclo di gestione della performance.
2. Deve essere, inoltre, pubblicato ogni ulteriore documento e informazione richiesti dalla normativa, nazionale e regionale, vigente.
3. In caso di mancato assolvimento degli obblighi di cui ai commi precedenti si applica quanto previsto all'art. 18 c. 3 del presente regolamento.¹

TITOLO II - Ciclo di gestione della performance

Sezione 1 - Sistema di misurazione e valutazione

Art. 4 - Definizione

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 2, la Regione sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con i cicli di programmazione e di bilancio, il ciclo di gestione della performance.

¹ Comma sostituito dall'art. 1 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

2. Le strutture preposte al controllo strategico e di gestione e alla valutazione del personale, propongono alla Giunta regionale l'adozione, nell'ambito di quanto stabilito dal presente regolamento, delle regole di dettaglio del Sistema di misurazione e valutazione della performance (da qui in avanti SMiVaP), previa comunicazione all'Organismo Indipendente di Valutazione. L'adozione può essere contestuale all'approvazione del Piano di cui al successivo art. 11.²
- [3. Il sistema di misurazione e valutazione è costituito dall'insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per definire
 - a. i criteri di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
 - b. le modalità e i documenti per la rappresentazione della performance attesa;
 - c. le modalità e i documenti per il monitoraggio della performance;
 - d. le modalità per la verifica del raggiungimento e degli eventuali scostamenti tra performance realizzata e performance attesa.]³
 4. Le regole di dettaglio, di cui al comma 2, individuano, in coerenza con i principi di cui al DLgs 150/2009 art. 7 cc. 1 e 3 e art. 9, cc. 1 e 2, e nel rispetto della legge regionale 3/2012 e del presente regolamento:
 - a) le fasi, i tempi, le modalità e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, nell'ambito di quanto stabilito dal presente regolamento;
 - b) le modalità applicative delle procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - c) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione e di bilancio;
 - d) le ulteriori schede di valutazione, non contemplate dal presente regolamento, necessarie per specifiche ulteriori misurazioni e valutazioni;
 - e) ogni ulteriore elemento di dettaglio in attuazione di quanto disciplinato dal presente regolamento.⁴
 5. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori di risultato attesi dei rispettivi indicatori, come recepiti nel Piano della performance articolato in base a quanto previsto nel successivo art. 11;
 - b) indicazione delle risorse funzionali al raggiungimento degli obiettivi;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
 - d) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi attraverso apposita Relazione sulla performance, disciplinata dal successivo art. 12;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito come disciplinati dal presente Regolamento.

Art. 5 - Performance organizzativa

1. La performance organizzativa è il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ad un'unità organizzativa, comunque denominata, o all'organizzazione nel suo complesso, perseguito attraverso l'azione delle medesime strutture e individuati nell'ambito della missione istituzionale dell'ente e del programma di governo, per la soddisfazione degli bisogni degli utenti e degli altri stakeholder.
2. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa avviene attraverso obiettivi strategici e operativi misurati con un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna, opportunamente ponderati.
3. La misurazione della performance organizzativa avviene nel rispetto del principio di fattibilità tecnica e secondo criteri di gradualità nel rispetto delle caratteristiche previste dall'art. 7.

² Comma sostituito dall'art. 2 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

³ Comma abrogato dall'art. 2 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

⁴ Comma sostituito dall'art. 2 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

4. I dipartimenti regionali, le strutture ad essi assimilati e i settori costituiscono le unità organizzative alle quali è attribuita autonoma rilevanza ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa. Le Unità organizzative autonome sono considerate alla stessa stregua dei settori.⁵

Art. 6 - Performance individuale

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è finalizzato alla misurazione del contributo dei singoli in coerenza con il ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione.
2. Il sistema di misurazione con riferimento ai dirigenti è articolato sui seguenti fattori di valutazione:
 - a) Performance organizzativa della struttura di appartenenza risultante dalla Relazione sulla performance;
 - b) Performance generale dell'Ente risultante dalla Relazione sulla performance;
 - c) Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo assegnati;
 - d) Competenze e comportamenti professionali e organizzativi messi in atto nello svolgimento del proprio ruolo;
 - e) Capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata anche attraverso una significativa differenziazione delle valutazioni.
3. Le regole di dettaglio, adottate ai sensi dell'art. 4, stabiliscono le modalità di misurazione della capacità di differenziazione nel rispetto dei seguenti principi:⁶
 - a) la misurazione deve essere ponderata in relazione al numero dei collaboratori valutati;
 - b) la misurazione non deve applicarsi alle strutture con un solo collaboratore. In questo caso il peso viene redistribuito tra gli altri fattori in misura proporzionale;
 - c) il peso complessivo non deve superare il 5%.
4. Le regole di dettaglio, adottate ai sensi dell'art. 4 definiscono in modo preciso quali valutati (i diretti collaboratori oppure anche i collaboratori indiretti) debbano entrare nel calcolo della capacità di differenziazione.⁷
5. Il sistema di misurazione del personale non dirigente è articolato sui seguenti fattori di valutazione:
 - a) Performance organizzativa della struttura di appartenenza risultante dalla Relazione sulla performance;
 - b) Performance generale dell'Ente risultante dalla Relazione sulla performance;
 - c) Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo assegnati;
 - d) Competenze e comportamenti professionali e organizzativi messi in atto nello svolgimento del proprio ruolo.
6. La pesatura dei fattori valutativi è indicata nell'allegato 1. Gli elementi di dettaglio dei fattori di valutazione di cui al comma 2, lett. d), e comma 5, lett. d), sono definiti, nel numero massimo di 3, tra quelli riportati in allegato al presente regolamento, in sede di assegnazione degli obiettivi individuali. Nella stessa sede è definita l'incidenza percentuale dei singoli fattori, nel rispetto di quanto stabilito dal sistema di misurazione adottato ai sensi dell'art. 4 ed in funzione dei diversi livelli di responsabilità e del ruolo esercitato. La mancata esplicitazione degli elementi di dettaglio implica l'applicazione paritaria di tutti gli elementi previsti dall'allegato 1 – regole di dettaglio.⁸

Art. 7 - Obiettivi e indicatori

1. Gli obiettivi, sia operativi che strategici, sono:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie della Regione;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;

⁵ Comma sostituito dall'art. 3 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

⁶ Comma modificato dall'art. 4 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

⁷ Comma modificato dall'art. 4 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

⁸ Comma sostituito dall'art. 4 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno per gli obiettivi operativi e triennale per gli obiettivi strategici;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al periodo precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Art. 8 -Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa

1. In attuazione dell'art. 8 della Legge regionale 3 febbraio 2012, n. 3, la misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:
 - a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
 - b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
 - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
 - d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la 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, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
 - 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) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
2. Gli obiettivi, strategici e operativi, sono classificati con riferimento agli ambiti di misurazione di cui al precedente comma in relazione ai quali i documenti di rappresentazione della performance rendono conto delle modalità di coinvolgimento degli stakeholder.
3. Per l'ambito di misurazione di cui alla lettera f) del primo comma la Regione utilizza sistemi di contabilità analitica di tipo economico.

Art. 9 – Organizzazione

1. Le strutture preposte al controllo strategico e di gestione e alla valutazione del personale, ognuno per la parte di propria competenza, previo il parere dell'OIV, predispongono, curandone l'aggiornamento quando necessario, le linee guida metodologiche e operative per la individuazione degli obiettivi strategici e operativi, per l'assegnazione degli obiettivi individuali e per il monitoraggio dei medesimi obiettivi. Le predette linee guida vengono diffuse, presso tutti i dipartimenti, a cura delle strutture preposte al controllo strategico e di gestione e alla valutazione del personale.⁹
2. Ogni dipartimento regionale individua almeno due controller e un dirigente coordinatore, tra i funzionari e dirigenti del dipartimento, che costituiscono il riferimento operativo delle strutture preposte al controllo strategico e di gestione. La partecipazione attiva al ciclo di gestione della performance in qualità di controller è rilevante ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale ai sensi dell' art. 18, comma 3, del presente regolamento.

Art. 10 - Enti strumentali

1. Gli enti strumentali della Regione attivano un proprio ciclo di gestione della performance, approvano un proprio Piano della Performance e, a conclusione del ciclo annuale, la Relazione sulla performance.
2. La mancata approvazione del Piano e della Relazione costituisce condizione ostativa all'erogazione di premi e incentivi a qualsiasi titolo e in relazione ad ogni tipologia di incarico.

⁹ Comma modificato dall'art. 5 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

3. L'assegnazione degli obiettivi individuali ai dirigenti apicali degli enti strumentali – di nomina regionale - è parte integrante del Piano della performance regionale.
4. I dipartimenti vigilanti effettuano una proposta di obiettivi individuali da assegnare ai Dirigenti apicali degli enti esterni anche integrando gli obiettivi strategici esistenti e ampliandone l'area di operatività.
5. La conseguente valutazione dei medesimi dirigenti apicali compete alla Giunta regionale, su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione.
6. I commi precedenti non si applicano agli enti strumentali del comparto sanitario.

Sezione 2 - Gli strumenti di rappresentazione della performance

Art. 11 - Il Piano della performance

1. Entro il **31/10** la Giunta regionale individua, con apposita delibera di indirizzo, gli obiettivi strategici la cui misurazione e declinazione in obiettivi operativi verrà effettuata nell'ambito del Piano di cui al successivo comma. La delibera di indirizzo individua i dipartimenti regionali che concorrono a ciascun obiettivo strategico.
2. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, la Regione redige annualmente entro il **31 gennaio**, un documento programmatico triennale, denominato **Piano della performance** da adottare in coerenza con i contenuti, gli strumenti e il ciclo della programmazione regionale e di bilancio.
3. Il Piano della performance individua, nell'ambito del programma di governo, gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori e i valori target per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione e delle unità organizzative, nonché gli obiettivi assegnati ai dirigenti generali dei dipartimenti regionali e delle strutture apicali assimilate.
4. Il Piano della performance comprende:
 - a) il piano degli obiettivi strategici - che fa riferimento ad orizzonti temporali pluriennali ed è di particolare rilevanza rispetto alle priorità politiche dell'amministrazione, ai bisogni ed alle attese degli stakeholder ed alla missione istituzionale;
 - b) il piano degli obiettivi operativi - che costituisce il Piano operativo annuale qualificato dall'art. 30 della 8/2002 come "*strumento di raccordo tra le funzioni di governo e le funzioni di gestione attribuite ai dirigenti*";
 - c) gli obiettivi individuali dei dirigenti generali.
5. Il Piano della performance analizza altresì:
 - a. la performance per area del Programma di governo;
 - b. la performance per dipartimento;
 - c. la performance per ambito di misurazione.
6. In coerenza con il Piano della performance sono assegnati annualmente, dai titolari del potere valutativo, gli obiettivi dei dirigenti non apicali e del personale non dirigente.
7. Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della performance.
8. La mancata adozione del Piano della performance costituisce condizione ostativa all'erogazione di premi e incentivi a qualsiasi titolo e in relazione ad ogni tipologia di incarico.¹⁰
9. In caso di incompleta adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla incompleta adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti.

¹⁰ Comma sostituito dall'art. 6 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

Art. 12 - La Relazione sulla performance

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, la Giunta Regionale approva, entro il 30 giugno, un documento denominato **Relazione sulla performance**.¹¹
2. La relazione sulla performance viene elaborata, in base ai dati di monitoraggio degli obiettivi strategici e operativi, dalle strutture preposte al controllo strategico e di gestione con il concorso dei dipartimenti regionali.
3. La **Relazione sulla performance** fornisce:
 - a) per ogni dipartimento un indicatore sintetico del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici in base all'attività gestionale, misurata attraverso gli obiettivi operativi;
 - b) per ogni obiettivo strategico un indicatore sintetico del grado di raggiungimento in base agli indicatori di impatto;
 - c) per ogni dipartimento e settore un indicatore sintetico del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi.
4. Per il calcolo degli indicatori sintetici di performance di cui al comma precedente vengono utilizzate le regole di calcolo stabilite dalle linee guida metodologiche elaborate in base all'art. 9.¹²
5. In caso di mancata adozione della Relazione sulla performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e di ogni altra forma di incentivo o premio.

Art. 13 - Obiettivi strategici

1. La struttura deputata al controllo strategico coordina il processo di individuazione degli obiettivi strategici in base al programma di governo, ai documenti di programmazione regionale e alla missione istituzionale dell'Ente, da sottoporre alla Giunta regionale per l'approvazione.
2. Ai fini della individuazione degli obiettivi strategici la struttura responsabile del controllo strategico si coordina con i dipartimenti regionali e le strutture ad essi assimilati, anche ai fini del coinvolgimento degli stakeholder.¹³
3. Nell'ambito degli obiettivi strategici approvati dalla Giunta regionale ed ai fini della predisposizione del Piano della performance, la struttura preposta al controllo strategico
 - a. individua i dipartimenti e le strutture ad essi assimilate che concorrono agli obiettivi strategici anche ai fini della declinazione in obiettivi operativi;
 - b. propone il sistema di misurazione basato sugli indicatori di impatto;
 - c. individua i valori iniziali e i valori target;
 - d. sottopone le proposte ai dipartimenti regionali che formulano osservazioni e richieste di integrazione rispetto ai quali viene effettuata, dalla medesima struttura, la valutazione tecnico-metodologica.
4. I dipartimenti regionali e le strutture ad essi assimilati concorrono a tutte le attività di cui ai commi precedenti anche ai fini della verifica dell'analisi di contesto degli obiettivi strategici e conseguentemente della coerenza del sistema di misurazione. Il concorso dei dipartimenti è rilevante ai sensi dell'art.18, comma 3, del presente regolamento.

Art. 14 - Obiettivi operativi

1. La struttura deputata al controllo di gestione coordina il processo di individuazione degli obiettivi operativi che costituiscono il contenuto fondamentale del Piano operativo annuale, parte integrante del Piano della performance.
2. Nell'ambito degli obiettivi strategici approvati dalla Giunta regionale, ed in coerenza con il sistema di misurazione dei medesimi obiettivi, ciascun dipartimento propone gli obiettivi operativi di propria

¹¹ Comma modificato dall'art. 7 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

¹² Comma sostituito dall'art. 7 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

¹³ Comma modificato dall'art. 8 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

competenza delineando, nel rispetto delle linee guida metodologiche e delle indicazioni fornite dalla struttura deputata al controllo di gestione: ¹⁴

- a) i sistemi di misurazione che concorrono al calcolo degli indicatori sintetici di performance, organizzativa e individuale;
 - b) il collegamento con i documenti di bilancio, gli atti di programmazione e la struttura organizzativa della Regione.
3. La struttura deputata al controllo di gestione effettua l'esame tecnico-metodologico degli obiettivi operativi comunicando ai dipartimenti le modifiche che si rendono necessarie.
 4. Le unità organizzative alle quali è attribuita autonoma rilevanza ai fini dell'assegnazione degli obiettivi operativi sono i settori. Le Unità organizzative autonome sono considerate alla stessa stregua dei settori.

Sezione 3 - Il processo di valutazione

Art. 15 – Soggetti

1. La Regione valuta annualmente la performance organizzativa e individuale mediante il Sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance organizzativa di ciascuna struttura amministrativa è svolta dall'Organismo Indipendente di Valutazione, con il supporto delle strutture preposte al ciclo di gestione della performance;
3. L'Organismo Indipendente di Valutazione è il soggetto cui compete la formulazione alla Giunta regionale della proposta di valutazione della performance dei dirigenti generali dei dipartimenti regionali e delle strutture apicali assimilate.
4. Al Presidente della Giunta regionale compete la valutazione del Capo di gabinetto e dei dirigenti apicali delle strutture di diretta collaborazione. La valutazione viene effettuata in base ad una relazione annuale del valutando. Non si applicano gli articoli dal 18 al 21 del presente regolamento.
5. Al Capo di gabinetto e ai dirigenti apicali delle strutture di diretta collaborazione del Presidente della Giunta regionale compete la valutazione dei dirigenti e del personale assegnati alle predette strutture. La valutazione viene effettuata in base ad una relazione annuale del valutando. Non si applicano gli articoli dal 18 al 21 del presente regolamento.
6. Al Presidente dell'Organismo Indipendente di Valutazione compete la valutazione dei componenti interni del medesimo organismo. La valutazione viene effettuata in base ad una relazione annuale del valutando. Non si applicano gli articoli dal 18 al 21 del presente regolamento.
7. I dirigenti generali dei dipartimenti regionali e delle strutture apicali assimilate sono i soggetti cui compete la valutazione delle performance dei dirigenti di settore e, su proposta di questi, dei dirigenti di servizio.
8. I dirigenti di settore valutano, su proposta dei dirigenti di servizio, il personale assegnato alla struttura di competenza, incluso quello incaricato di posizione organizzativa o di alta professionalità. Valutano altresì il personale con specifici incarichi di responsabilità, previsti dal CCNL e dal CCDI, diversi dagli incarichi di posizione organizzativa o di alta professionalità.
9. La competenza a valutare il dipendente che nel corso dell'anno solare abbia prestato servizio presso due o più unità organizzative è attribuita al dirigente della struttura di ultima assegnazione sentiti i responsabili delle altre strutture organizzative.¹⁵
10. In applicazione dell'art. 7, comma 5 della legge regionale n. 31/2002, come modificato dall'art.15, comma 3 della legge regionale 3/2012, i riferimenti ai dirigenti di servizio di cui al presente regolamento trovano applicazione fino alla data di approvazione della nuova struttura amministrativa della Giunta regionale.
11. In tutti i casi nei quali, anche in conseguenza dell'asimmetria temporale tra il momento della valutazione e il periodo di riferimento della medesima, il destinatario della valutazione sia il medesimo dirigente al quale sia assegnato il potere valutativo ai sensi dei precedenti commi, la valutazione viene effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, che la sottopone alla Giunta Regionale per le determinazioni in merito.¹⁶

¹⁴ Comma modificato dall'art. 9 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

¹⁵ Comma sostituito dall'art. 10 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

¹⁶ Comma aggiunto dall'art. 10, comma 1, del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

Art. 16 – Interim

1. Nella ipotesi in cui un dirigente assuma l'incarico di dirigente generale reggente mantenendo l'interim del settore, gli obiettivi di riferimento, ai fini della valutazione, sono quelli del dirigente generale in quanto assorbenti, rispetto agli obiettivi del settore, sia dal punto di vista della performance organizzativa che della performance individuale.
2. Nella ipotesi che nel corso di un anno per periodi diversi, superiori ad un mese, venga espletato l'incarico di dirigente di settore e di dirigente generale reggente la valutazione viene effettuata, se l'incarico di dirigente generale reggente si è concluso, dalla Giunta regionale, su proposta dell'OIV, per il periodo di svolgimento dell'incarico di reggente, e dal dirigente generale pro tempore per il periodo in cui è espletato il solo incarico di dirigente di settore.
3. Nella ipotesi che nel corso di un anno per periodi diversi, superiori ad un mese, venga espletato l'incarico di dirigente di settore e di dirigente generale reggente la valutazione viene effettuata, se l'incarico di dirigente generale reggente è ancora in corso, dalla Giunta regionale, su proposta dell'OIV, per entrambi i periodi.

Art. 17 – Metodologia

1. La metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale della dirigenza e del personale è definita in coerenza con i principi di cui al DLgs 150/2009 art. 7 cc. 1 e 3 e art. 9, cc. 1 e 2.
2. La finalità perseguita mediante il SMiVaP è quella di valorizzare le risorse professionali, di migliorare l'azione amministrativa, nonché di riconoscere e premiare il merito e di costituire la base per l'applicazione dei sistemi incentivanti.
3. L'attività di valutazione regolata dal SMiVaP è un processo definito nei tempi, nelle modalità, negli ambiti, nei soggetti.

Art. 18 – Oggetto della valutazione

1. Il SMiVaP individuale della dirigenza e del personale considera la prestazione lavorativa espressa nell'arco dell'esercizio valutato, ed in particolare:
 - a) misura e valuta i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati al valutato;
 - b) valuta le competenze espresse, intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti, in relazione a quelle richieste al valutato;
 - c) valuta specifici comportamenti organizzativi posti in essere nella generazione della prestazione d'esercizio da parte del valutato;
 - d) valuta la capacità di differenziare la valutazione dei propri collaboratori.
2. Il SMiVaP individuale della dirigenza e del personale è schematizzato nell'allegato 1 – Regole di dettaglio.
3. In sede di valutazione, il valutatore deve effettuare una ricognizione dei comportamenti che la normativa nazionale e regionale considera rilevanti ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale, indicando l'esito nella scheda di valutazione finale. La retribuzione di risultato calcolata in base agli esiti della valutazione viene ridotta come segue:
 - a) nel caso di lacune frequenti, riscontrabile in presenza di comportamenti difformi superiori al 80%, non viene erogata l'indennità di risultato;
 - b) nel caso di lacune saltuarie, riscontrabile in presenza di comportamenti difformi superiori al 50% viene ridotta l'indennità di risultato da un minimo del 20% ad un massimo del 50%.
4. Il comma precedente non si applica per quei comportamenti, rilevanti ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale, che risultano inclusi negli obiettivi operativi o negli obiettivi individuali del valutato.

Art. 19 – Fasi della valutazione

1. Fasi del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale sono le seguenti:
 - a) Assegnazione obiettivi. In questa fase al valutato sono formalmente attribuiti gli obiettivi, con l'utilizzo delle schede di cui all'allegato 2, e viene assegnato un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e complessità degli stessi. In tale fase possono inoltre essere definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare. La scheda di assegnazione degli obiettivi è controfirmata per presa visione dal valutato.
 - b) Consuntivazione. Questa fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva. I valutandi predispongono apposita relazione, in base allo schema di cui all'allegato 3, nella quale indicano, per ciascun fattore di valutazione, ogni elemento utile ai fini della valutazione e le ragioni degli eventuali scostamenti. In particolare nella relazione i valutandi forniscono
 - i. in relazione agli esiti della performance organizzativa ogni elemento utile per motivare le ragioni dei risultati ottenuti dalla struttura di appartenenza e ogni elemento utile per la valutazione individuale;
 - ii. ogni elemento utile per la misurazione oggettiva degli obiettivi individuali e per motivare le ragioni dei risultati ottenuti;
 - iii. ogni elemento utile per la valutazione degli ulteriori fattori di valutazione e degli elementi di dettaglio in cui si struttura.
 - c) Colloquio valutativo. Il valutatore, raccolti gli elementi di valutazione e la misurazione della performance organizzativa risultante dalla Relazione sulla performance, compila la scheda di valutazione utilizzando lo schema di cui all'allegato 4. Il valutatore, se lo ritiene necessario, può effettuare un colloquio nel corso del quale presenta la scheda provvisoria e raccoglie, dandone conto nella scheda, le eventuali osservazioni.
 - d) Valutazione finale. Questa fase consiste nella stesura finale della scheda di valutazione e la trasmissione al valutato e al Dipartimento Personale. La scheda di valutazione è controfirmata per presa visione dal valutato.

Art. 20 – Tempi della valutazione

1. Le fasi della valutazione di cui al precedente art. 19 sono attuate entro le seguenti date, che costituiscono limite temporale non valicabile:
 - a) Assegnazione degli obiettivi, entro il mese di febbraio dell'anno di riferimento. La mancata approvazione del Piano della performance non esime i valutatori dall'assegnazione degli obiettivi per la parte non riguardante la performance organizzativa;
 - b) Consuntivazione entro 30 giorni dall'approvazione della Relazione sulla performance;
 - c) Valutazione finale entro 60 giorni dall'approvazione della Relazione sulla performance,
2. Il mancato rispetto dei limiti temporali previsti dal precedente comma è considerato rilevante ai fini della valutazione individuale ai sensi dell'art. 18, comma 3.

Art. 21 – Scheda di valutazione

1. Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione, il cui schema è riportato nell'allegato 4, e da quanto contenuto nel presente titolo.
2. La scheda deve essere integralmente compilata e deve contenere i seguenti elementi:
 - a. per ogni fattore di valutazione ed eventuali elementi di dettaglio deve restituire un punteggio in relazione al peso del fattore e la sintetica motivazione di detto punteggio, anche in relazione agli scostamenti rispetto alla misurazione oggettiva. Nel caso di fattori misurati con indicatori oggettivi la scheda deve riportare anche la misurazione;
 - b. la totalizzazione espressa in centesimi della valutazione complessiva;
 - c. il posizionamento del risultato totale tra i livelli premiali previsti;

- d. le indicazioni per il miglioramento della prestazione;
 - e. le eventuali considerazioni del valutato da raccogliersi al momento della presentazione della scheda;
 - f. la firma del valutatore e quella del valutato, quest'ultima per presa visione;
 - g. la data in cui la scheda stessa è presentata al valutato.
3. I dirigenti valutatori e l'Organismo Indipendente di Valutazione, ai fini della proposta di valutazione dei dirigenti generali, possono effettuare, se lo ritengono necessario in relazione alla specifica valutazione, un colloquio.
 4. Del colloquio di cui al comma precedente deve essere data evidenza nella scheda di valutazione controfirmata dal valutato.

Art. 22 – Richiesta di riesame

1. Entro e non oltre 10 giorni dalla data della trasmissione della scheda definitiva di valutazione, il valutato può presentare al valutatore una richiesta di riesame in forma scritta, motivata e circostanziata. Il valutatore entro e non oltre 20 giorni dal ricevimento della richiesta dovrà formulare risposta scritta.
2. Ai fini del riesame di cui al comma precedente il valutatore effettua obbligatoriamente un colloquio, durante il quale il valutato potrà essere assistito da un rappresentante sindacale da lui stesso designato.

Art. 23 – Misurazione e valutazione

1. Il valutatore può discostarsi dagli esiti delle misurazioni oggettive dei fattori valutativi, previa adeguata motivazione, quando il raggiungimento degli obiettivi sia stato condizionato dalla presenza:
 - a) di variabili **esogene** oggettive non controllabili e non prevedibili dall'Ente e dal valutando;
 - b) di variabili **endogene** oggettive non controllabili e non prevedibili dall'Ente e dal valutando.

Art. 24 – Responsabilità dirigenziali

1. La valutazione negativa del dirigente regionale dà luogo a responsabilità, ai sensi dell'art. 21, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. I provvedimenti sono assunti dalla Giunta regionale, sentito il Comitato dei garanti, appositamente nominato con decreto del Presidente della Giunta Regionale.
2. Il Comitato dei garanti è presieduto da un magistrato, anche a riposo, con qualifica non inferiore a consigliere di Corte d'Appello od equiparata e composto da uno dei componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione e da un dirigente regionale, sorteggiato tra i dirigenti che rivestono incarico equivalente a quello del dirigente incolpato.
3. Il dirigente incolpato può farsi assistere da un difensore o da un rappresentante sindacale.
4. Il Comitato dei garanti esprime il parere entro il termine perentorio di sessanta giorni dalla costituzione. Decorso tale termine si prescinde dal parere.

TITOLO III - Sistema Premiale

Sezione 1 – Sistema incentivante

Art. 25 – Definizione e finalità

1. Il sistema di incentivazione comprende l'insieme degli strumenti monetari e organizzativi finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.
2. La distribuzione di incentivi non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi e deve avvenire, al contrario della valutazione, secondo una logica temporale di tipo bottom up.

3. La Regione, nell'esercizio delle proprie potestà normative e come descritto nell'allegato 1 – Regole di dettaglio, prevede che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance venga attribuita ad una parte limitata del personale dipendente e dirigente.
4. Il sistema premiale applicabile presso l'amministrazione prevede il riconoscimento, al conseguimento degli standard o degli indicatori di performance, di specifici premi al personale dipendente, dirigente e non dirigente.
5. Ai fini dell'attuazione del regime di premialità, a decorrere dall'anno 2014 il sistema premiale è configurato secondo un principio di tassatività dei premi previsti dall'ordinamento, in attuazione del quale gli strumenti premiali applicabili presso l'amministrazione sono quelli espressamente prescritti e regolati nel presente regolamento.
6. Ai fini di cui sopra, costituiscono strumenti premiali i seguenti istituti economici di natura incentivante:
 - a) la retribuzione di risultato per i dirigenti ed i titolari di posizione organizzativa;
 - b) gli incentivi al merito ed all'incremento di produttività;
 - c) la progressione economica orizzontale;
 - d) l'attribuzione di incarichi e di responsabilità;
 - e) il bonus annuale delle eccellenze;
 - f) il premio annuale per l'innovazione;
 - g) il premio di efficienza;
 - h) l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale;
 - i) la progressione di carriera;
 - j) le incentivazioni di prestazioni o di risultati del personale previsti da specifiche disposizioni di legge.
7. Le forme premiali di cui alle lettere a) e b) sono prescritte ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 19, comma 3, e 31, comma 3, del DLgs. n. 150/2009.
8. Gli strumenti premiali previsti dalle lettere a), b), c), e d) sono riconosciuti a valere sui fondi di alimentazione del salario accessorio.
9. Gli strumenti premiali di cui alle lettere h) ed i) sono finanziati da specifiche risorse di bilancio.
10. Gli strumenti di premialità di cui alle lettere e), f) e g) saranno attivati e finanziati all'atto della relativa previsione del competente contratto collettivo nazionale di lavoro e in base alle eventuali regole di dettaglio previste dalla contrattazione decentrata.
11. Gli strumenti di premialità di cui alla lettera j) saranno attivati e finanziati in base alla relativa previsione legislativa e, quando necessario, del competente contratto collettivo nazionale di lavoro che ne definisce le regole di dettaglio per l'attivazione.

Art. 26 - Progressioni economiche e di carriera

1. La Regione riconosce selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del DLgs 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'art. 62 del DLgs 150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dall'applicazione del sistema di valutazione.
3. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del DLgs n. 165 del 2001, come introdotto dall'art. 62 del DLgs 150/2009, la Regione può coprire i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.
4. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni, come attestate dall'applicazione del sistema di valutazione.
5. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.

6. La disciplina specifica dei concorsi riservati è contenuta in apposito Regolamento.

Art. 27 -Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. La Regione favorisce la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.
2. La professionalità sviluppata e attestata dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.

Art. 28 - Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. La Regione riconosce e valorizza i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti e a tali fini:
 - a) promuove l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali;
 - b) favorisce la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali.
2. Gli incentivi di cui al comma 1 sono riconosciuti nei limiti delle risorse disponibili dell'Ente.

Art. 29 - Premio di efficienza

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 61 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e dall'articolo 2, commi 33 e 34, della legge 22 dicembre 2008, n. 203, una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno della Regione è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.
2. Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati dalla Regione e validati dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Sezione 2 – Risorse e premialità

Art. 30 – Definizione annuale delle risorse

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse destinate alla premialità sono individuate, dalla Giunta regionale in attuazione dell'art. 10 della l.r 3/2012, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.
2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quelli introdotti dalla normativa nazionale o regionale, e di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, l'ente può definire eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti.

TITOLO IV – Organismo Indipendente di Valutazione

Art. 31 - Definizione e composizione

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) di cui all'art. 7, c. 2, lett. a) del d.lgs. 150/2009 e all'art. 11 della legge regionale 3/2012 è un organo che opera secondo principi di indipendenza, cui l'ente affida il compito di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica dell'intero sistema di performance management, nonché la sua corretta applicazione.
2. L'OIV opera nel rispetto dei principi del d.lgs. 150/2009 e della legge regionale 3/2012.
3. Tale organismo è composto da tre componenti, di cui almeno uno esterno all'amministrazione regionale.

Art. 32 - Nomina, durata, cessazione e revoca

1. L'OIV è nominato con decreto del Presidente della Giunta regionale per un periodo di tre anni e può essere rinnovato una sola volta.
2. I componenti dell'OIV sono nominati a seguito di procedura ad evidenza pubblica finalizzata alla valutazione comparativa dei curricula che inizia con la pubblicazione di un apposito avviso nel quale sono indicati i requisiti richiesti, i termini e le modalità di presentazione delle domande e le ulteriori cause di incompatibilità oltre quelle previste dall'art. 34.
3. Il Presidente della Giunta regionale, all'atto della nomina dell'OIV, ne individua il Presidente.
4. Nel caso di sostituzione di un componente la durata dell'incarico del nuovo membro è limitata al tempo residuo sino alla scadenza del termine triennale, calcolata a decorrere dalla nomina dell'intero Organismo.
5. Tutti gli atti del procedimento di nomina sono pubblici.
6. I componenti dell'OIV sono revocabili solo per gravi violazioni di legge ovvero per comportamenti gravemente scorretti tali da consentire la revoca per giusta causa. L'eventuale revoca dell'incarico deve essere adeguatamente motivata e preceduta dal parere delibere assunte, in attuazione dei compiti di indirizzo e coordinamento previsti dall'art. 13, comma 6, lettera g), del d.lgs.150/2009, dalla competente struttura del Dipartimento della Funzione pubblica, cui sono state trasferite, dal d.l. 90/2014, le competenze in materia di misurazione e valutazione della performance.¹⁷

Art. 33 – Requisiti

1. I componenti dell'OIV devono essere in possesso di almeno 5 anni di esperienza professionale post lauream, maturata anche nell'ambito di amministrazioni regionali, nelle seguenti aree: controllo strategico e di gestione, organizzazione e personale, misurazione e valutazione della performance e dei risultati, management e organizzazione delle amministrazioni pubbliche.
2. Ai componenti dell'OIV è richiesto il diploma di laurea quadriennale (vecchio ordinamento), magistrale o specialistica in materie economiche, giuridiche o in ingegneria gestionale.
3. Il curriculum vitae dei componenti dell'OIV deve essere pubblicato, in formato europeo, sul sito istituzionale dell'Ente.

Art. 34 – Incompatibilità

1. I componenti dell'Organismo indipendente di valutazione non possono essere nominati tra soggetti che:
 - a) rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche nei tre anni precedenti la nomina;
 - b) abbiano rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con partiti politici o organizzazioni sindacali, ovvero abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina;
 - c) siano componenti dei Consigli di amministrazione delle società partecipate dall'ente o abbiano ricoperto tale incarico nei tre anni precedenti la nomina;
2. Si applicano le incompatibilità previste dagli artt. 2382 e 2399, lett. a) e b) del codice civile e quelle introdotte da specifiche disposizione di legge statale o regionale.
3. Si applicano, in materia di incompatibilità, le deliberazioni assunte, in attuazione dei compiti di indirizzo e coordinamento previsti dall'art. 13, comma 6, lettera g), del d.lgs.150/2009, dalla

¹⁷ Comma modificato dall'art. 11 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

competente struttura del Dipartimento della Funzione pubblica, cui sono state trasferite, dal d.l. 90/2014, le competenze in materia di misurazione e valutazione della performance.¹⁸

Art. 35 - Struttura tecnica di supporto dell'OIV

1. L'OIV, per lo svolgimento delle proprie funzioni, si avvale di una struttura tecnica, avente funzioni di supporto operativo e di segreteria amministrativa, ai sensi dell'art. 14, comma 9, del d.lgs. 150/2009.
2. La Giunta regionale individua la struttura tecnica di supporto all'attività dell'OIV[, tra i dipartimenti].¹⁹

Art. 36 - Tipologia di funzioni

1. Le funzioni dell'OIV hanno riguardo sia ad aspetti metodologici che di verifica, garanzia e validazione del sistema di *performance management* dell'ente.²⁰
2. Per lo svolgimento di tali funzioni l'OIV:
 - a) si coordina, per il tramite della struttura tecnica di supporto, con le unità organizzative poste a presidio dei sistemi operativi dell'ente, con particolare riferimento ai controlli interni, al personale, all'organizzazione, alla programmazione e controllo, al bilancio ed ai sistemi informativi;
 - b) si avvale della struttura tecnica di supporto, di cui all'art. 35 del presente regolamento.
3. Oltre a quelle definite nel presente regolamento, l'OIV presidia le funzioni esplicitamente previste dalle leggi statali e della Regione Calabria.
4. L'Ente può assegnare all'OIV funzioni aggiuntive coerenti con i temi relativi al sistema di gestione della performance.
5. I dirigenti regionali e le strutture cui sono preposti, in base ai propri compiti e alle proprie responsabilità, collaborano con l'OIV per l'espletamento dei compiti assegnati dalle norme di legge e di regolamento. Tali forme di collaborazione sono rilevanti ai fini della valutazione della performance individuale dei dirigenti ai sensi dell'art. 18, terzo comma.

Art. 37 – Funzioni

1. L'OIV svolge funzioni di supporto alla definizione, alla valutazione del funzionamento e alla eventuale manutenzione del sistema di *performance management* e dei sottosistemi che lo compongono.
2. L'OIV svolge le funzioni previste dalle leggi nazionali e della Regione Calabria, con il supporto delle apposite strutture individuate in base all'art. 9 e, in particolare:
 - a) monitora il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance, della trasparenza e dell'integrità ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
 - b) monitora il ciclo della gestione della performance;²¹
 - c) valida la relazione sulla performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009 e all'art. 12, comma 2 della legge regionale 3/2012 sostituito dall'art. 1, comma 1, lett. e) della L.R. 13 gennaio 2014, n. 3, dopo l'approvazione da parte della Giunta Regionale;²²
 - d) esercita la funzione di valutazione dei dirigenti apicali e propone alla Giunta regionale gli esiti della valutazione;
 - e) vigila sulla corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla commissione nazionale di valutazione di cui all'art. 13 del d.lgs. 150/2009;

¹⁸ Comma sostituito dall'art. 12 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

¹⁹ Comma modificato dall'art. 13 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

²⁰ Comma modificato dall'art. 14 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

²¹ Lettera sostituita dall'art. 15 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

²² Lettera sostituita dall'art. 15 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

- f) valida le regole metodologiche e le linee guida del sistema integrato di controllo strategico e di gestione e di valutazione dei dirigenti;
 - g) assicura il supporto metodologico alla Giunta regionale ed ai dirigenti nell'attività di misurazione e valutazione delle performance individuali e organizzative;
 - h) promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
 - i) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo e amministrazione, nonché alla Corte di Conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla commissione di cui all'art. 13 del d.lgs. 150/2009;
 - j) valida i risparmi sui costi di funzionamento effettivamente realizzati ai fini dell'applicazione del premio di efficienza, per come disposto dall'art. 27 del d.lgs. 150/2009 e s.m.i.;
 - k) propone gli interventi correttivi sulle criticità riscontrate nell'ambito delle funzioni di cui ai punti precedenti;
 - l) cura annualmente e ne presenta i risultati in apposite relazioni:
 - i. la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo;
 - ii. la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il grado di condivisione del sistema di valutazione;
 - m) esegue ogni altro compito assegnato dalle leggi e dai regolamenti.
3. L'OIV esprime i pareri richiesti dalla Giunta regionale e dai dirigenti apicali su specifiche problematiche attinenti le funzioni elencate al secondo comma e alle ulteriori funzioni assegnate dalle leggi statali e della Regione Calabria.
 4. L'OIV esprime il proprio parere, obbligatorio e non vincolante, sulle proposte di regolamenti attuativi della legge regionale 3/2012.
 5. Nell'espletamento delle funzioni di monitoraggio, vigilanza, validazione delle regole metodologiche e delle linee guida del sistema di misurazione e valutazione della performance, della trasparenza e dell'integrità emana, quando necessario, apposite circolari esplicative.

Art. 38 - Convocazione e ordine del giorno

1. La Regione garantisce la disponibilità di locali e strumenti idonei allo svolgimento dell'attività dell'Organismo.
2. Il Presidente dell'OIV, se non autoconvocata di comune accordo, convoca le riunioni almeno quarantotto ore prima della data stabilita, sentiti i componenti dell'Organismo. La convocazione è comunicata ai componenti preferibilmente per via telematica.²³
3. Nel caso previsto dal comma precedente, il Presidente dell'OIV stabilisce l'ordine del giorno, anche sulla base delle indicazioni dei componenti. Durante le riunioni, se nessuno dei partecipanti si oppone, possono essere esaminati anche argomenti non inseriti all'ordine del giorno, ove se ne ravvisi l'opportunità.²⁴
4. La convocazione può essere richiesta congiuntamente dagli altri due componenti. In tal caso l'OIV è convocato entro tre giorni dalla richiesta.
5. Le sedute dell'OIV non sono pubbliche. In relazione agli argomenti trattati possono essere convocati i dirigenti o gli altri soggetti direttamente coinvolti nei processi di misurazione e valutazione della performance. I dipendenti convocati devono garantire presenza personale.

Art. 39 - Validità delle riunioni e decisioni

1. Per la validità delle riunioni è richiesta la presenza di due componenti. In assenza del Presidente le relative funzioni vengono svolte dall'altro componente esterno.
2. Le decisioni dell'OIV sono adottate a maggioranza dei presenti e sono riportate all'interno del verbale della riunione che viene sottoscritto dai componenti. In caso di parità dell'esito della votazione, prevale il voto del Presidente.
3. I verbali e il materiale di lavoro rimangono a disposizione dell'amministrazione presso la struttura

²³ Comma così modificato dall'art. 16 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

²⁴ Comma modificato dall'art. 16 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

di supporto di cui all'art. 35 del presente regolamento, che funge da Segreteria.

Art. 40 – Compenso

1. Ai componenti esterni viene corrisposta una indennità di funzione in misura pari ai dirigenti di settore dei dipartimenti regionali, aumentata del venti per cento per il Presidente.
2. Il componente interno è esonerato dallo svolgimento delle ordinarie funzioni gestionali quando preposto a funzioni di amministrazione attiva mediante attribuzione di autonomi poteri di spesa ovvero decisione, con rilevanza esterna, della volontà dell'amministrazione.
3. Ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato il componente interno, qualora esonerato dalle ordinarie funzioni gestionali, viene valutato dal Presidente dell'OIV.

TITOLO V – Norme transitorie e finali

Art. 41 – Responsabilità

1. In ogni caso, e fermi restando gli adempimenti informativi espressamente previsti dalla legge, dai regolamenti, dalla contrattazione collettiva, nazionale, decentrata ed integrativa, nonché dal presente regolamento, è fatto obbligo ai dirigenti delle strutture in cui si articolano i dipartimenti di provvedere alla costante, completa, tempestiva e puntuale collaborazione con l'OIV e le strutture preposte al controllo strategico e di gestione e alla valutazione del personale, per consentire la piena applicazione del presente regolamento.
2. La mancata o intempestiva collaborazione è rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale ai sensi dell'art. 18, comma 3.

Art. 42 - Abrogazione norme regolamentari

1. Sono abrogati gli artt. 1,2,3,4 e 5 del regolamento n. 4 del 2006.

Art. 43 - Entrata in vigore

1. Il presente regolamento sarà pubblicato nel Bollettino ufficiale della Regione Calabria ed entrerà in vigore dal 01/01/2014.

Allegati al Regolamento di disciplina della performance e della premialità

Regione Calabria

Regolamento di disciplina della performance e della premialità in attuazione della legge regionale 3 febbraio 2012, n. 3 recante “*Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della pubblica amministrazione regionale ed attuazione nell'ordinamento regionale delle disposizioni di principio contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*” - Allegati

Sommario

Allegato 1 – Regole di dettaglio	22
Allegato 2 - Scheda Assegnazione obiettivi	29
Allegato 3 - Relazione	31
Allegato 4 – Schede di Valutazione	33

Allegato 1 – Regole di dettaglio

Regione Calabria

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLA DIRIGENZA E DEL PERSONALE INFORMATO AI PRINCIPI DI CUI ALL'ART 9 CC. 1 E 2 DLGS 150/2009

adeguato al DLgs 141/2011 e al DL 95 convertito dalla L. 135/2012 e in attuazione della legge regionale 3/2012

Sistema di valutazione di performance individuale della Dirigenza, delle PO e delle Alte Professionalità

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER FIGURE DIRIGENZIALI	PESO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE e Alte Professionalità
1a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	30	30
1b Obiettivi individuali (*)	20	20
2 Capacità di differenziazione delle valutazioni (**)	5	--
3 Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	35	40
4 Performance generale dell'Ente	10	10
Totale	100	100

(**) Nei casi previsti dall'art. 6, comma 3 lettera b), del regolamento il peso viene inglobato nel fattore 3.

Sistema di Valutazione di performance individuale del personale inquadrato nelle fasce A/B, C e D

FATTORE DI VALUTAZIONE	PESO PER FASCIA D	PESO PER FASCIA C	PESO PER FASCIA A/B
1a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	20	15	10
1b Obiettivi individuali (*)	10	10	-
2 Capacità di differenziazione delle valutazioni	-	-	-
3 Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	60	70	85
4 Performance generale dell'Ente	10	5	5
Totale	100	100	100

(*) qualora non siano stati assegnati obiettivi individuali, i punti di cui al fattore 1-b devono essere sommati al fattore 1-a “performance organizzativa”. Il peso di quest’ultimo fattore verrà quindi a corrispondere alla sommatoria dei due fattori di valutazione 1-a e 1-b.

Legenda:

1. 1-a) Per "Performance organizzativa" si intende il grado di attuazione degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza nell'ambito del Piano della performance e risultante dalla Relazione sulla performance. Gli obiettivi assegnati possono avere diverso peso e devono essere correlati ad indicatori e target monitorabili e verificabili. Per i dirigenti generali l'indicatore sintetico della performance organizzativa è la media ponderata in base al peso indicato dal sistema di misurazione e valutazione o dal Piano della performance dei seguenti indicatori sintetici:
 - a. Il grado di attuazione degli obiettivi strategici misurato attraverso uno più indicatori di impatto, opportunamente ponderati.
 - b. Il grado di attuazione degli obiettivi operativi del dipartimento.In assenza di ponderazione si applica la media aritmetica.

1-b) Per "obiettivi individuali" si intendono specifici obiettivi individualmente assegnati e formalmente attribuiti. Detti obiettivi sono attribuiti alla dirigenza e alle figure apicali mediante uno specifico atto assunto dal valutatore entro i termini indicati dal regolamento. Gli obiettivi devono essere in linea con le caratteristiche previste dall'art. 7 del regolamento. ed essere corredati da specifici indicatori/target che li rendano inequivocamente misurabili e verificabili. Qualora non siano presenti obiettivi individuali, i punti di cui al fattore 1-b si intendono da sommarsi al fattore 1-a performance organizzativa. Il peso di quest'ultimo fattore verrà quindi a corrispondere alla sommatoria dei due fattori di valutazione 1-a e 1-b.

Le linee guida adottate ai sensi dell'art. 9 possono definire il numero massimo di obiettivi individuali.²⁵

2. Il presente fattore misura la capacità di valutare i propri collaboratori anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance individuale effettuate;
3. Il presente fattore valuta le competenze dimostrate e gli aspetti di natura comportamentale (professionale e organizzativo) su cui l'Ente ritiene prioritario orientare l'attenzione del personale. Nell'ambito del fattore sono identificati gli elementi di valutazione riportati nelle tabelle seguenti, rispetto ai quali il Piano della performance individua quelli applicabili per l'anno di riferimento, fino ad un massimo di tre. Il valutatore, in sede di assegnazione individuale può discostarsi da quanto stabilito dal Piano della performance individuando, sempre fino ad un massimo di tre e allo scopo di orientare i comportamenti dei collaboratori, gli elementi di valutazione da applicare al singolo collaboratore. La mancata individuazione degli elementi di valutazione applicabili per l'anno di riferimento o per ciascun collaboratore implica l'utilizzo di tutti gli elementi valutativi. Il piano della performance o l'assegnazione annuale degli obiettivi individua il peso degli elementi di valutazione, fermo restando il peso complessivo del fattore. In assenza di specifiche indicazioni relativamente al peso, tutti gli elementi individuati concorrono in misura paritaria. In sede di assegnazione annuale degli obiettivi è possibile individuare indicatori oggettivi con i relativi target, cui ancorare la misurazione dei singoli elementi. Le regole di dettaglio adottate ai sensi dell'art. 4 possono ridefinire e specificare le descrizioni degli elementi di valutazione.²⁶
4. Il presente fattore rappresenta la performance generale dell'Ente rispetto alla quale tutto il personale è coinvolto. La performance generale di Ente rappresenta, in assenza di ulteriori indicazioni, contenute nel Sistema di misurazione e valutazione adottato ai sensi dell'art.4 o nel Piano della performance, il grado di attuazione di tutti gli obiettivi strategici. Le regole di dettaglio adottate ai sensi dell'art. 4 o il Piano della performance possono prevedere che la performance generale di Ente sia misurata attraverso specifici indicatori di impatto in grado di rappresentare la reputazione dell'Ente verso l'esterno e/o l'efficacia delle politiche pubbliche.²⁷

²⁵ Punto modificato dall'art. 17 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

²⁶ Punto modificato dall'art. 17 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

²⁷ Punto modificato dall'art. 17 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

Elementi di dettaglio fattore “Competenze e comportamenti professionali e organizzativi” - Dirigenti	
Elementi di dettaglio	Descrizione
Capacità manageriali	Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Messa in atto di azioni finalizzati al <i>problem finding, problem solving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento
Valorizzazione risorse umane	Consistenza delle risorse umane e capacità di adottare misure volte alla loro crescita professionale al fine di orientarle alla cultura del risultato, dell'innovazione e del miglioramento della qualità dei servizi nel quadro del rafforzamento della capacità amministrativa, dello sviluppo di nuove competenze e conoscenze e della piena responsabilizzazione. Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati. Capacità di gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi
Grado di cooperazione e capacità di Comunicazione interna ed esterna	Adozione di misure volte al <ul style="list-style-type: none"> • miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni • miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni provenienti da soggetti esterni, pubblici e privati • l'adeguamento delle schede degli obiettivi individuali dei dirigenti di settore e di servizio in base alle segnalazioni di eventuali criticità e/o incoerenze da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, nell'ambito dei compiti verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale
Complessità organizzativa e innovazione	Capacità di attuare iniziative per il miglioramento della funzionalità e dell'efficienza delle strutture amministrative, anche attraverso la riprogettazione dei processi di lavoro nell'ottica della semplificazione dei procedimenti amministrativi di competenza del dipartimento
Programmazione nazionale e comunitaria e ciclo di gestione della performance: rispetto dei termini e delle procedure	<ul style="list-style-type: none"> • Rispetto dei target di spesa fissati dai programmi in relazione all'ammontare delle spese certificate e rilevati dai sistemi ufficiali di monitoraggio regionale e nazionale • Monitoraggio regionale e nazionale • Rispetto dei termini per il monitoraggio degli obiettivi strategici, operativi ed individuali in base alle indicazioni delle competenti strutture di coordinamento e predisposizione delle relazioni periodiche
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali

Elementi di dettaglio fattore “Competenze e comportamenti professionali e organizzativi” - Dipendenti	
Elementi di dettaglio	Descrizione
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali

Elementi di dettaglio fattore “Competenze e comportamenti professionali e organizzativi” - Dipendenti	
Elementi di dettaglio	Descrizione
Capacità propositiva	Capacità di proporre in autonomia soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa
Capacità attuativa	Capacità di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili quali-quantitativi attesi e dei temi concordati
Grado di autonomia operativa	Capacità di assolvere alle funzioni e ai compiti delegati senza il continuo confronto e riferimento con il soggetto delegante
Capacità di reporting	Capacità di resa del conto sullo stato di attuazione degli obiettivi assegnati
Capacità di lavorare in gruppo	Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno dell'Unità organizzativa di riferimento o in collaborazione tra più Unità organizzative
Flessibilità	Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento
Capacità di relazione	Capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all'ente
Adattabilità al contesto lavorativo	Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti)

Modalità di attribuzione del punteggio centesimale

La prestazione, in relazione ai singoli fattori di valutazione, viene valutata rispetto a uno standard o ad attese, coincidenti con la prestazione normalmente attesa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti. La valutazione consiste nell'assegnare, per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello di prestazione che meglio esprime la prestazione espressa:

<p>Grado 1</p> <p>INADEGUATO</p> <p>Punteggio correlato: non superiore al 50%</p>	<p>Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.</p>
<p>Grado 2</p> <p>MIGLIORABILE</p> <p>Punteggio correlato: dal 51 al 60%</p>	<p>Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.</p>
<p>Grado 3</p> <p>ADEGUATO</p> <p>Punteggio correlato: dal 61 al 80%</p>	<p>Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.</p>
<p>Grado 4</p> <p>BUONO</p> <p>Punteggio correlato: dal 81 al 90%</p>	<p>Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.</p>
<p>Grado 5</p> <p>ECCELLENTE</p> <p>Punteggio correlato: dal 91 al 100%</p>	<p>Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.</p>

PREMIALITA'

PUNTEGGIO – SOGLIA

Si individua un punteggio – soglia sotto al quale non decorre alcuna forma di premialità e di retribuzione di risultato. Detto punteggio - soglia decorre da 61 centesimi, e richiede una valutazione con un unico fattore ammesso sotto soglia, purché superiore ai 50 centesimi;

CORRELAZIONE PUNTEGGIO - PREMIO

Premialità per livelli

Sulla base dei punteggi attribuiti, sono annualmente individuati quattro livelli di premialità:

- **primo livello di premialità** (o dell'eccellenza) da 91 a 100/100
- **secondo livello di premialità** (o della distinzione) da 81 a 90/100;
- **terzo livello di premialità** (o dell'adeguatezza) da 61 a 80/100;
- **quarto livello** (o della prestazione inadeguata) da 0 a 60/100.

Detti livelli sono oggetto di eventuale premio secondo quanto definito alla precedente voce "Punteggio - soglia".

La correlazione punteggio/retribuzione segue i seguenti criteri.

Personale dirigente

L'indennità di risultato viene calcolata come segue:

PUNTEGGIO		Valutazione risultati	
DA	A		
0	60	NON CONFORME	NESSUNA RETRIBUZIONE
61	80	PARZIALMENTE CONFORME	RETRIBUZIONE 60 %
81	90	CONFORME	RETRIBUZIONE 80 %
91	100	PIENAMENTE CONFORME	RETRIBUZIONE 100 %

Personale non dirigente

Il premio per il personale non dirigente viene calcolato applicando i moltiplicatori di fascia come indicato di seguito. Al quarto livello di premialità non è corrisposto alcun premio.

- Nessun premio
Quarto livello di premialità 0
- Premio base
Terzo livello di premialità 1
- Premio base + 25%
Secondo livello di premialità 1,25
Premio base + 25%
- (Premio base + 25%) + $\frac{\quad}{2}$
Primo livello di premialità 1,875

Allegato 2 - Scheda Assegnazione obiettivi

Dirigenti ²⁸

Scheda assegnazione obiettivi individuali (****)				
Anno 201X				
Dipartimento _____				
Settore _____				
Servizio _____				
Dirigente <Cognome e Nome> _____				
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa (*) Peso 30%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (**) Peso 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi Peso 35%				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori-target(***)	Peso	V	

(*) Solo per i dirigenti di servizio allo scopo di indicare, in base alle competenze del servizio, quali tra gli obiettivi del settore, rilevabili dal Piano della performance, contribuiscono a misurare la performance del servizio

(**) L'individuazione di obiettivi individuali sono aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal Piano della performance per l'unità organizzativa di riferimento

(***) Per il fattore 3 "Competenze e comportamenti professionali e organizzativi" la misurazione attraverso indicatori oggettivi è solo eventuale ed è stabilita in sede di assegnazione annuale degli obiettivi

Data:

Il Dirigente assegnatario per presa visione

Il Valutatore (*)

(*) Gli obiettivi ai dirigenti generali validi ai fini della performance sono assegnati dalla Giunta regionale contestualmente all'approvazione del Piano della performance o con separato atto.

²⁸ Scheda modificata dall'art. 17 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

Personale non dirigente

Scheda assegnazione obiettivi individuali				
Anno 201X				
Dipartimento _____				
Settore _____				
Servizio _____				
Unità operativa _____				
Dipendente		<Cognome e Nome>		
Categoria _____				
Ruolo _____				
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa (*) Peso XX%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (**) Peso XX %				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi Peso XX%				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori-target(***)	Peso	V	

(*) Da utilizzare qualora si intenda coinvolgere il collaboratore solo per alcuni degli obiettivi operativi previsti dal Piano della performance

(**) L'individuazione di obiettivi individuali sono aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal Piano della performance per l'unità organizzativa di riferimento. Gli obiettivi individuali sono altresì utilizzabili nei casi in cui gli obiettivi di performance organizzativa (obiettivi operativi) non siano applicabili ai compiti affidati al dipendente

(***) Per il fattore 3 "Competenze e comportamenti professionali e organizzativi" la misurazione attraverso indicatori oggettivi è solo eventuale ed è stabilita in sede di assegnazione annuale degli obiettivi

Data:

Il Dipendente assegnatario per presa visione

Il dirigente valutatore

Allegato 3 - Relazione

Regione Calabria

Relazione ai fini della valutazione della performance individuale– Anno 201X

Dirigenti ²⁹

Cognome **Nome.....**

Performance organizzativa

<<Riportare ogni elemento utile ai fini della valutazione in relazione agli esiti della misurazione risultante dalla relazione sulla performance. Gli elementi riportati devono essere tali da motivare gli eventuali scostamenti rispetto al raggiungimento dei target individuati in relazione ai misuratori utilizzati per gli obiettivi strategici e operativi del dipartimento di competenza>>

Ulteriori obiettivi individuali

<<Riportare ogni elemento utile ai fini della misurazione degli indicatori. Esplicitare, inoltre, gli elementi utili per valutare gli esiti della misurazione motivando gli eventuali scostamenti rispetto al raggiungimento dei target>>

Capacità di differenziazione delle valutazioni

<<Riportare ogni elemento utile ai fini della valutazione in relazione agli esiti della misurazione risultante dall'applicazione del metodo previsto dal Sistema di misurazione e valutazione.>>

Competenze e comportamenti professionali e organizzativi

<<Riportare ogni elemento utile ai fini della valutazione di ciascun elemento previsto per il fattore valutativo. Nel caso in cui in sede di assegnazione degli obiettivi annuali siano stati previsti indicatori oggettivi di misurazione fornire gli elementi per la misurazione e riportare le ragioni degli eventuali scostamenti >>

Performance generale dell'Ente

<<Riportare ogni elemento utile ai fini della valutazione in relazione agli esiti della misurazione risultante dalla relazione sulla performance. Gli elementi riportati devono essere tali da motivare gli eventuali scostamenti rispetto al raggiungimento dei target individuati in relazione ai misuratori previsti dal Piano della performance>>

Elementi utili ai fini della valutazione dei comportamenti ex art. 18 comma 3 del regolamento

Ulteriori elementi utili ai fini della valutazione

Data:

FIRMA

²⁹ Scheda modificata dall'art. 17 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

Regione Calabria

Relazione ai fini della valutazione della performance individuale– Anno 201X

Personale non dirigente ³⁰

Cognome **Nome.....**

Performance organizzativa

<<Riportare ogni elemento utile ai fini della valutazione in relazione agli esiti della misurazione risultante dalla relazione sulla performance. Gli elementi riportati devono essere tali da motivare gli eventuali scostamenti rispetto al raggiungimento dei target individuati in relazione ai misuratori utilizzati per gli obiettivi strategici e operativi del dipartimento di competenza>>

Ulteriori obiettivi individuali

<<Riportare ogni elemento utile ai fini della misurazione degli indicatori. Esplicitare, inoltre, gli elementi utili per valutare gli esiti della misurazione motivando gli eventuali scostamenti rispetto al raggiungimento dei target>>

Competenze e comportamenti professionali e organizzativi

<<Riportare ogni elemento utile ai fini della valutazione di ciascun elemento previsto per il fattore valutativo. Nel caso in cui in sede di assegnazione degli obiettivi annuali siano stati previsti indicatori oggettivi di misurazione fornire gli elementi per la misurazione e riportare le ragioni degli eventuali scostamenti >>

Performance generale dell'Ente

<<Riportare ogni elemento utile ai fini della valutazione in relazioni agli esiti della misurazione risultante dalla relazione sulla performance. Gli elementi riportati devono essere tali da motivare gli eventuali scostamenti rispetto al raggiungimento dei target individuati in relazione ai misuratori previsti dal Piano della performance>>

Ulteriori elementi utili ai fini della valutazione

Data:

FIRMA

³⁰ Scheda modificata dall'art. 17 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

Allegato 4 – Schede di Valutazione

**Regione Calabria
SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 201X
Dirigenti ³¹**

Cognome **Nome.....** **Dipartimento/Settore/Servizio**

Fattore di valutazione	Punteggio massimo(*)	Punteggio risultante dalla misurazione e (**)	Punteggio attribuito	Note del valutatore
1 a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	30			
1 b Obiettivi individuali(***)	20			
2 Capacità di differenziazione delle valutazioni	5			
3 Competenze e comportamenti professionali e organizzativi(****)	35			
4 Performance generale dell'Ente	10			
Totale	100			Posizionamento nel livello di premialità

(*) Il punteggio massimo può essere diverso in relazione a quanto specifico nell'allegato 1 (assenza di obiettivi individuali, mancata applicazione del fattore 2)

(**) Riportare le percentuali risultanti dalla Relazione sulla performance, dall'applicazione del metodo di calcolo della differenziazione e dalla relazione del valutato in relazione a ciascun fattore valutativo

(***) Riportare i singoli obiettivi individuali e assegnare un punteggio di valutazione in base al peso

(****) Riportare i singoli elementi di valutazione e il peso in base a quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione o in base all'assegnazione annuale degli obiettivi

(*****) Per la valutazione dei dirigenti generali la scheda firmata dall'OIV rappresenta la proposta di valutazione da sottoporre alla Giunta regionale che approverà o la medesima scheda o la scheda modificata in base alle proprie valutazioni, nel caso si discostino dalla proposta dell'OIV

Valutazione degli elementi di cui all'art. 18, comma 3 del regolamento ed eventuale applicazione delle decurtazioni ivi previste

Eventuali correttivi per fattori di responsabilità dirigenziale:

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura dell'OIV)

Eventuali considerazioni del valutato

³¹ Scheda modificata dall'art. 17 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

IL VALUTATO per presa visione

Il Valutatore

Data:

REGIONE CALABRIA

dipartimento _____, settore _____, servizio _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 201X.

Fascia A e B ³²

CognomeNome.....

Fattore di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio risultante dalla misurazione e (**)	Punteggio attribuito	Note del valutatore
1-a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	10			
3 Competenze e comportamenti professionali e organizzativi(***)	85			
4 Performance generale dell'Ente	5			
Totale	100			Posizionamento nel livello di premialità

(**) Riportare le percentuali risultanti dalla Relazione sulla performance e dalla relazione del valutato in relazione a ciascun fattore valutativo

(***) Riportare i singoli elementi di valutazione e il peso in base a quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione o in base all'assegnazione annuale degli obiettivi

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data:

³² Scheda modificata dall'art. 17 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

Regione Calabria
Dipartimento _____, Settore _____, Servizio _____
SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 201X

Fascia C ³³

CognomeNome.....

Fattore di valutazione	Punteggio massimo(*)	Punteggio risultante dalla misurazione e (**)	Punteggio attribuito	Note del valutatore
1-a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	15			
1-b Obiettivi individuali (***)	10			
3 Competenze e comportamenti professionali e organizzativi(****)	70			
4 Performance generale dell'Ente	5			
Totale	100			Posizionamento nel livello di premialità

(*) Il punteggio massimo può essere diverso in relazione a quanto specifico nell'allegato 1 (assenza di obiettivi individuali)

(**) Riportare le percentuali risultanti dalla Relazione sulla performance e dalla relazione del valutato in relazione a ciascun fattore valutativo

(***) Riportare i singoli obiettivi individuali e assegnare un punteggio di valutazione in base al peso

(****) Riportare i singoli elementi di valutazione e il peso in base a quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione o in base all'assegnazione annuale degli obiettivi

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data:

³³ Scheda modificata dall'art. 17 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

Regione Calabria
Dipartimento _____, Settore _____, Servizio _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 201X.

Fascia D ³⁴

CognomeNome.....

Fattore di valutazione	Punteggio massimo(*)	Punteggio risultante dalla misurazione e (**)	Punteggio attribuito	Note del valutatore
1-a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	20			
1-b Obiettivi individuali (***)	10			
3 Competenze e comportamenti professionali e organizzativi(****)	60			
4 Performance generale dell'Ente	10			
Totale	100			Posizionamento nel livello di premialità

(*) Il punteggio massimo può essere diverso in relazione a quanto specifico nell'allegato 1 (assenza di obiettivi individuali)

(**) Riportare le percentuali risultanti dalla Relazione sulla performance e dalla relazione del valutato in relazione a ciascun fattore valutativo

(***) Riportare i singoli obiettivi individuali e assegnare un punteggio di valutazione in base al peso

(****) Riportare i singoli elementi di valutazione e il peso in base a quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione o in base all'assegnazione annuale degli obiettivi

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data:

³⁴ Scheda così modificata dall'art. 17, comma 4, del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

Regione Calabria

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 201x

Dipendenti Fascia D con incarico di Posizione organizzativa o Alta professionalità ³⁵

CognomeNome.....

Fattore di valutazione	Punteggio massimo(*)	Punteggio risultante dalla misurazione e (**)	Punteggio attribuito	Note del valutatore
1-a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	30			
1-b Obiettivi individuali (***)	20			
3 Competenze e comportamenti professionali e organizzativi(****)	40			
4 Performance generale dell'Ente	10			
Totale	100			Posizionamento nel livello di premialità

(*) Il punteggio massimo può essere diverso in relazione a quanto specifico nell'allegato 1 (assenza di obiettivi individuali)

(**) Riportare le percentuali risultanti dalla Relazione sulla performance e dalla relazione del valutato in relazione a ciascun fattore valutativo

(***) Riportare i singoli obiettivi individuali e assegnare un punteggio di valutazione in base al peso

(****) Riportare i singoli elementi di valutazione e il peso in base a quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione o in base all'assegnazione annuale degli obiettivi

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data:

³⁵ Scheda modificata dall'art. 17 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015