

Delibera del Commissario Straordinario
N° 23 del 04/03/2025**Struttura proponente:** AREA RISORSE UMANE E
AFFARI GENERALI**Proposta n. 522 del 25/02/2025****Oggetto:** Adozione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Agenzia ARSIAL ai sensi dell'art. 7 del D.lgs 150/2009 e s.m.i.

Si dichiara la conformità della presente proposta di deliberazione alle vigenti norme di legge e la regolarità della documentazione

Funzionario Istruttore
Data 25/02/2025 Firma Roberta Mogliani
Responsabile P.O.
Data 25/02/2025 Firma Roberta Mogliani
Responsabile del procedimento
Data 27/02/2025 Firma Patrizia Bergo
Dirigente di AREA
Data 27/02/2025 Firma Patrizia Bergo
Il Direttore Generale
Data 27/02/2025 Firma Giacomo Guastella

*Il Commissario Straordinario
Massimiliano Raffa*

OGGETTO:	Adozione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Agenzia ARSIAL ai sensi dell'art. 7 del D.lgs 150/2009 e s.m.i.
----------	--

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

VISTA la Legge Regionale 10 gennaio 1995, n. 2, concernente l'Istituzione dell'Agenzia per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL) e ss.mm.ii.;

VISTO lo Statuto, approvato con Deliberazione 20 luglio 2021, n. 472, avente ad oggetto "Approvazione dello Statuto dell'Agenzia Regionale per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL), ex art. 8- ter co.2 della Legge Regionale 10 gennaio 1995, n. 2",

VISTO il Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00100 del 15 giugno 2023, con il quale è stato nominato il Commissario Straordinario dell'Agenzia per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL), nella persona del dott. Massimiliano Raffa;

VISTA la Deliberazione del Commissario Straordinario 13 settembre 2023, n. 52/CS/RE, con la quale è stato conferito l'incarico di Direttore Generale di ARSIAL al Dott. Giacomo Guastella, a far data 01 ottobre 2023, giusta Determinazione dirigenziale 02 ottobre 2023, n. 641/RE;

VISTA la Determinazione del Direttore Generale 05 agosto 2024, n. 84, con la quale è stato disposto di conferire, a far data 12 agosto 2024 per anni 3 (tre), eventualmente rinnovabili secondo la normativa vigente, l'incarico di Dirigente a tempo determinato dell'Area Risorse Umane e Affari Generali, presso la sede centrale di ARSIAL, alla Dott.ssa Patrizia Bergo;

CONSIDERATO, inoltre, che con Determinazione del Direttore Generale 09 agosto 2024, n. 90, è stato disposto di attribuire alla Dott.ssa Patrizia Bergo, le deleghe gestionali e le disposizioni attribuite ai Dirigenti di ruolo a tempo indeterminato di ARSIAL, giusta Determinazione del Direttore Generale n. 643/RE/2023, confermate con Determinazione del Direttore Generale n. 77/2024, per adottare atti e provvedimenti amministrativi, così come previsto dall'art. 17 "Funzioni dei dirigenti", comma 1, lett b), del D.lgs 30 marzo 2011, n. 165 e ss.mm.ii., e confermate alcune disposizioni impartite con determinazione del Direttore Generale n. 480/2016;

VISTA la Legge Regionale 30 dicembre 2024, n. 22 - Legge di stabilità regionale 2025;

VISTA la Legge Regionale 30 dicembre 2024, n. 23, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione finanziario della Regione Lazio 2025-2027 e dei suoi Enti pubblici dipendenti. Con l'art. n. 6, comma 1, lett c), della già

menzionata Legge è stato approvato, altresì, il Bilancio di Previsione finanziario 2025-2027 ARSIAL, approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 115 del 11 ottobre 2024;

VISTA la Deliberazione del Commissario Straordinario 27 giugno 2024, n. 76, con la quale è stato adottato il Regolamento di Contabilità ed Economale di ARSIAL;

VISTO il D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, e ss.mm.ii.;

VISTO il D.lgs n. 150 del 27.10.2009 "Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni";

DATO ATTO che il citato decreto prevede che:

- le amministrazioni pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa e organizzativa, adottino metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance organizzativa e individuale, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, 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 trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;
- ogni amministrazione pubblica è tenuta ad adottare una propria disciplina finalizzata a misurare e valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti in conformità alle disposizioni dell'art. 7 del D. lgs n.150/2009 e ss.mm.ii.;

CONSIDERATO che per le finalità di cui sopra, le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e a tal fine adottano, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance;

DATO ATTO che l'Organismo Indipendente di Valutazione ha espresso il proprio parere preventivo e vincolante sul nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Agenzia con verbale in data 21 Febbraio 2025 – prot. n. 515/2025 depositato in atti;

CONSIDERATO che dopo ampio confronto con la RSU aziendale e le OO.SS. il Sistema di misurazione e valutazione delle performance è stato sottoscritto in data 24 Febbraio 2025;

VALUTATO che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance è conforme alle disposizioni contenute nel D.lgs n. 150/2009 e ss.mm.ii., e alle finalità e ai principi che questa Agenzia intende adottare ai fini della valorizzazione e della crescita delle competenze professionali, oltreché a garantire la qualità dei

ARSIAL

Agenzia Regionale per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Approvato con Deliberazione del n. _____ del ____ previo parere positivo e vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione

INDICE

PREMESSA

ARTICOLO 1 Finalità e principi del sistema

ARTICOLO 2 Articolazione del sistema e ciclo della performance

ARTICOLO 3 Obiettivi di performance

ARTICOLO 4 Performance organizzativa e individuale

a) Performance Organizzativa Generale

b) Performance Individuale

ARTICOLO 5 Soggetti della valutazione

ARTICOLO 6 Premialità

ARTICOLO 7 Misurazione e valutazione della performance del direttore generale

ARTICOLO 8 Misurazione e valutazione della performance dei dirigenti

ARTICOLO 9 Misurazione e valutazione della performance delle elevate qualificazioni

ARTICOLO 10 Misurazione e valutazione della performance del personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione senza elevata qualificazione

ARTICOLO 11 Misurazione e valutazione della performance del personale dell'Area Istruttori e Operatori esperti

ARTICOLO 12 Esiti della valutazione sul sistema retributivo del direttore generale, dei dirigenti e delle elevate qualificazioni

ARTICOLO 13 Norme per l'assegnazione della produttività al personale di fascia "d" "c" "b"

ARTICOLO 14 Esiti della valutazione sul sistema retributivo del personale non dirigente.

ARTICOLO 15 Valutazione negativa

ARTICOLO 16 Procedure di conciliazione

ARTICOLO 17 Abrogazioni - Entrata in vigore

PREMESSA

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è lo strumento attraverso il quale l'Agenzia ARSIAL alimenta il proprio ciclo di gestione della performance, pianificando, misurando e valutando annualmente la performance organizzativa e individuale, nella prospettiva della trasparenza verso gli stakeholder interni ed esterni, del miglioramento della qualità dei servizi offerti, della crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito.

L'Agenzia aggiorna, annualmente, il Sistema di misurazione e valutazione della performance garantendo la più ampia trasparenza dei processi e dei risultati conseguiti.

Con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 25 del 11/03/2024 il sistema è stato confermato previo parere positivo dell'OIV per l'annualità 2024.

Il presente Sistema è rivolto al direttore generale e a tutto il personale dirigente e non dirigente dell'Agenzia ARSIAL.

Già in linea con le novità introdotte dal decreto legislativo n.74/2017, è stato, tuttavia, elaborato tenendo conto, in particolare dei suggerimenti provenienti dall'Organismo Indipendente di Valutazione e delle linee di indirizzo contenute nelle circolari della Funzione Pubblica.

Sono state recepite le indicazioni relative all'adeguamento dei sistemi di misurazione e valutazione della performance relativamente alle specificità del lavoro agile già contenute nelle Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9 dicembre 2020 con cui l'Agenzia approvò il POLA nelle sue linee generali, ora trasfusa nel PIAO approvato per il triennio 2024-2026 con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 7 del 30 gennaio 2025.

Si rappresenta, infine, che il nuovo Sistema recepisce quanto contenuto nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 1/2024 ove sono fornite le indicazioni operative in materia di riduzione dei tempi medi di pagamento delle pubbliche amministrazioni, in attuazione di quanto previsto dall'art. 4-bis del decreto legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023 n. 41.

La norma impatta in modo considerevole sulla valutazione della performance richiedendo obbligatoriamente l'assegnazione di obiettivi trasversali annuali funzionali al rispetto dei tempi di pagamento da assegnare per i pagamenti delle fatture commerciali.

Il documento ricorda che il comma 2 dell'art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 1653 – con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, come stabilito dal comma 4 dello stesso articolo 4-bis – nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai

rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare obiettivi trasversali rispetto ai tempi di pagamento, integrando conseguentemente anche i rispettivi contratti individuali della dirigenza.

La previsione dell'obbligatoria valutazione dei tempi di pagamento quale elemento specifico della performance dei dirigenti comporta che in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo di cui al citato comma 2, dell'articolo 4-bis (gli obiettivi dovranno essere individuati con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145) la retribuzione di risultato potrà subire una decurtazione in relazione al grado di non realizzazione dello stesso.

ART. 1 FINALITÀ E PRINCIPI DEL SISTEMA

Il presente documento, previa acquisizione del parere favorevole vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione, viene adottato dall'Organo di Vertice nel pieno rispetto del sistema delle relazioni sindacali.

Disciplina le attività finalizzate alla misurazione e alla valutazione della performance, nell'ottica del miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Agenzia, nonché della crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

L'Agenzia misura e valuta la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi.

La misurazione e la valutazione della performance è condizione per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo; rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e ai dirigenti dell'Ente.

ART. 2 ARTICOLAZIONE DEL SISTEMA E CICLO DELLA PERFORMANCE

Il presente sistema di misurazione e valutazione delle performance si inserisce nel più generale contesto della missione dell'Ente e degli obiettivi strategici che l'amministrazione intende perseguire nel breve e medio periodo. Annualmente gli obiettivi sono inseriti nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione dell'Ente (PIAO). Il PIAO 2025-2027 è stato approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 7 del 30 gennaio 2025.

Un **PRIMO LIVELLO** vede la "mission" dell'Agenzia tramutarsi in obiettivi strategici da raggiungere. Questi sono dettati e assegnati, annualmente, al Direttore Generale dell'Agenzia.

Un **SECONDO LIVELLO** vede la trasformazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi da assegnare alle singole Aree dell'Agenzia. Il Direttore Generale traduce gli obiettivi strategici in obiettivi operativi assegnati alle Aree di cui si compone l'Agenzia.

Un **TERZO LIVELLO** è quello che vede poi gli obiettivi operativi scomposti e, in parte, assegnati dai Dirigenti alle Elevate Qualificazioni e a tutto il personale dell'Agenzia.

Con tale sistema ci si propone di ottimizzare la performance dell'Agenzia rendendola, nel modo più semplice ed efficace possibile, misurabile e trasparente.

Il sistema deve consentire sia la misurazione e la valutazione dei risultati ottenuti dall'Agenzia nel suo complesso e dalle strutture organizzative in cui si articola sia la valutazione dei risultati individuali e dei comportamenti tenuti dai singoli lavoratori nel corso della gestione.

Al termine di ogni annualità, si possono verificare i risultati dell'azione svolta e riprogrammare i nuovi interventi nella logica di "ciclo" della performance suddiviso nelle seguenti fasi:

• DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI CHE SI INTENDONO RAGGIUNGERE, DEI VALORI ATTESI DI RISULTATO E DEI RISPETTIVI INDICATORI, FORMULATI IN TERMINI MISURABILI
• COLLEGAMENTO TRA OBIETTIVI ED ALLOCAZIONE DELLE RISORSE
• MONITORAGGIO IN CORSO DI ESERCIZIO ED ATTIVAZIONE DI EVENTUALI INTERVENTI CORRETTIVI E MIGLIORATIVI
• MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI
• UTILIZZO DI SISTEMI PREMIALI
• RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI AGLI ORGANI DI INDIRIZZO, NONCHÉ AGLI ORGANISMI ESTERNI ED AI CITTADINI

ART. 3 GLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE

Gli obiettivi, ai sensi dell'art. 5 c. 2 del Decreto Legislativo n. 150/2009, devono essere:

a) pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale di ARSIAL, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
c) tali da determinare il miglior livello possibile di erogazione dei servizi;
d) confrontabili, con riferimento alle annualità precedenti, per valutare il trend di produttività dell'amministrazione;

e sono classificati in:

a) obiettivi strategici, sono quelli più sfidanti e performanti; in particolare, sono individuati tenendo conto dell'indissolubile legame tra efficienza, trasparenza e anticorruzione; specifici obiettivi strategici declinano le misure contenute nel piano triennale anticorruzione e trasparenza, contenuto anch'esso nel PIAO, realizzando la piena coerenza tra il piano anticorruzione/trasparenza e il piano della performance;

b) **obiettivi intersettoriali strategici**, sono quelli che per la loro preminente valenza strategica hanno carattere di trasversalità.

c) **obiettivi gestionali**, cioè quelli operativi che consentono il funzionamento dell'Ente in termini di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa finalizzata all'espletamento delle funzioni di competenza;

Tutti i settori sono chiamati in egual misura al loro conseguimento, attraverso un'azione sinergica, condivisa e concertata, al fine di migliorare la performance complessiva dell'Agenzia.

ART. 4 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Sulla base, in particolare, di quanto indicato dalla Funzione Pubblica con le linee di indirizzo n. 5/2019, si è ritenuto di chiarire meglio, ai fini della misurazione e della valutazione, la distinzione tra performance organizzativa e performance individuale.

La prassi ha, infatti, dimostrato una serie di criticità in merito proprio alla corretta declinazione del rapporto tra gli obiettivi della struttura nel suo complesso e gli obiettivi dei singoli, confondendo spesso piani e profili che il legislatore ha, invece, ritenuto nettamente distinguere.

Nel sistema, quindi, si evidenzia con più chiarezza il concetto di *performance organizzativa generale* che rappresenta i *traguardi* che la l'Agenzia deve raggiungere nel suo complesso (a cui tutti devono contribuire) e quello di *performance individuale* che rappresenta invece il *contributo individuale* che ogni dirigente e ogni dipendente apporta attraverso il proprio operato e la propria prestazione al conseguimento degli obiettivi della propria struttura e dell'Ente nel suo complesso.

La performance individuale è altresì, valutata anche con riferimento alla adeguatezza delle competenze e dei *comportamenti organizzativi* dimostrati nel generale e quotidiano espletamento delle attività e/o compiti assegnati, in relazione all'Area ed al profilo professionale posseduto e all'eventuale incarico svolto.

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Max Punti 20)

È determinata dal contributo che tutte le strutture dell'Agenzia apportano al raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi individuati in base alle priorità ed alle linee di indirizzo definite dall'Organo di Vertice ed indicate nel PIAO.

In relazione alla performance organizzativa complessiva dell'Agenzia, l'Organismo Indipendente di Valutazione si avvarrà, annualmente, delle risultanze derivanti, in particolare dagli indicatori e dalle dimensioni riportati nella sotto riportata **TABELLA 1**

**TABELLA 1 – Indicatori – Dimensioni Performance Generale di Ente –
max complessivi punti 20**

<u>Tabella degli Indicatori</u>
Parametri, di carattere quali-quantitativo, finalizzati a rilevare i progressi fatti nel perseguimento degli obiettivi.
a) Indicatori di output funzionali a verificare la capacità delle risorse impiegate e delle attività poste in essere a raggiungere gli obiettivi proposti; tipicamente sono relativi a rapporti alfanumerici in grado di verificare in quale misura sono stati raggiunti gli obiettivi
b) Indicatori di efficienza , forniscono un giudizio sulle modalità di svolgimento dei singoli processi poiché pongono in relazione i risultati raggiunti e le risorse impiegate
c) Indicatori di efficacia , impiegati per misurare la capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati; si calcolano rapportando i risultati raggiunti agli obiettivi predefiniti
d) Indicatori di qualità (erogata e percepita), funzionali alla verifica del livello di corrispondenza delle prestazioni rispetto a standard di riferimento (qualità erogata), oppure in grado di valutare il livello di rispondenza dei servizi erogati alle aspettative dell'utenza (qualità percepita)
e) Indicatori di economicità , impiegati al fine di valutare l'ottimizzazione del rapporto fra le risorse impiegate e i risultati raggiunti. Consentono di valutare l'andamento della gestione dal punto di vista economico-patrimoniale e reddituale anche mediante analisi degli scostamenti
f) Indicatori di out come , cioè indicatori di impatto e di efficacia esterna delle politiche, sono funzionali a verificare le ricadute del risultato prodotto mediante le attività realizzate in termini di soddisfazione dei bisogni espressi dai diversi stakeholders e a misurare l'impatto sociale delle misure politiche messe in atto
<u>1) Dimensione di performance della prevenzione della corruzione – max punti 4 (punteggio conseguibile da punti 0 a punti 4)</u>
Per quanto riguarda la <i>performance</i> organizzativa istituzionale, le amministrazioni devono inserire nei piani delle <i>performance</i> obiettivi, soggetti a valutazione, correlati all'attuazione dei piani e delle misure di prevenzione della corruzione, misurando l'effettivo grado di attuazione degli stessi, nel rispetto delle fasi e delle tempistiche prefissate; prevedere obiettivi correlati all'incremento delle relazioni (dal punto vista quantitativo e qualitativo) con gli <i>stakeholders</i> di riferimento (cittadini, utenti e i destinatari dei servizi), anche mediante lo sviluppo di forme di partecipazione, collaborazione e ricerca di <i>feedback</i> strutturati sui servizi erogati.
<u>PARAMETRI DI VALUTAZIONE DEI QUALI SI AVVALE L'OIV PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE GENERALE DI ENTE</u>
1) verifica dell'aggiornamento annuale del PIAO con particolare riferimento al piano della prevenzione della corruzione ivi contenuto
2) verifica della redazione della Relazione Annuale e confronto con le annualità precedenti per individuare gli elementi, le azioni e le attività poste in essere dall'Ente
3) verifica potenziamento delle azioni di formazione destinate al personale con particolare riguardo alla formazione obbligatoria in tale ambito
4) verifica effettuazione monitoraggio periodico sull'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione
5) verifica compilazione Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) istituita ai sensi dell'art. 33 ter del decreto legislativo n. 179/2012
6) verifica, se ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, il piano integrale sia stato posto in consultazione aperta per gli enti e associazioni "portatrici di interesse" (<i>stakeholder</i>) e se eventuali contributi e/o osservazioni pervenuti in corso di anno siano stati oggetto di analisi ai fini di eventuali modifiche

- 7) verifica dello stato di avanzamento derivante dall'analisi "swot" annuale rispetto al periodo precedente (punti di forza, criticità, opportunità per il raggiungimento degli obiettivi)
- 8) verifica individuazione e aggiornamento attività a più elevato rischio corruttivo, relativa mappatura e rimedi di prevenzione adottati
- 9) verifica attuazione misure di carattere generale per prevenire il rischio di corruzione (rotazione incarichi dirigenti/dipendenti, eventuali segnalazioni di illeciti, dichiarazioni in ordine al conflitto di interessi, rispetto codice di comportamento, applicazione clausola *pantouflage* etc.)

2) Dimensione del rispetto degli obblighi di trasparenza max punti 3 (punteggio conseguibile da punti 0 a punti 3)

Ai sensi dell'art. 11 del d.lgs. n. 150 del 2009, del d.lgs. 33/2013, del d.lgs. n. 97/2016 e s.m.i. la trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'Agenzia, di tutte le informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità

PARAMETRI DI VALUTAZIONE DEI QUALI SI AVVALE L'OIV PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE GENERALE DI ENTE

- 1) verifica complessiva della SEZIONE TRASPARENZA del sito dell'Agenzia in ordine, in particolare, alla completezza dei contenuti e alla esaustività delle informazioni pubblicate
- 2) verifica della chiarezza e delle semplicità espositiva delle informazioni per il cittadino/utente e stato attuazione modulistica
- 3) verifica della efficacia della comunicazione attraverso la pubblicazione di qualunque atto o azione diretta ad incidere sui diritti soggettivi e gli interessi legittimi dei cittadini/utenti
- 4) verifica pubblicazione degli atti e dei dati in *formato aperto e riutilizzabilità dei documenti* senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettare l'integrità
- 5) verifica periodica in ordine all'effettivo adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte di tutte le Aree dell'Agenzia al fine di consentire all'OIV di poter svolgere il proprio ruolo di verifica e controllo
- 6) Ufficio Relazioni con il Pubblico - verifica diritto di accesso agli atti in tutte le sue forme: documentale, civico, generalizzato (inserimento numero accessi, report visualizzazioni anche rispetto alle precedenti annualità etc.)
- 7) Rispetto obblighi ANAGRAFE DELLE PRESTAZIONI
- 8) verifica rispetto pubblicazione sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici

3) Dimensione di performance sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, i destinatari dei servizi anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione fra le quali la valutazione partecipativa ai sensi dell'art. 19 bis del decreto legislativo 150/2009 come modificato dal d. lgs. n. 74/2019 max punti 3 (punteggio conseguibile da punti 0 a punti 3)

Si intende come tale la capacità di valutazione del grado di soddisfazione degli utenti. Si tiene conto sia dello svolgimento di indagini specifiche che degli esiti di queste ultime, in modo particolare della capacità di raccogliere e rappresentare le esigenze che emergono da tali indagini oltre al normale e quotidiano confronto con l'utenza, ai sensi dell'art. 11, c. 2 ter, lett. c) n. 6) del D.L. n. 74/2017

Per quanto riguarda la valutazione partecipativa l'amministrazione può proporre un "modello di valutazione" chiarendo le modalità operative di collegamento tra valutazione partecipativa e performance organizzativa (ovvero le modalità di utilizzo dei risultati) secondo gli ambiti/criteri previsti, in particolare, alle lettere a), c), e), f) e g) dell'art. 8, co. 1 del d.lgs. n. 150/2009.

PARAMETRI DI VALUTAZIONE DEI QUALI SI AVVALE L'OIV PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE GENERALE DI ENTE

N.B. I parametri andranno valutati progressivamente in relazione al modello di valutazione partecipativa parte integrante del Sistema di Misurazione e Valutazione

- 1) Verifica attivazione sondaggi e questionari alle associazioni in merito ai servizi erogati - indagini di customer *satisfaction* anche interne
- 2) Iniziative partecipate con filiere/distretti/comuni/gruppi di aziende interessate
- 3) videoconferenze con soggetti esterni e valutazione partecipativa con stakeholders esterni

4) Dimensione di performance economico – finanziaria max punti 4 (punteggio conseguibile da punti 0 a punti 4)

Consiste nella verifica generale dello stato di salute dell'Ente (es. approvazione bilancio previsionale, assestamento, rendiconto di gestione, rispetto degli equilibri di bilancio; analisi delle entrate e analisi delle spese, contenimento delle spese di gestione ordinaria rispetto l'anno precedente, rispetto dei tempi medi di pagamento, riaccertamento residui etc.)

PARAMETRI DI VALUTAZIONE DEI QUALI SI AVVALE L'OIV PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE GENERALE DI ENTE

- 1) approvazione del Bilancio previsionale dell'Ente e assestamento di Bilancio)
- 2) Rispetto dei tempi medi di pagamento
- 3) rendiconto della gestione e raffronto con l'esercizio precedente

- 4) predisposizione e invio nel rispetto dei termini del Conto Annuale alla Ragioneria Generale dello Stato
- 5) contenimento delle spese di gestione ordinaria rispetto all'annualità precedente
- 6) gestione dei residui
- 7) piano triennale dei fabbisogni
- 8) rispetto dei parametri sulla spesa di personale

5) Dimensione di performance produttiva, gestionale ed organizzativa dell'Agenzia max punti 3 (punteggio conseguibile da punti 0 a punti 3)

Viene valutata in ordine alla introduzione di strumenti di innovazione e digitalizzazione, all'impiego delle risorse umane attraverso il lavoro agile, alla ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi, alla qualità e alla quantità delle prestazioni e dei servizi erogati

PARAMETRI DI VALUTAZIONE DEI QUALI SI AVVALE L'OIV PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE GENERALE DI ENTE

- 1) organizzazione e sviluppo progressivo dello smart working
- 2) iniziative di formazione
- 3) stato avanzamento strumenti di innovazione e digitalizzazione
- 4) mappatura dei procedimenti
- 5) iniziative di semplificazione dell'attività amministrativa attraverso la dematerializzazione/ digitalizzazione dei servizi e delle attività

6) Dimensione della promozione delle pari opportunità max punti 3 punteggio conseguibile da punti 0 a punti 3)

Consiste, in particolare nel rafforzamento e implementazione delle misure e nelle azioni che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere, delle buone pratiche per la promozione delle pari opportunità e per il contrasto alle discriminazioni.

PARAMETRI DI VALUTAZIONE DEI QUALI SI AVVALE L'OIV PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE GENERALE DI ENTE

- 1) Verifica rispetto normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere; verifica osservanza principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato; verifica, in generale, nelle *determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità (articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001)*
- 2) Verifica avvio iniziative necessarie all'attuazione della direttiva n.2/2019 della FunzionePubblica, anche promuovendo la collaborazione fra con gli Organismi previsti delle norme.
- 3) Attività di supporto al monitoraggio del lavoro agile
- 4) Sondaggi sul benessere dei lavoratori
- 5) Realizzazione progetti e documenti connessi all'istituto dello Stress da Lavoro correlato
- 6) Implementazione delle previsioni interne relative ai comportamenti individuali con elaborazione Codice di Condotta di Arsiad ad integrazione delle previsioni del Codice di Comportamento di Arsiad

7) Interventi formativi sul tema della parità di genere.

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La performance individuale è intesa, più specificamente, quale contributo fornito dai dipendenti dell'Agenzia (direttore, dirigenti, elevate qualificazioni, personale di Area) rispetto all'andamento generale dell'azione amministrativa.

La valutazione di tale performance si basa su due fattori fondamentali:

- a) **grado di realizzazione degli obiettivi** (anche detta performance operativa)
- b) **comportamenti organizzativi.**

Secondo il sistema delineato dalla normativa vigente l'attività di "misurazione" e di "valutazione" deve perseguire i seguenti obiettivi:

- a) Premiare il merito;
- b) Supportare lo sviluppo del personale, permettendo alle persone di individuare le modalità operative maggiormente efficaci ai fini del raggiungimento degli obiettivi definiti e dell'attuazione dei comportamenti attesi.

ART. 5 I SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE

La funzione di valutazione è svolta:

- a) dall'Organismo Indipendente di Valutazione che fornisce supporto (attraverso la presentazione di proposta) al vertice politico dell'Amministrazione deputato alla valutazione del Direttore Generale;
- b) dal Direttore Generale che valuta i Dirigenti
- c) dai Dirigenti che effettuano sia la valutazione dei titolari di Elevata Qualificazione sia la valutazione del restante personale assegnato; per quest'ultima il dirigente è coadiuvato dai titolari di Elevata Qualificazione.

ART. 6 LA PREMIALITÀ

L'Agenzia promuove l'utilizzo di sistemi premiali finalizzati alla valorizzazione di comportamenti organizzativi e individuali che favoriscano la funzionalità amministrativa e la corretta attuazione delle politiche istituzionali allo scopo di corrispondere alle esigenze della collettività, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità, oltre che di trasparenza e prevenzione della corruzione;

L'attivazione dei sistemi premiali è subordinata alla effettiva rilevazione del conseguimento di risultati di gestione che si rivelino "utili", "migliorativi" o comunque espressione dei principi di "correttezza" e "buon andamento" dell'Amministrazione;

È escluso l'utilizzo di sistemi premiali diretti, indistintamente, a tutto il personale, senza alcun criterio di selezione e valutazione;

Le risorse destinate alla premialità possono essere attribuite ai dipendenti solo a seguito di validazione, da parte dell'Organismo di Valutazione, dei risultati conseguiti dall'Ente.

Tale validazione deve essere pubblicata contestualmente alla Relazione sulla Performance.

Art. 7 MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL DIRETTORE GENERALE

La misurazione e la valutazione della performance del Direttore Generale si articola in corrispondenza del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici fissati annualmente dall'organo di vertice dell'Amministrazione contenuti nel PIAO

Tali obiettivi implicano l'impegno della figura del Direttore Generale, sia sotto l'aspetto gestionale che amministrativo, nel quadro di una più generale valorizzazione delle proprie capacità rispetto alla *mission* ed ai fini istituzionali dell'Agenzia.

Gli ambiti di valutazione vengono suddivisi in:

Performance organizzativa generale di Ente (con un punteggio massimo da assegnare pari a **punti 20/100**)

La valutazione della performance generale di Ente viene effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione sulla base delle risultanze degli indicatori e dei parametri indicati in Tabella 1.

Si riferisce all'Agenzia nel suo complesso e si basa, annualmente, in linea con quanto previsto dall'art. 8 del D.lgs. 150/2009, come modificato dal Decreto legislativo n. 74/2017, su dati e le informazioni derivanti dall'analisi delle dimensioni riportate nella indicata **TABELLA 1**.

Performance individuale (con un punteggio massimo da assegnare pari a **punti 40/100**)

La valutazione, proposta dall'OIV all'Organo di vertice, viene calcolata attraverso la media del punteggio finale attribuito a ciascun obiettivo assegnato al Direttore Generale.

La valutazione ha natura documentale, ovvero si basa sugli atti prodotti dal direttore generale e per questo riveste un ruolo fondamentale la cura e il dettaglio con il quale viene rendicontato, per iscritto, il raggiungimento degli obiettivi affidati e dell'attività svolta a mezzo di una **RELAZIONE ANNUALE** puntuale, dettagliata, analitica, ricca di riferimenti quantitativi e atti prodotti che vanno puntualmente riepilogati o allegati, anche in formato elettronico.

Competenze professionali e manageriali, comportamenti organizzativi (con un punteggio massimo da assegnare pari a **punti 40/100**) **TABELLA 2**

Si tratta di comportamenti che rilevano, in particolare, le competenze manageriali del Direttore. La valutazione è effettuata dall'Organo di vertice dell'Ente.

TABELLA 2 - DIRETTORE GENERALE - Competenze professionali e manageriali, comportamenti organizzativi (MAX 40)

	LIVELLO	PESO	PUNTEGGIO Voto X Peso: 100
1)Capacità di interpretare le direttive dell'Organo di Vertice e di tradurre in azioni le linee strategiche definite	Sufficiente Fino 10 Discreto 20 Buono 30 Ottimo 40	20	
2)Capacità di presidiare il ciclo di pianificazione, programmazione e controllo dell'ente	Sufficiente 10 Discreto 20 Buono 30 Ottimo 40	10	
3)Capacità di orientamento ai risultati, di responsabilizzazione al loro conseguimento e di monitoraggio periodico	Sufficiente 10 Discreto 20 Buono 30 Ottimo 40	20	
4)Capacità di ricercare, promuovere e gestire innovazioni tecnologiche e organizzative che consentano un miglioramento dell'azione amministrativa in termini di produttività del lavoro e di efficienza e trasparenza	Sufficiente 10 Discreto 20 Buono 30 Ottimo 40	10	
5)Capacità di progettare, attivare e coordinare processi di lavoro trasversali al fine di incrementare l'efficienza e l'efficacia dei servizi offerti all'utenza	Sufficiente 10 Discreto 20 Buono 30 Ottimo 40	5	
6)Capacità di adottare misure atte a favorire il benessere organizzativo e la comunicazione interna	Sufficiente 10 Discreto 20 Buono 30 Ottimo 40	10	
7)Capacità di motivare, guidare e valorizzare i collaboratori favorendo la loro autonomia e la loro crescita professionale	Sufficiente 10 Discreto 20 Buono 30 Ottimo 40	5	
8)Capacità di prevenire e gestire conflitti interni	Sufficiente 10 Discreto 20 Buono 30 Ottimo 40	5	
9)Capacità di progettare, attuare e monitorare azioni coerenti con i principi generali in materia di trasparenza e anticorruzione	Sufficiente 10 Discreto 20 Buono 30 Ottimo 40	10	
10)Capacità di differenziare le valutazioni	Sufficiente 10 Discreto 20	5	

dei dirigenti	Buono Ottimo	30 40	
			100

Art. 8 MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI

La misurazione e la valutazione della performance dei Dirigenti si articola, principalmente, in corrispondenza del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi attribuiti annualmente dal Direttore Generale.

Tali obiettivi implicano l'impegno dei Dirigenti, sia sotto l'aspetto gestionale che amministrativo, nel quadro di una più generale valorizzazione delle proprie capacità rispetto alla *mission* ed ai fini istituzionali dell'Agenzia.

Gli ambiti di valutazione vengono suddivisi in:

Performance organizzativa generale di Ente (con un punteggio massimo da assegnare pari a **punti 20/100**)

La performance generale di Ente, viene misurata in base a quanto già previsto per il Direttore Generale. In particolare, per l'attribuzione della quota di **punti 20** riservata alla performance generale di Ente verrà verificato se è stato raggiunto un minimo del **70%** dei risultati o target derivanti dalle dimensioni di cui alla Tabella 1.

In caso di esito positivo ai dirigenti viene riconosciuto il relativo punteggio, in caso contrario questo viene ad essere rapportato al grado di raggiungimento dei risultati.

Performance individuale (con un punteggio massimo da assegnare pari a **punti 40/100**)

Per i dirigenti, con riferimento all'esercizio annuale, la misurazione e valutazione della performance individuale è collegata agli indicatori attinenti a:

1. indicatori di prestazione e di risultati relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
2. raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati;
3. qualità del contributo collaborativo assicurato alla prestazione e ai risultati generali della struttura e dell'organizzazione amministrativa nel suo complesso, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

La valutazione, sottoposta dall'OIV al Direttore Generale, viene calcolata attraverso la media del punteggio finale attribuito a ciascun obiettivo assegnato dal Direttore Generale al Dirigente.

La valutazione ha natura documentale, ovvero si basa sugli atti prodotti dai dirigenti e per questo riveste un ruolo fondamentale la cura e il dettaglio con il quale viene rendicontato per iscritto il raggiungimento degli obiettivi affidati e dell'attività svolta a mezzo di una relazione

puntuale, dettagliata, analitica, ricca di riferimenti quantitativi e atti prodotti che vanno puntualmente riepilogati o allegati, anche in formato elettronico.

Procedimento: nel PIAO vengono declinati gli obiettivi operativi (**con assegnazione obbligatoria di obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi medi di pagamento con attribuzione di un peso non inferiore al 30%**) attraverso una specifica scheda nella quale emergono:

- l'indicazione dell'obiettivo strategico di collegamento con descrizione della finalità che si intende perseguire;
- l'indicazione e descrizione dell'obiettivo operativo, derivato da quello strategico, che il Dirigente deve raggiungere;
- il parametro di riferimento per la verifica dell'obiettivo;
- l'indicatore temporale nel quale raggiungere ogni singolo obiettivo;
- il peso assegnato;
- le risorse umane e finanziarie a disposizione.

Attraverso queste schede l'amministrazione sintetizza per ogni dirigente, ossia per ogni area di intervento, l'indirizzo dell'azione amministrativa.

Competenze professionali e manageriali, comportamenti organizzativi (con un punteggio massimo da assegnare pari a **punti 40/100**) **TABELLA 4**

Si tratta di comportamenti che rilevano, in particolare, le competenze manageriali dei Dirigenti ed altri elementi quali, a titolo esemplificativo, la capacità di valutazione delle Elevate Qualificazioni e dei propri collaboratori.

Tabella 4 DIRIGENTI - Competenze professionali e manageriali, comportamenti organizzativi (MAX 40)

	VOTO	PESO	PUNTEGGIO Voto X Peso: 100
1) Accuratezza e qualità nell'espletamento delle attività e nell'assunzione delle responsabilità	Sufficiente 10 Discreto 20 Buono 30 Ottimo 40	20	
2) Capacità di orientamento ai risultati, di responsabilizzazione al loro conseguimento e di monitoraggio periodico	Sufficiente 10 Discreto 20 Buono 30 Ottimo 40	20	
3) Capacità di ricercare, promuovere e gestire innovazioni tecnologiche e organizzative che consentano un miglioramento dell'azione amministrativa in termini di produttività del lavoro e di efficienza e trasparenza	Sufficiente 10 Discreto 20 Buono 30 Ottimo 40	5	
4) Capacità di adottare misure atte a favorire il benessere organizzativo e la comunicazione interna Capacità di motivare,	Sufficiente 10 Discreto 20 Buono 30 Ottimo 40	10	

guidare e valorizzare i collaboratori favorendo la loro autonomia e la loro crescita professionale			
5) Orientare le proprie azioni sulla base di una corretta interpretazione dei bisogni e delle esigenze dei cittadini e dei colleghi Capacità di progettare, attivare e coordinare processi di lavoro trasversali al fine di incrementare l'efficienza e l'efficacia dei servizi offerti all'utenza	Sufficiente 10 Discreto 20 Buono 30 Ottimo 40	10	
6) Prevenire l'insorgere di conflitti interpersonali e gestirli con efficacia nel caso si manifestino. Conservare il controllo delle proprie azioni e reazioni in situazioni di lavoro complesse comprese quelle emotive, ostili e stressanti. Mantenere un comportamento equilibrato e adeguato al contesto lavorativo	Sufficiente 10 Discreto 20 Buono 30 Ottimo 40	10	
7) Analizzare situazioni nuove o complesse e valutare opportunità, impatti e rischi. Proporre, incoraggiare e sviluppare soluzioni innovative	Sufficiente 10 Discreto 20 Buono 30 Ottimo 40	10	
8) Garantire una continua ed appropriata verifica dell'avanzamento dei progetti e intervenire a correzione di eventuali scostamenti, al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi fissati.	Sufficiente 5 Discreto 10 Buono 20 Ottimo 30	5	
9) Semplificare i processi di lavoro, leggere il contesto e comprendere gli scenari di sviluppo in atto guidando le attività in modo da coglierne gli aspetti più rilevanti per lo sviluppo del servizio	Sufficiente 5 Discreto 10 Buono 20 Ottimo 30	5	
10) Capacità di differenziare le valutazioni	Sufficiente 10 Discreto 20 Buono 30 Ottimo 40	5	
		100%	

Art. 9 MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

La misurazione e la valutazione della performance delle Elevate Qualificazioni si articola, principalmente, in corrispondenza del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi attribuiti annualmente dal Dirigente dell'Area.

Tali obiettivi implicano l'impegno delle Elevate Qualificazioni nel quadro di una più generale valorizzazione delle proprie capacità rispetto alla *mission* ed ai fini istituzionali dell'Agenzia.

Gli ambiti di valutazione vengono suddivisi in:

Performance organizzativa generale di Ente (con un punteggio massimo da assegnare pari a **punti 20/100**)

La performance generale di Ente, viene misurata in base a quanto già previsto per il Direttore Generale e per i Dirigenti. In particolare, per l'attribuzione della quota di punti 20 riservata alla performance generale di Ente verrà verificato se è stato raggiunto un minimo del 70% dei risultati o target derivanti dalle dimensioni di cui alla Tabella 1.

In caso di esito positivo alle E.Q. viene riconosciuto il relativo punteggio, in caso contrario questo viene ad essere rapportato al grado di raggiungimento dei risultati.

Performance individuale (con un punteggio massimo da assegnare pari a **punti 40/100**)

La valutazione è effettuata dal dirigente dell'Area di appartenenza e viene calcolata attraverso la media del punteggio finale attribuito a ciascun obiettivo assegnato dal Dirigente alla Elevata Qualificazione.

La valutazione ha natura documentale, ovvero si basa sugli atti prodotti dalle E.Q. e per questo riveste un ruolo fondamentale la cura e il dettaglio con il quale viene rendicontato per iscritto il raggiungimento degli obiettivi affidati e dell'attività svolta a mezzo di una relazione puntuale, dettagliata, analitica, ricca di riferimenti quantitativi e atti prodotti che vanno puntualmente riepilogati

Competenze professionali e manageriali, comportamenti organizzativi (con un punteggio massimo da assegnare pari a **punti 40/100**) **TABELLA 5 Elevate Qualificazioni**

Si tratta di comportamenti che rilevano, in particolare, le competenze manageriali delle Elevate Qualificazioni nell'ambito del proprio ruolo.

TABELLA 5 Elevate Qualificazioni - Competenze professionali e comportamenti organizzativi (MAX 40)

1)AUTONOMIA			
Capacità di svolgere i propri compiti in modo autonomo e propositivo, di risolvere problemi pratici inerenti agli obiettivi assegnati - anche senza ricorrere all'intervento del dirigente - offrendo collaborazione attiva per la ricerca di soluzioni efficienti. Capacità di trovare la soluzione più efficace ed adatta alle problematiche anche se inserite in un contesto lavorativo di natura variabile acquisendo nel corso della propria attività maggiori conoscenze tecniche o professionali che determinano uno sviluppo ed un arricchimento professionale.			
LIVELLO	PESO DEL PARAMETRO	PUNTEGGIO VOTO X PESO: 100	NOTE
Sufficiente	10	20	
Discreto	20		
Buono	30		
Ottimo	40		

2) CAPACITÀ DI ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI

Capacità di adattarsi alle nuove situazioni e di cambiare o accettare facilmente i mutamenti dell'organizzazione e del lavoro al fine di conseguire i risultati attesi. Capacità di acquisire metodi e strumenti lavorativi, di trasferirli in procedure formali utili ai fini dell'organizzazione del lavoro assicurando la più ampia trasparenza dell'attività amministrativa. Capacità di mettere in atto comportamenti e decisioni di complessità variabile in tempi rispettosi della programmazione. Capacità di pianificare, organizzare e monitorare le attività in lavoro agile.

LIVELLO	PESO DEL PARAMETRO	PUNTEGGIO VOTO X PESO: 100	NOTE
Sufficiente 10 Discreto 20 Buono 30 Ottimo 40	20		

3) ORIENTAMENTO AL LAVORO IN TEAM

Attitudine al lavoro di squadra, fornendo il proprio apporto nel rispetto delle opinioni e dei punti di vista degli altri membri del team, favorendo con il proprio comportamento un approccio costruttivo, collaborativo e mai impositivo, allo scopo di perseguire il risultato più efficace per la struttura

LIVELLO	PESO DEL PARAMETRO	PUNTEGGIO VOTO X PESO: 100	NOTE
Sufficiente 10 Discreto 20 Buono 30 Ottimo 40	15		

4) ORIENTAMENTO AL PROBLEM SOLVING

Capacità di ricercare la soluzione più efficace ed adatta alle situazioni ed ai problemi complessi, attraverso analisi costi/benefici e la formulazione di linee di azione in grado di favorire l'assunzione di decisioni, anche attraverso percorsi innovativi, coerentemente con gli obiettivi organizzativi. Capacità di assumere decisioni in modo tempestivo, coordinando le risorse, anche valutando approcci alternativi per la soluzione dei problemi

LIVELLO	PESO DEL PARAMETRO	PUNTEGGIO VOTO X PESO: 100	NOTE
Sufficiente 10 Discreto 20 Buono 30 Ottimo 40	15		

5) INNOVAZIONE

Capacità di dimostrare un atteggiamento di costante apertura, collaborazione e propensione al cambiamento, facilitando l'implementazione di nuove tecniche e tecnologie e procedure di lavoro, ricercando soluzioni originali e innovative nell'ambito delle proprie responsabilità e dei propri compiti al fine di realizzare gli obiettivi in modo efficiente ed efficace o di cogliere nuove opportunità realizzative

LIVELLO	PESO DEL PARAMETRO	PUNTEGGIO VOTO X PESO: 100	NOTE
Sufficiente 10 Discreto 20 Buono 30 Ottimo 40	10		

6) ORIENTAMENTO ALL'UTENTE ESTERNO/INTERNO

Capacità di gestire il rapporto con gli interlocutori esterni ed interni in modo professionale al fine di meglio comprenderne le richieste ed esigenze, attivandosi per la soluzione con il coinvolgimento dei servizi di competenza, coerentemente con gli obiettivi organizzativi.

LIVELLO	PESO DEL PARAMETRO	PUNTEGGIO VOTO X PESO: 100	NOTE
Sufficiente 10 Discreto 20 Buono 30 Ottimo 40	20		

Art. 10 MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DELL' AREA DEI FUNZIONARI E DELL' ELEVATA QUALIFICAZIONE (SENZA ELEVATA QUALIFICAZIONE, degli ISTRUTTORI e degli OPERATORI ESPERTI

La misurazione e la valutazione della performance del personale appartenente all' Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione senza Elevata Qualificazione, all' Area degli Istruttori e degli Operatori Esperti si articola, principalmente, sul contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

Nella tabella che segue sono riepilogati gli ambiti, i criteri ed i pesi concernenti la valutazione di tale personale

TABELLA 6 – PERSONALE Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione (senza Elevata Qualificazione), Istruttori, Operatori esperti

CRITERI	PESO SULLA VALUTAZIONE COMPLESSIVA	LIVELLO VALUTAZIONE	PUNTEGGIO OTTENUTO
Performance organizzativa generale di Ente	20	Raggiungimento di un minino del 70% dei risultati derivanti dalle dimensioni di cui alla tabella 1 per il Direttore, i Dirigenti e le E.Q.	
1)Qualità della prestazione: costante attenzione all'accuratezza e alla qualità del proprio operato nell'espletamento delle attività e delle responsabilità affidate in conformità agli obiettivi dell'Area e dell'Ente nel suo complesso.	35	Sufficiente da 6 a 7 Buono fino a 9 Ottimo fino a 10	
2)Auto-organizzazione: organizzare il proprio lavoro in autonomia ma in piena sintonia con gli obiettivi, i tempi e le modalità della propria area di appartenenza	25	Sufficiente da 6 a 7 Buono fino a 9 Ottimo fino a 10	

<p>3)Orientamento al lavoro in team – Flessibilita Attitudine al lavoro di squadra, fornendo il proprio apporto nel rispetto delle opinioni e dei punti di vista degli altri membri del team, favorendo con il proprio comportamento un approccio costruttivo, collaborativo, allo scopo di perseguire il risultato più lavorare efficacemente in differenti situazioni e/o con diverse persone o gruppi. Agire con flessibilità e disponibilità rispetto ad eventi non previsti e non ordinari rispetto ad eventi non previsti e non ordinari</p>	20	<p>Sufficiente da 6 a 7 Buono fino a 9 Ottimo fino a 10</p>	
TOTALE	100		
<p>NOTE: Eventuali indicazioni in merito a colloqui intermedi Eventuali indicazioni per il miglioramento della prestazione Eventuali considerazioni del valutato, al momento della presentazione della scheda</p>			

ART. 12 ESITI DELLA VALUTAZIONE SUL SISTEMA RETRIBUTIVO DEL DIRETTORE GENERALE, DEI DIRIGENTI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

Direttore Generale

Il procedimento di valutazione si completa con un apposito atto dell’Organo di Vertice che ne individua il risultato finale.

In base al punteggio conseguito viene attribuita al Direttore Generale la premialità prevista dal contratto individuale sottoscritto.

Dirigenti di Area

Il procedimento di valutazione si conclude con un provvedimento del Direttore Generale.

In base al punteggio conseguito viene attribuita una percentuale della retribuzione di posizione, in relazione alla capacità annuale del relativo Fondo della dirigenza

Elevate Qualificazioni

La valutazione è effettuata dal Dirigente dell’Area di appartenenza

I massimali di retribuzione a cui applicare gli esiti della valutazione sono dettati dal CCNL del comparto Funzioni Locali. La quantificazione massima in uso presso l’Agenzia è regolata dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Art. 13 NORME PER L'ASSEGNAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ AI PERSONALE DI FASCIA "D" "C" "B"

Il punteggio conseguito da diritto all'erogazione del premio in maniera direttamente proporzionale rispetto al massimo attribuibile per ciascuna delle tipologie di performance.

La quota della produttività da liquidare è determinata in relazione al periodo di effettiva permanenza in servizio e decurtata proporzionalmente per il personale assunto o cessato nel corso dell'anno, per i dipendenti in part-time o in aspettativa non retribuita e comunque in tutti i casi in cui si verifichi una riduzione della retribuzione fondamentale, nonché in quelli in cui è espressamente previsto dalle disposizioni vigenti.

I livelli premiali

Il sistema prevede per tutto il personale (dirigenziale e non) una soglia minima di accesso al premio di risultato/produttività pari o superiore a 60/100 punti.

Per la dirigenza e le elevate qualificazioni, la premialità massima conseguibile è direttamente proporzionale alla retribuzione di posizione;

la premialità effettiva è proporzionale alla valutazione individuale conseguita e calcolata in termini percentuali sulla premialità massima conseguibile.

Per il solo personale appartenente alle categorie B, C e D senza elevata qualificazione sono individuati otto livelli di premialità come segue:

PRIMO LIVELLO	95,01/100	punti	100% compenso
SECONDO LIVELLO	90,01/95	punti	95% compenso
TERZO LIVELLO	85,01/90	punti	90% compenso
QUARTO LIVELLO	80,01/85	punti	85% compenso
QUINTO LIVELLO	70,01/80	punti	80% compenso
SESTO LIVELLO	60,01/70	punti	70% compenso
SETTIMO LIVELLO	fino a 60 punti		Nessun compenso

Per i periodi di servizio resi a tempo parziale le quote di premio verranno proporzionate alla percentuale di servizio resa.

Qualora il dipendente venga assegnato ad uffici diversi in corso di anno la valutazione sarà effettuata dai rispettivi dirigenti per il periodo di riferimento.

Art. 14 ESITI DELLA VALUTAZIONE SUL SISTEMA RETRIBUTIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE.

L'erogazione della produttività avverrà come di seguito indicato:

Personale di livello "D" (non titolare di EQ) "C" e "B"

La valutazione dei dipendenti di livello D (senza elevata qualificazione) C e B sarà effettuata dai

dirigenti **ogni quattro mesi** nel corso dell'anno nell'ambito dei previsti periodici monitoraggi sull'andamento degli obiettivi di performance.

Mensilmente, tuttavia, viene corrisposta, proporzionalmente, una quota di produttività con riferimento al quadrimestre precedente.

La prevista quota del 20% relativa alla valutazione generale di Ente verrà corrisposta all'esito della conclusione del processo annuale di valutazione dei dirigenti e dei funzionari incaricati di Elevata Qualificazione.

Le quote mensili da corrispondere al personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione (senza E.Q.) C e B sono riportate nel prospetto allegato al presente documento.

Entro 10 giorni dalla chiusura del quadrimestre vanno depositate le valutazioni del personale da parte dei dirigenti ai fini dell'erogazione della produttività unitamente ad una relazione sullo stato di attuazione degli obiettivi e dei programmi, utile al controllo di gestione e alla redazione della relazione annuale

Il 20% della produttività di sistema, unitamente alle somme eventualmente non erogate nelle valutazioni intermedie, verrà erogato in unica soluzione annuale al momento della verifica complessiva come sopra delineata in ordine ai risultati annuali di performance organizzativa generale di Ente.

Nel caso di dipendente che abbia cambiato Area nel periodo sottoposto a valutazione, la stessa deve essere fatta dai dirigenti delle Aree nelle quali il dipendente ha prestato il proprio servizio.

ART. 15 VALUTAZIONE NEGATIVA

In caso di valutazione negativa non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance.

La valutazione si intende negativa nell'ipotesi in cui complessivamente si sia conseguito un punteggio inferiore ai 60 punti su 100.

Non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance se sono addebitati al dipendente valutato procedimenti disciplinari relativi a fatti accaduti nell'anno oggetto di valutazione che abbiano comportato la sospensione dal servizio per più di 5 giorni.

ART. 16 PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Per procedure di conciliazione si intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale.

Entro 10 giorni dalla notifica della valutazione, il valutato, nel caso non la condivida, può chiederne la modifica formalizzando le proprie ragioni e motivazioni con riferimento ai fatti ed ai criteri valutativi.

Per i dirigenti la richiesta va presentata al Direttore Generale e all'OIV (soggetti valutatori).

Questi, se ritenute rilevanti e pertinenti le ragioni e le motivazioni addotte, entro 10 giorni successivi alla ricezione della richiesta convocano il valutato al fine di approfondire le rispettive posizioni.

Al termine dell'incontro i soggetti valutatori formulano una proposta al valutato con la quale possono essere confermati o modificati i giudizi espressi.

La richiesta non ritenuta adeguatamente motivata viene respinta.

Del mancato accoglimento della richiesta viene data comunicazione al valutato, esplicitandone le ragioni, entro i dieci giorni successivi la ricezione della stessa;

Per i dipendenti e i titolari di elevata qualificazione la richiesta va presentata al Dirigente che, se ritenute rilevanti e pertinenti le ragioni e le motivazioni addotte, entro 10 giorni successivi alla ricezione della richiesta convoca il valutato al fine di approfondire le rispettive posizioni.

Al termine dell'incontro il dirigente redige una proposta che viene inoltrata al valutato entro i dieci giorni successivi l'incontro. La proposta può confermare o modificare il giudizio espresso.

La richiesta non ritenuta adeguatamente motivata viene respinta.

La comunicazione di respingimento della richiesta viene inoltrata al valutato entro i dieci giorni successivi la ricezione della stessa, esplicitandone le ragioni;

I dipendenti e titolari di posizione organizzativa che non si ritengano soddisfatti della decisione del dirigente assunta all'esito dell'incontro, nonché di quella di respingimento della richiesta, entro i dieci giorni successivi al ricevimento delle decisioni possono rivolgersi alla **Commissione di Conciliazione** con richiesta scritta e motivata da elementi concreti.

La Commissione entro 15 giorni, previa audizione del Dirigente, convoca il richiedente che può farsi assistere da un procuratore oppure da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Al termine dell'incontro la Commissione assume la decisione definitiva che viene comunicata all'interessato nei 10 giorni successivi.

La Commissione è composta da:

tre dirigenti dei quali uno con funzioni di presidente;

In caso di assenza o impedimento dei componenti della Commissione ovvero nella ipotesi in cui uno dei componenti sia coinvolto nella fattispecie oggetto di conflitto, sono individuati, secondo un criterio di rotazione i componenti supplenti.

La Commissione è nominata con provvedimento del Direttore Generale.

La valutazione definitiva negativa fatta al Dirigente, oltre a comportare la non assegnazione dell'incentivazione prevista (retribuzione di risultato), può implicare, previe controdeduzioni

dell'interessato, la revoca o la mancata conferma dell'incarico e conseguentemente la perdita della retribuzione di posizione;

La valutazione definitiva negativa fatta al dipendente implica la mancata corresponsione dell'incentivo di produttività.

<i>ART. 17 ABROGAZIONI ED ENTRATA IN VIGORE</i>
--

Sono abrogate tutte le disposizioni incompatibili con il presente sistema di misurazione e valutazione della performance che sostituisce integralmente quello precedentemente in vigore;

Il sistema di valutazione della performance di cui al presente documento troverà applicazione a decorrere dalla sua approvazione/adozione e sarà utilizzato a partire dal primo anno di gestione del quale deve ancora iniziare il processo di valutazione della performance.

Il presente sistema sarà sottoposto a verifica al termine di ogni annualità

.....

Verbale Riunione O.I.V. del 21/02/2025

In data 21 febbraio 2025 alle ore 09:00 presso il proprio studio in Formia in Viale Unità d'Italia, 58, è presente l'O.I.V. in forma monocratica nella persona del Presidente Dr. Zannella Alessandro giusta nomina da parte del C.d.A. dell'Ente in data 04/11/2022 con Delibera n.69.

Il D.Lgs. 74/2017 prevede, che "le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance".

Il Dirigente Risorse Umane e Affari Generali dell'Arsial ha trasmesso il 12 febbraio 2025 via e-mail all'OIV il documento inerente il Sistema di misurazione e valutazione della performance - SMVP, redatto in base alle indicazioni contenute nel D.Lgs. n. 74/2017, alle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della performance – della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nonché in base alle osservazioni scaturite dal confronto con la parte sindacale.

Come previsto dalle linee guida sopracitate, l'Amministrazione, dopo il periodo di sperimentazione, potrà verificare l'efficacia del nuovo SMVP sul fronte della differenziazione delle valutazioni, del positivo ausilio per la gestione del personale in termini di crescita professionale e miglioramento organizzativo, tenendo in considerazione, altresì, le problematiche eventualmente segnalate dall'Organismo Indipendente di Valutazione emergenti in sede di attuazione del sistema, apportando i necessari correttivi.

L'OIV, sulla base del lavoro di approfondimento svolto con i referenti delle Risorse umane, ed esaminato il documento definitivo, evidenzia la coerenza con le linee tracciate dalla vigente normativa e dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché l'evoluzione del percorso avviato dall'Arsial nell'applicazione di un efficace sistema di valutazione all'intera organizzazione.

L'OIV esprime parere positivo al Sistema di Misurazione e Valutazione della performance del personale dipendente dell'Arsial.

Alle ore 13:00 null'altro essendovi da deliberare la seduta è tolta.

Formia, 21/02/2025

Il Presidente

Zannella Dr. Alessandro