



REGOLAMENTO

per la misurazione della Performance

1. Impostazione generale del modello di valutazione

La presente regolamentazione è adottata in applicazione degli artt. 24, 25, 26 e 27 e 28 del vigente Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi approvato dal Comitato Esecutivo con deliberazione 9 gennaio 2019 n. 2, acquisiti i pareri dei Revisori dei Conti e del Nucleo di valutazione (se attivo).

La valutazione della performance individuale è finalizzata al miglioramento del rendimento organizzativo, allo sviluppo professionale e al miglioramento dei servizi pubblici erogati dall'EIC.

La valutazione fa riferimento al grado di realizzazione degli obiettivi, alla qualità e quantità dell'apporto individuale e ai comportamenti organizzativi.

La corresponsione del trattamento economico di risultato ai titolari di incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità è collegata alla valutazione della performance individuale, alla misurazione e valutazione della performance organizzativa ed ai singoli obiettivi specifici.

I percorsi di crescita professionale e lo sviluppo della carriera dei titolari di incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità sono correlati anche alla valutazione individuale secondo le modalità ed i principi previsti dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

2. Descrizione tecnica del sistema di valutazione

L'Ente deve dotarsi di un sistema di misurazione analitico della produttività del lavoro, la cui metodologia consente di pervenire ad un indicatore complessivo di produttività dei singoli uffici e, per aggregazioni successive, delle unità operative, delle strutture dirigenziali e dell'Ente nel suo complesso.

La produttività del lavoro viene rilevata attraverso i risultati della produzione e le risorse impiegate.

L'Ente va, altresì, dotato di un sistema di controllo della gestione per rilevare a consuntivo l'output realizzato e la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche.

L'Ente, infine, oltre all'indice di produzione effettiva e agli indicatori del controllo di gestione, potrà fare ricorso ad un ulteriore strumento di programmazione e misurazione dei risultati dell'attività ordinaria, rappresentativo della complessiva performance delle strutture e capace di misurare i risultati, attraverso l'utilizzo di eventuali ulteriori specifici indicatori (innovazione, miglioramenti economici-finanziari, rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini-utenti e/o degli altri attori pubblici e privati, riorganizzazione dei processi di lavoro).

La valutazione degli obiettivi gestionali

I parametri da prendere in considerazione per la valutazione degli obiettivi gestionali e i punteggi massimi di riferimento sono i seguenti:

I) Performance organizzativa della struttura di appartenenza, considerata come gestione di tutte le attività ordinariamente affidate alla struttura, misurata sulla base degli indicatori del controllo di gestione e dei carichi di lavoro, opportunamente integrata da indicatori di efficacia e di qualità dell'azione amministrativa.

II) Obiettivi individuali assegnati con il Piano degli Obiettivi.

La valutazione del grado di conseguimento dell'obiettivo consente un apprezzamento quali/quantitativo dei risultati mediante un punteggio numerico graduato in base ad una scala di giudizi (eccellente, ottimo, elevato, buono, non pienamente positivo, negativo).

Figura 1 - Livello di conseguimento

Di molto superiore alle attese	<i>eccellente</i>
Di poco superiore alle attese	<i>ottimo</i>
In linea con le attese	<i>elevato</i>
Di poco inferiore alle attese	<i>buono</i>
Inferiore alle attese	<i>non pienamente positivo</i>
Di molto inferiore alle attese	<i>negativo</i>

Ogni risultato atteso è definito con riferimento agli obiettivi riportati negli atti di programmazione. La verifica e la certificazione a consuntivo della performance organizzativa relativa alle attività ricorrenti o progettuali gestite, in funzione dell'apprezzamento dell'effettivo incremento di produttività e di miglioramento quali - quantitativo della produzione ed il raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati, compete al Nucleo di valutazione.

L'atto di valutazione rispetto ai parametri legati agli obiettivi è un giudizio complessivo derivante non solo da misurazioni numeriche/analitiche, ma anche da un processo di analisi, di discussione e di valutazione di sintesi delle attività realizzate dal titolare di incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità e dai servizi dell'Ente.

La valutazione dei comportamenti organizzativi

La valutazione dei comportamenti organizzativi riguarda le modalità con le quali i titolari di incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità esplicano il loro ruolo professionale per il raggiungimento degli obiettivi in un determinato contesto lavorativo. Tali comportamenti rappresentano un insieme di azioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

I fattori di valutazione sono i seguenti:

I) Orientamento ai risultati:

Capacità di finalizzare con determinazione, rapidità e costanza la propria attività al conseguimento di risultati effettivi (*tempi, precisione, rispondenza ai bisogni*).

II) Capacità di programmazione e controllo:

Capacità di programmare e organizzare efficacemente le attività proprie ed eventualmente degli altri, le risorse e il tempo disponibile, controllando continuamente lo svolgersi del processo e la qualità del prodotto/servizio.

III) Propensione all'aggiornamento e al nuovo, adattamento ai cambiamenti organizzativi:

Capacità di adattarsi al cambiamento, di individuare, proporre e implementare soluzioni innovative, coniugata al desiderio di apprendere e aggiornarsi. Capacità di cogliere le trasformazioni organizzative, adattando il proprio comportamento.

IV) Incisività nell'azione complessiva dell'Ente, propositività e "Problem solving":

Capacità di impostare e risolvere correttamente i problemi agendo con metodo, atteggiamento propositivo e capace di attivarsi senza essere stimolati a procedere, capacità di suggerire e segnalare miglioramenti. Capacità di traguardare la propria azione oltre il settore di appartenenza

in un'ottica di performance complessiva dell' Ente. Capacità di collaborare con il Dirigente di riferimento e/o con e il Direttore Generale nei compiti di proposta, attuazione e verifica in generale ed in particolare nel settore delle misure previste dal piano anticorruzione.

V) Disponibilità ai rapporti interpersonali e organizzativi, capacità di lavorare in gruppo, autorevolezza:

Capacità di gestire gli scambi con persone o uffici in un'ottica di comprensione e collaborazione e di avere consapevolezza della cultura aziendale e della dinamica organizzativa, capacità di integrare il proprio lavoro con quello di altri soggetti appartenenti alla struttura di pertinenza o ad altri Enti.

VI) Competenze professionali:

Capacità di applicare e approfondire le competenze professionali e le tecniche possedute con autonomia ed elevata qualità di prodotto. Viene, inoltre, in rilievo la capacità di ampliare e potenziare il proprio bagaglio di competenze e conoscenze professionali per affrontare e sostenere ruoli articolati e diversificati.

VII) Capacità di gestire, motivare, responsabilizzare i propri collaboratori:

Capacità di potenziare le loro capacità, stimolarli alla formazione, ripartire equamente le attività assegnate ed orientare la loro attività verso comportamenti eticamente corretti, nonché collaborare con la Dirigenza per la corretta valutazione del proprio personale.

Inoltre, in attuazione delle disposizioni contenute nella legge 190/2012 e nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, verrà valutata l'attenzione dimostrata dai titolari di posizione organizzativa nell'informare il personale direttamente gestito sulle misure da adottare e sulle modalità di attuazione delle stesse, nonché nel vigilare sull'osservanza delle disposizioni in materia di anticorruzione da parte del personale ad essi assegnato.

Tale fattore è applicabile solamente agli incaricati di cui all'articolo 8 comma 1, lettera a) del CCNL 31 marzo 1999.

Tali fattori di valutazione potranno essere motivatamente modificati dal Direttore generale, sentito il Nucleo di valutazione, con cadenza biennale.

Il Direttore generale, quando non preposto a farlo direttamente, coordinerà i Dirigenti dell'Ente che effettueranno la valutazione del proprio personale titolare di incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità, in riferimento all'applicazione dei principi di valutazione previsti dalla vigente metodologia di valutazione, in modo da garantire coerenza ed omogeneità di giudizio.

3. Esiti della valutazione, collocazione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità nelle fasce e determinazione del premio

Punteggi attribuibili agli obiettivi specifici, di performance organizzativa e ai comportamenti organizzativi

Il punteggio sarà attribuito agli obiettivi specifici e ai comportamenti organizzativi sulla base dei seguenti intervalli:

- eccellente: da 81 a 100 punti;
- ottimo: da 71 a 80 punti;
- elevato: da 61 a 70 punti;
- buono: da 51 a 60 punti;

- non pienamente positivo: da 1 a 50 punti;
- negativo: nessun punto.

Il punteggio totale sul livello di conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa è attribuito come segue:

La performance organizzativa di struttura viene misurata per ciascuna struttura assegnata ai titolari di incarichi di posizione organizzativa o di alta professionalità attraverso la determinazione della produzione effettiva, della capacità di assolvere le attività ordinarie e quelle progettuali.

La produzione effettiva dei titolari di incarichi di alta professionalità e specializzazione è misurato con riferimento alla produttività individuale.

Il collegamento tra valutazione e somma da erogare quale retribuzione di risultato avviene come segue:

- a) il personale incaricato di posizione organizzativa e di alta professionalità che ottiene un punteggio complessivo compreso (o uguale) fra 80 e 100 punti, percepisce un'indennità di risultato pari al 20% della retribuzione di posizione effettivamente percepita nell'anno di riferimento;
- b) il personale incaricato di posizione organizzativa e di alta professionalità che ottiene un punteggio complessivo compreso (o uguale) fra 60 e 79 punti, percepisce un'indennità di risultato pari al 17,5 % della retribuzione di posizione effettivamente percepita nell'anno di riferimento;
- c) il personale incaricato di posizione organizzativa e di alta professionalità che ottiene un punteggio complessivo inferiore a 59 punti, percepisce un'indennità di risultato pari al 15% della retribuzione di posizione effettivamente percepita nell'anno di riferimento.

Accedono al sistema valutativo tutti i titolari di incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità che nell'anno di riferimento hanno effettuato una presenza effettiva in servizio, in ore, pari almeno a quella definita dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, o proporzionata ai mesi di effettivo svolgimento dell'incarico qualora il rapporto di lavoro sia stato costituito o cessato in corso d'anno fermo restando il rispetto di tutti gli ulteriori requisiti previsti dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

In caso di corresponsione di importi derivanti da altre forme incentivanti, la retribuzione di risultato è ridotta in base alle modalità che saranno previste in sede di contrattazione decentrata integrativa.

4. Procedimento

Il Dirigente (qualora previsto nella struttura di riferimento) o il Direttore Generale, entro il mese di gennaio dell'anno successivo al periodo di valutazione, predispone la scheda di valutazione per ciascun titolare di incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità relativa ai due profili di valutazione "obiettivi specifici" e "obiettivi di ruolo".

In corso d'anno ogni incarico è sottoposto a verifica e, al termine dell'esercizio, alla valutazione finale, secondo il seguente schema:

- a) durante l'esercizio, il Dirigente di riferimento (o il Direttore Generale) procede ad almeno una verifica durante l'anno, allo scopo di raccogliere elementi di valutazione e di coadiuvare la ricerca di correttivi utili ad indirizzare l'azione gestionale;
- b) al termine del periodo, il Dirigente di riferimento (o il Direttore Generale) valuta i risultati raggiunti e predispone i documenti individuali di valutazione, che vengono portati a conoscenza degli interessati;

c) in seguito al ricevimento della valutazione il titolare di incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità che non concordi con la stessa, formula per iscritto, entro 7 giorni lavorativi da quando la scheda viene sottoscritta per presa visione, le proprie osservazioni al Direttore Generale che, sentito il Dirigente (se previsto), può modificare il punteggio finale.

Osservazioni e risposta sono raccolti nel fascicolo personale dell'incaricato di posizione organizzativa e di alta professionalità.

Se persiste l'insoddisfazione sulla decisione definitiva rispetto alla richiesta di modifica della valutazione, il titolare di incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità può attivare la formale procedura di contenzioso innanzi al giudice ordinario nei termini di prescrizione.

Modello scheda di valutazione

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE						
Anno: 20__ - Titolare di P.O.: dott.____						
OBIETTIVI SPECIFICI						
	ECELL. (81-100)	OTTIMO (71-80)	ELEVATO (61-70)	BUONO (51-60)	NON PIENAMENT E POSITIVO (1 – 50)	NEGATIVO (0)
Distribuzione punteggi obiettivi specifici						
Punteggio finale obiettivi specifici						
OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						
Performance di struttura così come certificata nella relazione sulla performance						
PUNTEGGIO FINALE DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI						
	ECELL. (81-100)	OTTIMO (71-80)	ELEVATO (61-70)	BUONO (51-60)	NON PIENAMENT E POSITIVO (1 – 50)	NEGATIVO (0)
Orientamento ai risultati						
Capacità di programmazione e controllo						

Propensione all'aggiornamento e al nuovo, adattamento ai cambiamenti organizzativi						
Incisività nell'azione complessiva dell'ente, propositività e problem solving						
Disponibilità ai rapporti interpersonali e organizzativi, capacità di lavorare in gruppo, autorevolezza						
Competenze professionali						
Capacità di gestire, motivare, responsabilizzare i propri collaboratori (solo per gli incarichi di cui all'articolo 8 comma 1 lettera a CCNL 31/3/1999)						
Distribuzione punteggi comportamenti organizzativi						
PUNTEGGIO FINALE CIRCA I COMPORTEMENTI ORGANIZZATIVI						
GIUDIZIO FINALE SULLA PRESTAZIONE						
PUNTEGGIO FINALE SULLA PRESTAZIONE						

Data _____

Firma del valutatore

Data e firma del valutato (per presa visione) _____

Informativa ai sensi del regolamento UE 2016/679.

Tutti i dati personali di cui l'EIC verrà in possesso in occasione dell'espletamento delle attività inerenti alla valorizzazione del merito ed all'incentivazione della performance, e dei conseguenti sviluppi in termini economici, saranno utilizzati e trattati anche con procedure informatizzate.

Oltre che per le finalità indicate i dati personali potranno essere trattati per adempiere ad obblighi previsti da CCNL, leggi e regolamenti.

Ai sensi del precitato Regolamento si informa che il titolare dei dati personali è l'Ente Idrico Campano con sede in Napoli, alla via Alcide De Gasperi, n. 28 e che il responsabile della protezione dati è la dott.ssa Maria Chiara Imbimbo.

Gli interessati possono esercitare i diritti previsti dalla vigente normativa rivolgendosi al Responsabile del trattamento di riferimento.