

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DELLA PERFORMANCE DELL'ISTITUTO DEGLI INNOCENTI

CRITERI GENERALI [BOZZA]

Sommario

Sommario	1
Riferimenti normativi e di indirizzo generale:.....	1
1. FINALITÀ E PRINCIPI.....	2
2. GLI AMBITI DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	2
3. IL CICLO DELLE PERFORMANCE	2
4. GLI OBIETTIVI.....	3
5. I SOGGETTI PREPOSTI ALLA VALUTAZIONE.....	3
6. OGGETTO E DIMENSIONI DELLA VALUTAZIONE.....	4
7. SOGGETTI VALUTATI	5
8. IL PROCESSO DI VALUTAZIONE.....	5
9. GLI ESITI DELLA VALUTAZIONE	5

Riferimenti normativi e di indirizzo generale:

- D.Lgs del 27/10/2009 n. 150, “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”
- Statuto dell’Istituto degli Innocenti approvato con decreto del Presidente della Giunta regionale della Toscana n. 152 del 18 ottobre 2016;
- Regolamento di Organizzazione dell’Istituto approvato con decreto del Presidente della Giunta regionale della Toscana n. 263 del 28/12/2006;
- CCNL Funzioni Locali 21 maggio 2018;
- Le Linee Guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica della Funzione pubblica n. 2 dl dicembre 2017 n.5 del dicembre 2019.

L’Istituto degli Innocenti adotta e, se necessario, aggiorna annualmente, previo parere vincolante del Nucleo di Valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni e della performance (SMVP) in coerenza con la legge e con le indicazioni contenute nei documenti sopra richiamati.

Il Piano attuativo annuale di cui all’art. 5 del Regolamento di Organizzazione dell’Ente, in quanto documento definito per la pianificazione dell’attività dell’Ente contenente gli obiettivi della gestione annuale nonché l’individuazione delle risorse economiche e strumentali necessarie per la realizzazione di detti obiettivi, rappresenta il documento equivalente al Piano della Performance.

1. FINALITÀ E PRINCIPI

La valutazione della performance individuale ed organizzativa è finalizzata a garantire il miglioramento della qualità dei servizi erogati e delle attività svolte dall'Istituto degli Innocenti, la valorizzazione delle professionalità in esso operanti, il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, la condivisione della missione e dei valori dell'Istituto.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) mira inoltre a promuovere e diffondere la cultura e la pratica dei processi valutativi, favorendo la partecipazione di tutti i soggetti alle fasi della valutazione e il confronto fra valutatori e valutati.

Nell'ambito della valutazione delle performance si tiene adeguatamente conto del rispetto dei vincoli dettati dalla normativa di riferimento.

Viene garantita la più ampia trasparenza, nel rispetto dei vincoli dettati per la tutela della riservatezza dei dati personali, del processo di valutazione e dei suoi esiti. Delle scelte che sono compiute nell'ambito del processo di valutazione è data tempestiva comunicazione ai soggetti interessati e/o ai destinatari.

Nella valutazione si tiene adeguatamente conto dei giudizi espressi dai cittadini e dagli utenti sulla qualità dei servizi erogati da parte dell'ente.

Il SMVP è uno strumento di gestione e sviluppo delle risorse umane attraverso l'analisi dei risultati e dei comportamenti all'interno dell'organizzazione secondo i principi di trasparenza, oggettività ed equità.

Il presente regolamento tiene separate le competenze della valutazione in capo all'amministrazione dalle competenze dell'erogazione dei compensi in capo alla contrattazione integrativa.

La erogazione delle indennità legate alla performance è uno strumento finalizzato al raggiungimento di tali fini.

2. GLI AMBITI DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'Istituto degli Innocenti misura annualmente la performance a livello organizzativo ed individuale.

La **performance organizzativa** riguarda la capacità della struttura organizzativa dell'ente di raggiungere gli obiettivi specifici dettati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, con completezza e puntualità, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità.

La **performance individuale** ha per oggetto l'attività individuale di ciascun dipendente osservata dal punto di vista della qualità del lavoro svolto, del contributo personale e professionale al miglioramento della qualità dei servizi e delle attività dell'ente, dei comportamenti, del rispetto dei processi aziendali e della normativa.

3. IL CICLO DELLE PERFORMANCE

Il Consiglio di Amministrazione (CdA) adotta il Piano attuativo annuale ai sensi dell'art. 5 del Regolamento di organizzazione, in cui sono declinati in una prospettiva annuale e per quanto possibile pluriennale gli obiettivi strategici individuati nel Programma di mandato. Il Piano attuativo annuale contiene gli obiettivi di sviluppo e miglioramento dell'Ente per ciascuna Area e viene predisposto dal Direttore Generale previa specifiche riunioni dell'Ufficio di Direzione, nelle quali sono acquisite ed esaminate le proposte dei Dirigenti in ordine alla specificazione degli obiettivi di competenza, nonché

alla individuazione delle risorse economiche e strumentali necessarie per la realizzazione di detti obiettivi. Alla fase istruttoria concorrono anche i Titolari di PO/Responsabili di servizio.

Il Piano attuativo annuale costituisce il riferimento per l'individuazione degli obiettivi di performance organizzativa e l'assegnazione degli obiettivi ai Direttori di Area e, da questi, al personale ad essi assegnato.

Nel Piano sono inoltre individuati i comportamenti e le competenze professionali e manageriali del personale direttivo oggetto di valutazione.

Il Piano attuativo annuale si armonizza con le leggi che assegnano specifici compiti e funzioni all'Istituto ed è elaborato in coerenza, per quanto applicabile, con le previsioni contenute nelle linee guida governative, tenendo conto degli esiti delle valutazioni dell'anno precedente.

In esso sono indicati gli obiettivi di performance che l'ente intende raggiungere, in coerenza con i propri documenti programmatici con una specificazione annuale. I singoli obiettivi vengono anche "pesati" a seconda della loro strategicità.

Sono previsti momenti di monitoraggio sul raggiungimento degli obiettivi nell'ambito dell'Ufficio di Direzione dell'Ente e contestualmente alle verifiche di bilancio.

La valutazione è di norma svolta nel secondo trimestre dell'anno con riferimento agli obiettivi dell'anno precedente.

4. GLI OBIETTIVI

L'approvazione degli obiettivi è condizione per la effettuazione della valutazione e per la erogazione delle incentivazioni legate alla performance.

Nel caso di differimento dei termini di approvazione dei documenti di programmazione e del Piano attuativo annuale, si procede sulla base degli obiettivi assegnati con il piano attuativo precedente, tenendo conto degli effetti connessi alla assegnazione delle risorse e comunque garantendo la continuità dell'azione amministrativa, anche dando corso –ove necessario- alla adozione di un piano provvisorio.

Gli obiettivi sono assegnati nel rispetto delle previsioni dettate dall'articolo 5 del D.Lgs. n. 150/2009 e smi in modo da soddisfare i seguenti requisiti: rilevanti e pertinenti; specifici e misurabili; tali da determinare miglioramenti significativi, in particolare per gli effetti esterni; riferibili ad un arco temporale predeterminato; commisurati a standard anche di altre amministrazioni analoghe; confrontabili con le tendenze che risultano nell'ente nell'ultimo triennio e correlati alle risorse disponibili.

Nel Piano sono riportati i relativi indicatori di monitoraggio e valutazione.

5. I SOGGETTI PREPOSTI ALLA VALUTAZIONE

Il CdA valuta il Direttore Generale sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Il CdA valuta i Direttori di Area su proposta del Nucleo di Valutazione, previa istruttoria curata dal Direttore Generale.

Nella valutazione delle competenze professionali e manageriali dei dirigenti il Nucleo di Valutazione tiene conto delle considerazioni espresse dal Direttore Generale.

La valutazione dei Direttori di Area viene generalmente svolta dopo che gli stessi hanno effettuato la valutazione del personale assegnato.

Concorre alla valutazione delle competenze/comportamenti dei Direttori di Area la valutazione dal basso condotta, attraverso strumenti di rilevazione anonimi, con il personale assegnato.

Il Direttore Generale e i Direttori di Area valutano i responsabili incaricati di Posizione Organizzativa e i dipendenti assegnati alle rispettive strutture, avvalendosi del supporto del Nucleo di Valutazione per quanto riguarda i titolari di Posizione Organizzativa.

I Direttori valutano i dipendenti assegnati all'Area su proposta obbligatoria, ma non vincolante, degli incaricati di Posizione Organizzativa /Responsabili di servizio di riferimento.

Il Direttore Generale elabora la relazione annuale finale sulla performance organizzativa dell'Ente da sottoporre al Consiglio di Amministrazione, con proposta del NdV, al fine di determinarne il grado complessivo di raggiungimento.

6. OGGETTO E DIMENSIONI DELLA VALUTAZIONE

Il SMVP dell'Istituto ha per oggetto la performance dell'Ente nel suo complesso e di tutto il personale.

La performance, divisa nei due ambiti già individuati, si articola e dettaglia come segue:

Performance Organizzativa

Prevede una valutazione del **Risultato di ente**, in riferimento alle cinque dimensioni individuate dal D.Lgs. 150/2009.

Per tali dimensioni sono individuati, nel Piano attuativo annuale, specifici indicatori di monitoraggio e valutazione, nonché il peso da assegnare alle diverse dimensioni.

È il consiglio di Amministrazione a decidere, con un unico valore di sintesi derivante dall'applicazione degli indicatori individuati per le diverse dimensioni, la percentuale di raggiungimento della performance organizzativa sulla base della relazione finale del Direttore Generale e della proposta elaborata dal NdV,

Performance Individuale

La performance individuale si articola in due aree di valutazione

- **Risultato individuale e di gruppo**: inteso come performance relativa agli indicatori di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati al valutato e, se del caso, al servizio/articolazione organizzativa di riferimento.
- **Comportamenti e competenze**, individuati tenendo conto delle strategie dell'amministrazione e valutati attraverso l'osservazione dei comportamenti lavorativi nel periodo considerato.

Per i dirigenti sono valutate anche le relative **competenze professionali e manageriali**.

7. SOGGETTI VALUTATI

I destinatari della valutazione sono i seguenti:

- *Personale a tempo indeterminato*, che abbia lavorato nell'anno di riferimento. Sono inclusi, quindi, tutti i dipendenti assunti o cessati nel corso dell'anno, ad eccezione di coloro che sono stati presenti in servizio per meno di 30 giorni, che non sono sottoposti alla valutazione individuale.
- *Personale a tempo determinato* in servizio per il periodo di tempo previsto dal CCDI e utile anche all'incentivazione monetaria (attualmente pari a 3 mesi).

Non viene sottoposto a valutazione il personale cessato per motivi disciplinari, in quanto non presenta il requisito dell'appropriatezza dell'esercizio del ruolo assegnato, da intendersi come costante rispetto delle norme legislative o regolamentari, del contratto collettivo o individuale, di atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dei codici di comportamento.

8. IL PROCESSO DI VALUTAZIONE

La valutazione è svolta in un'ottica di processo annuale; il percorso valutativo si attiva con la condivisione degli obiettivi e degli elementi oggetto di valutazione e si sviluppa attraverso un processo di confronto continuo, finalizzato sia al raggiungimento degli obiettivi sia alla crescita professionale del personale. Il processo prevede un momento di monitoraggio intermedio ed un momento conclusivo che si realizza nel colloquio individuale di restituzione.

9. GLI ESITI DELLA VALUTAZIONE

Il risultato della valutazione individuale corrisponde all'individuazione delle aree di miglioramento di ciascuno, sulle quali è opportuno intervenire in una logica di crescita e sviluppo.

I risultati finali della valutazione della performance rappresentano:

- per il singolo, il punto di partenza per definire specifici percorsi di crescita anche programmando opportune azioni formative;
- per l'amministrazione, in forma aggregata, una importante fonte informativa rispetto ai cambiamenti organizzativi in atto, conseguenti alle scelte effettuate, e per programmare le necessarie attività di formazione, comunicazione o riorganizzazione da attivare.

Sulla base degli esiti delle valutazioni sono ripartite le incentivazioni della performance, con riferimento in primo luogo alla indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa, nonché alla *performance* individuale e/o organizzativa del personale sulla base dei criteri stabili in contrattazione integrativa.

Degli esiti delle valutazioni si tiene conto anche nelle progressioni economiche, nelle progressioni di carriera, nell'attribuzione degli incarichi di responsabilità e nel conferimento degli incarichi di posizione organizzativa.

Degli eventuali esiti negativi della valutazione si tiene conto nell'accertamento delle responsabilità dirigenziali e disciplinari.

Il contratto integrativo stabilisce i criteri per erogare la performance ai dipendenti e la retribuzione di risultato ai dipendenti incaricati di posizione organizzativa.