



SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

(art. 7, d.lgs. n. 150/2009)

Articolo 1

Riferimenti normativi, definizioni e finalità

Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance (SMVP) introdotto dal D.Lgs 150/2009 e ss.mm.ii. costituisce l'insieme delle metodologie, modalità ed azioni che hanno ad oggetto la misurazione e la valutazione dei risultati dell'organizzazione, posti in relazione con i soggetti e/o le strutture coinvolte nei processi produttivi aziendali.

Il SMVP, quindi, è un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del ciclo della performance.

Sulla base del d.lgs. 150/2009, come modificato dal d.lgs. 74/2017, l'amministrazione pubblica aggiorna annualmente un documento che ne descrive il funzionamento; in tale documento, ciascuna amministrazione, tenuto conto del quadro normativo di riferimento, nonché degli indirizzi forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), riporta anche i ruoli e le responsabilità di ciascuno dei soggetti coinvolti nelle diverse fasi di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione.

L'attuazione di tale Sistema consente di pervenire alla misura di parametri quantitativi e semi quantitativi (numerabili), attraverso cui si potrà procedere alla valutazione convenzionale dei risultati ottenuti dalle singole strutture (performance organizzativa) ed alla logica correlata valorizzazione delle performance individuali.

La performance rappresenta, quindi, il contributo che ciascuna gruppo organizzato o singolo individuo dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Mezzogiorno (di seguito ISZM) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi programmati, quindi alla soddisfazione dei fabbisogni per i quali l'organizzazione stessa è costituita.

In considerazione sia dell'ampiezza che della profondità del concetto di "performance", l'IZSM programma, monitora, misura, valuta e porta a conoscenza i propri risultati in riferimento alla complessità del proprio modello organizzativo (risultati e modalità di raggiungimento degli stessi) ed in relazione ai diversi livelli di governo aziendale. Con l'attuazione di tale logica, l'Istituto intende misurare e rendere pubblica e trasparente l'efficacia organizzativa rispetto ai propri obiettivi istituzionali (accountability), introducendo fra l'altro, a supporto dei processi decisionali, uno strumento di apprendimento organizzativo e di orientamento dei comportamenti.

Il Sistema, costituendo di fatto la capacità dell'organizzazione di programmare ed orientarsi nel percorso di conseguimento della propria missione, deve essere organizzato ed attuato in modo da perseguire il miglioramento della qualità dei servizi pubblici e la crescita delle professionalità.

A tal fine, il Sistema stesso prevede:

- l'attuazione del ciclo di gestione delle performance, per orientare le risorse disponibili al conseguimento degli obiettivi;
- l'individuazione di un sistema di obiettivi ed indicatori per la misurazione e valutazione dei risultati conseguiti;

- l'analisi e la valorizzazione degli apporti individuali in relazione al contributo assicurato per il conseguimento dei suddetti risultati organizzativi.

Articolo 2 La gestione della performance

Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 1, l'IZSM sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance con la sua articolazione nei seguenti punti:

1. fasi di articolazione:

- individuazione delle aree di intervento e degli obiettivi strategici da parte della Direzione, in attuazione della propria visione, tenuto conto degli indirizzi del Consiglio di Amministrazione e in recepimento delle linee programmatiche dettate a livello nazionale e regionale (missione);
- attivazione del processo annuale di *budgeting*, con la definizione ed assegnazione degli obiettivi operativi che si intendono raggiungere dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori di performance, oltre all'allocazione delle risorse disponibili (visione);
- monitoraggio generale delle attività programmate ed eventuale rimodulazione dei contenuti in termini di obiettivi e rispettivi indicatori di risultato;
- misurazione dei risultati e valutazione delle performance organizzative conseguite nell'esercizio e del correlato grado di perseguimento delle strategie direzionali;
- rendicontazione dei risultati in una logica di massima trasparenza nei riguardi delle Istituzioni, nonché dei competenti Organi esterni, soprattutto dei cittadini, degli utenti e degli altri destinatari dei servizi.



2. modalità:

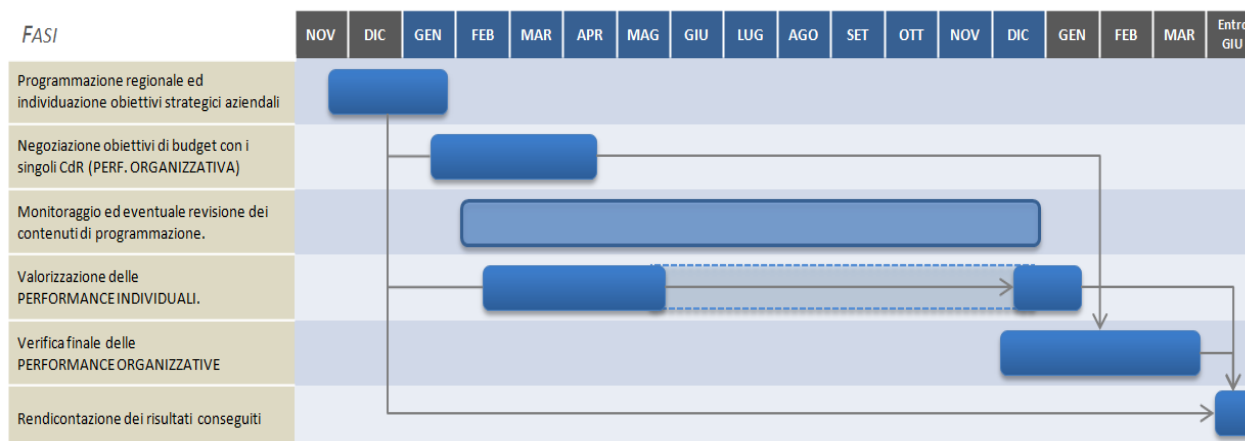
- a livello strategico il Consiglio di Amministrazione dell'IZSM, tenuto conto di quanto definito a livello istituzionale, adotta il Piano delle Performance nell'ambito del quale sono individuati gli obiettivi strategici triennali.
- il Direttore Generale declina, al livello direzionale ed operativo, con proprio atto gli obiettivi strategici in obiettivi operativi utilizzando lo strumento di supporto nella gestione strategica dell'impresa denominato della "*Balanced Scorecard*" caratterizzato da un approccio multidimensionale.

3. tempistica:

Le date annuali (timing) delle diverse fasi della gestione della performance, pur condizionabile da fattori "esterni" al governo dell'Istituto (vedi le linee d'indirizzo riferite alla programmazione nazionale e regionale), una volta messe a regime:

- entro il 31 gennaio, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;
- entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è adottata dal Consiglio di Amministrazione e validata dall'Organismo di valutazione (ai sensi dell'articolo 14 D.Lgs 150/2009) e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali

raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.



Articolo 3

Il sistema di gestione della performance

Presupposti:

1. L'IZSM valuta annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adotta ed aggiorna annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:
 - a) dall' Organismo Indipendente di valutazione della performance, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice;
 - b) dai dirigenti sulla performance individuale del personale assegnato;
 - c) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dall'articolo 19-bis del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
3. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono collegate:

 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
4. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Gli ambiti della valutazione

Gli ambiti di valutazione sono disciplinati secondo una metodologia basata su una duplice dimensione:

- A.** Valutazione Quantitativa dei Risultati: relativa all'assegnazione di specifiche misure di performance (indicatori) correlati al sistema di obiettivi e di target con relativo peso;
- B.** Valutazione Qualitativa relativa al Contributo e Capacità dimostrati.

Le componenti sopra citate, a seconda del profilo professionale di riferimento, troveranno diversa articolazione nelle diverse prospettive del Piano delle Performance e differente peso nella valutazione complessiva.

In sede di attivazione del processo annuale di *budgeting*, con la definizione ed assegnazione degli obiettivi operativi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori di performance, viene concordato il punteggio espresso in centesimi da assegnare a ciascun elemento di valutazione, fermi rimanenti i limiti normativi vigenti.

Nell'individuare il punteggio da assegnare ai diversi elementi di valutazione viene data evidenza del diverso ruolo e conseguente livello di responsabilità assegnate/assunte ai/dai dipendenti nell'ambito aziendale. Il totale dei "pesi" assegnati a ciascun dipendente deve essere uguale a 100.

La valutazione della performance individuale che dà diritto all'accesso ai sistemi premianti viene ad articolarsi, a seconda del profilo professionale, come segue:

I Soggetti e le Responsabilità del processo di valutazione

Il processo di valutazione coinvolge una serie di soggetti con posizione di Valutatore e/o Valutato secondo il seguente schema:

VALUTATO	ELEMENTO DI VALUTAZIONE	VALUTATORE
Dirigente di Struttura Complessa	Valutazione Risultati A.1 – A. 2	OIV
	Valutazione Contributo e Capacità B.1 – B.2	
Dirigente di Struttura Semplice	Valutazione Risultati A.1 – A. 2	Dirigente di Struttura Complessa o Dirigente di riferimento
	Valutazione Contributo e Capacità B.1 – B.2	
Professional	Valutazione Risultati A.1 – A. 2	Dirigente di Struttura Complessa o Semplice o Dirigente di riferimento (per le aree di Staff)
	Valutazione Contributo e Capacità B.1	
Comparto	Valutazione Risultati A	Dirigente di Struttura Complessa o Semplice o Dirigente di riferimento (per le aree di Staff)
	Valutazione Contributo e Capacità B	

Periodi di Assenza

Il contributo offerto dal personale a tempo indeterminato e determinato, anche assunto in corso di anno, è dipendente dalla permanenza in servizio dello stesso, pertanto periodi di assenza protratti incidono sull'apporto partecipativo alla performance.

Per quanto sopra si stabilisce che la partecipazione alla performance sia collegata ad un coefficiente di presenza nell'arco dell'anno definito in sede di accordo integrativo.

Articolo 4

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

1. Funzioni:

- a) promuove l'adeguamento nel tempo del sistema di misurazione e valutazione della performance mediante formulazione di proposte alla competente struttura;
- b) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;
- c) comunica tempestivamente al Presidente dell'IZSM e al Direttore Generale le eventuali criticità riscontrate;
- d) valida la Relazione sulla performance;
- e) fornisce supporto tecnico alle strutture e ai vertici dell'IZSM nel processo di definizione degli obiettivi dell'Ente;
- f) supporta il Direttore Generale nella definizione degli obiettivi dei Dirigenti, nonché dei relativi indicatori;
- g) propone i correttivi necessari per garantire l'omogeneità nella definizione degli obiettivi e indicatori, nonché nella valutazione finale;
- h) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi incentivanti, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- i) provvede alla misurazione dei risultati raggiunti relativamente alla performance organizzativa ed agli obiettivi dei Dirigenti di Struttura Complessa;
- j) propone al Direttore Generale dell'IZSM la valutazione annuale dei Dirigenti di Struttura Complessa e l'attribuzione ad essi dei premi;
- k) esamina le richieste di revisione delle valutazioni pervenute dal personale dirigente e dai dipendenti;

2. Nell'esercizio delle funzioni di cui al precedente comma, l'Organismo indipendente di valutazione ha accesso a tutti gli atti e documenti in possesso dell'amministrazione, utili all'espletamento dei propri compiti, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali. Tale accesso è garantito senza ritardo. L'Organismo ha altresì accesso diretto a tutti i sistemi informativi dell'amministrazione, ivi incluso il sistema di controllo di gestione, e può accedere a tutti i luoghi all'interno dell'amministrazione, al fine di svolgere le verifiche necessarie all'espletamento delle proprie funzioni, potendo agire anche in collaborazione con gli organismi di controllo di regolarità amministrativa e contabile dell'amministrazione. Nel caso di riscontro di gravi irregolarità, l'Organismo indipendente di valutazione effettua ogni opportuna segnalazione agli organi competenti.

3. Funzionamento:

Il funzionamento dell'OIV seguirà il regolamento che l'OIV stesso, in collaborazione con gli organi di governo dell'IZSM ha predisposto, previa adozione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'IZSM.

4. Segnalazioni degli utenti

I cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, anche comunicando direttamente all'Organismo indipendente di valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, secondo le modalità stabilite dallo stesso Organismo con apposita regolamentazione.

Articolo 5

Modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio

- 1. Al fine di procedere ad una programmazione delle performance organizzative ed individuali in forma assolutamente responsabilizzata rispetto alle risorse disponibili e/o programmabili, il Sistema prevede un costante monitoraggio circa la coerenza dei programmi dell'istituto rispetto al contenuto dei documenti peculiari predisposti per la programmazione economica e finanziaria dell'IZSM.

2. A tal proposito, in relazione a ciascuna obiettivo rientrante nella Programmazione strategica ed operativa, l'Amministrazione può definire e monitorare anche l'impatto economico, in termini di costi e ricavi d'esercizio, dallo stesso derivanti, a garanzia sia della fattibilità dei suddetti programmi, che della convergenza verso i propri obiettivi di bilancio.

Articolo 6

Azioni di miglioramento del sistema e del ciclo di gestione delle performance

La gestione del Sistema di misura e valutazione e del Ciclo di gestione delle performance prevede un continuo monitoraggio di tutti gli ambiti e delle fasi sopra richiamate; a tal proposito l'OIV, con il supporto delle funzioni integrate afferenti all'Ufficio assegnato al suo supporto, oltre ad accertare la corretta applicazione dei relativi sottosistemi, ove ne ravveda l'opportunità, è tenuto a portare all'attenzione della Direzione Generale l'opportunità di procedere ad eventuali interventi correttivi o migliorativi, riferendosi in particolare ai seguenti elementi:

- tempistica delle procedure di programmazione e controllo;
- oggettività, trasparenza ed equità dei contenuti di programmazione;
- tipologia degli strumenti di programmazione, con particolare riferimento agli strumenti di budgeting;
- qualità e tempestività dei flussi informativi aziendale dell'Istituto e della connessa reportistica;
- cultura diffusa nell'ambito dell'Istituto circa la corretta gestione della performance in termini efficaci, efficienti ed innovativi;
- funzioni svolte dai diversi soggetti coinvolti nella gestione delle performance.

Articolo 7

Procedure di conciliazione

1. Nel caso in cui il valutato non sia soddisfatto della valutazione ricevuta, avrà 20 giornidi tempo per richiedere la revisione della propria valutazione.
2. La richiesta andrà presentata alla figura gerarchicamente sovraordinata al "valutatore". Entro i successivi 30 giorni la figura interpellata dovrà convocare l'istante, congiuntamente al primo valutatore, per analizzare le ragioni del ricorso.
3. A conclusione della nuova audizione, e nei successivi 15 giorni al riesame la valutazione dovrà essere confermata o modificata.
4. Nel caso in cui il Dirigente non sia soddisfatto della ulteriore valutazione ricevuta, la richiesta andrà presentata al Direttore Generale ed all'Organismo indipendente di Valutazione. Entro i successivi 30 giorni l'organismo dovrà convocare il responsabile, congiuntamente al Direttore Generale o suo delegato, per valutare le ragioni del ricorso. A tal fine, l'Organismo indipendente di Valutazione potrà anche convocare il valutatore di prima e/o seconda istanza. A conclusione della nuova audizione, l'Organismo indipendente di Valutazione dovrà predisporre idonea relazione da presentare al Direttore Generale, nella quale evidenziare le ragioni espresse dal ricorrente, nonché il proprio giudizio su tale ricorso. Alla luce di questi nuovi elementi si stabilirà la nuova valutazione.

Articolo 8

Disposizioni finali e transitorie

1. Per quanto non espressamente previsto si rinvia alle disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali in materia ed eventuali protocolli applicativi;
2. Le disposizioni del presente regolamento troveranno applicazione dal primo anno successivo alla sua adozione;
3. Con effetto dalla data di entrata in vigore del presente regolamento sono abrogate tutte le altre disposizioni precedentemente emanate nella materia e comunque con esso incompatibili.