

## **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

### PREMESSA e RIFERIMENTI NORMATIVI

DLgs 150/2009

Legge Regione Toscana 30/2015

Legge Regione Toscana 1/2009

DPGR 33/R del 24.03.2010

Delibera Giunta Regionale n.945 del 06.10.2015

Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici - dotazione organica – norma di accesso dell'Ente Parco Regionale Migliarino San Rossore Massaciuccoli approvato con Delibera del Consiglio Direttivo n.53 del 16/04/2008 ss. mm. ii.

DLgs 74 del 25.05.2017

Delibera Consiglio Direttivo n.55 del 06.11.2018

Ai sensi dell'articolo 2 comma 1 DLgs 150 del 27.10.2009 il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche il cui rapporto di lavoro e' disciplinato dall'articolo 2 comma 2 del DLgs 30 marzo 2001, n.165, ha come fine quello di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale. A tal fine, la misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, rappresenta ai sensi dell'articolo 4 comma 1 DLgs 150/2009 una fase del ciclo di gestione della performance.

Ai sensi dell'articolo 20 bis comma 1 del Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici, l'Ente Parco adotta, nel rispetto delle relazioni sindacali, un sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione al fine di:

- a) migliorare l'organizzazione dell'ente e la qualità delle prestazioni erogate
- b) incentivare il buon andamento dell'amministrazione
- c) valorizzare ed incentivare il merito sulla base dei risultati
- d) assicurare la trasparenza delle informazioni relative all'organizzazione

Ai sensi dell'articolo 7 comma 2 DLgs 150/2009 la funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance (OIV) cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice
- dai dirigenti di ciascuna amministrazione
- dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione

Ai sensi del DPGR 33/R del 24.03.2010 è istituito un Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) unico per il personale della Giunta Regionale e degli enti dipendenti. All'Organismo Indipendente di Valutazione, istituito presso la Regione Toscana, compete la proposta di valutazione annuale del Direttore, mentre la valutazione del personale del comparto (comprese le PO) dell'Ente Parco sarà di competenza del Direttore dell'Ente.

## MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Ai sensi dell'articolo 8 comma 1 DLgs 150/2009 il Sistema di misurazione e valutazione della *performance organizzativa* concerne:

- l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività
- l'attuazione di piani e programmi (ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse)
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi (anche attraverso modalità interattive)
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità

La misurazione della performance organizzativa riguarda il personale del comparto dell'Ente Parco con esclusione del Direttore, ed è riferita a tre diverse unità di analisi:

- amministrazione nel suo complesso
- singole unità organizzative dell'amministrazione
- processi e progetti

Le risorse destinate in sede di contrattazione del Fondo Risorse Decentrate dell'anno di riferimento alla performance organizzativa sono pertanto ripartite tra le diverse unità di analisi secondo le seguenti modalità:

- amministrazione nel suo complesso (60%) Queste risorse sono destinate a tutto il personale interessato in riferimento alla partecipazione complessiva al raggiungimento degli obiettivi strategici fissati nel Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa. La valutazione della performance della amministrazione nel suo complesso è competenza del Consiglio direttivo dell'Ente che approva la Relazione della performance predisposta dalla direzione e che viene successivamente validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione. L'apporto di ciascun dipendente viene pesato in base alla percentuale di presenza rappresentato dal rapporto tra gg lavorati e gg teorici. Tale percentuale viene riproporzionata in caso di part-time.
- singole unità organizzative dell'amministrazione (25%)  
Per quanto riguarda le singole unità organizzative, occorre fare riferimento alla partecipazione delle varie aree in cui è definita la struttura organizzativa dell'Ente Parco, al raggiungimento degli obiettivi strategici sui quali viene valutato il Direttore. La valutazione dell'operato delle singole unità organizzative verrà effettuata dal Direttore e le risorse così determinate saranno destinate ai dipendenti appartenenti alle singole unità. Ad ogni unità organizzativa verrà pertanto attribuito un peso. La somma dei pesi così attribuiti dovrà necessariamente essere uguale a 100. L'importo dell'incentivo riconosciuto ad ogni unità organizzativa verrà determinato in maniera motivata in proporzione al peso assegnato e distribuito ai dipendenti a quell'unità assegnati. La ripartizione tra il personale dipendente verrà effettuata in base allo stesso criterio relativo alla ripartizione dell'incentivo relativo all'amministrazione nel suo complesso.
- processi e progetti (15%)  
La ripartizione delle risorse disponibili viene effettuata con riferimento a tutte quelle attività finalizzate a processi e progetti che vengono gestiti internamente alle singole unità organizzative o da più unità organizzative. Ad ogni processo/progetto dovrà essere assegnato un peso in modo che la somma dei pesi sia pari a 100 che sarà attribuito dal Direttore. L'importo dell'incentivo riconosciuto ad ogni unità organizzativa verrà determinato in proporzione al peso assegnato e distribuito ai dipendenti a quell'unità assegnati. La ripartizione tra il personale dipendente verrà effettuata in base allo stesso criterio utilizzato per la ripartizione dell'incentivo

relativo all'amministrazione nel suo complesso. La valutazione dell'operato delle singole unità organizzative verrà effettuata dal Direttore e le risorse così determinate saranno destinate ai dipendenti appartenenti alle singole unità.

## MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Ai sensi dell'articolo 9 comma 1 DLgs 150/2009 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:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva)
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali
- 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
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi

La misurazione e valutazione della performance del Direttore è effettuata dal Presidente che riceve la proposta di valutazione del Direttore da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, istituito presso la Regione Toscana, con specifico riferimento alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi strategici inseriti all'interno del Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa.

La retribuzione di risultato potenziale spettante al Direttore è stabilita con delibera della Giunta Regionale. La retribuzione di risultato che sarà effettivamente erogata al Direttore, sarà determinata applicando la percentuale di raggiungimento degli obiettivi strategici risultante dall'attività di misurazione e valutazione alla retribuzione di risultato potenziale.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti che sono stati oggetto di attribuzione di un incarico di posizione organizzativa (limitatamente al periodo in cui tale ruolo di responsabilità è stato svolto, nel caso di attribuzione, interruzione, cessazione, sospensione dell'incarico in corso d'anno) è effettuata dal Direttore dell'Ente Parco.

La somma prevista potenzialmente a titolo di retribuzione di risultato per ciascuna posizione organizzativa, prima di essere erogata a favore del beneficiario, dovrà essere riproporzionata in base alla durata dell'incarico, per poi essere ripartita secondo i seguenti fattori di valutazione:

- Indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (60%)
- Raggiungimento di specifici obiettivi individuali (25%)
- Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura (10%)
- Competenze professionali e manageriali dimostrate (5%)

Gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità sono definiti all'interno dell'atto di attribuzione della Posizione Organizzativa. Per ogni indicatore di performance relativo all'ambito organizzativo di diretta responsabilità in sede di valutazione verrà attribuita una percentuale di raggiungimento dell'obiettivo adeguatamente motivata. La media delle percentuali rappresenta la percentuale di obiettivo raggiunto ai fini della misura del fattore di valutazione.

Gli obiettivi individuali del personale incaricato di posizione organizzativa si riferiscono direttamente agli obiettivi affidati in sede di definizione analitica del Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa.

Per quanto riguarda la percentuale di misurazione e valutazione della qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, si applicherà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi strategici dichiarati in sede di redazione del Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa, secondo quanto riportato nella Relazione sulla performance approvata dal Consiglio direttivo.

Per quanto riguarda invece le competenze professionali e manageriali dimostrate, sarà necessario fare riferimento alle capacità dimostrate per il raggiungimento dei risultati dell'area di pertinenza. In particolare, verrà valutato l'inserimento di innovazioni procedurali comportanti maggiore produttività e l'accrescimento di competenze in grado di produrre risultati di elevata qualità. La misurazione verrà effettuata dal Direttore con una

valutazione compresa tra 0 e 100, adeguatamente motivata. Il corrispondente valore (espresso in termini percentuali) sarà applicato per la determinazione della retribuzione di risultato da erogare ai fini del fattore di valutazione in parola.

La somma dei vari importi così determinati per i singoli fattori di valutazione determinerà pertanto la retribuzione di risultato da erogare a favore del personale titolare di posizione organizzativa.

La media delle valutazioni effettuate dal Direttore in riferimento ai singoli ambiti di valutazione (ponderate con il peso assegnato) rappresenta il valore di sintesi di valutazione individuale. Tale valore sarà preso in considerazione ai fini dell'attribuzione selettiva delle progressioni economiche orizzontali, della valutazione curriculare in caso di procedura di reclutamento (con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno) per le progressioni economiche verticali, al fine dell'assegnazione di incarichi e responsabilità di cui all'articolo 70-quinquies CCNL 21.05.2018, all'accesso dei dipendenti a percorsi di alta formazione o esperienze lavorative presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali.

Ai sensi dell'articolo 9 comma 2 DLgs 150/2009, la misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale (del comparto) sono collegate:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (70%)
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza (27%)
- alle competenze dimostrate (3%)

Per quanto riguarda il raggiungimento di specifici obiettivi (di gruppo o individuali), così come per la misurazione del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, la misurazione e la valutazione della performance individuale verrà effettuata dal Direttore, in base alle informazioni ricavabili dal Piano della Prestazione della Qualità Organizzativa, nella sua declinazione contenente gli obiettivi richiesti ai singoli dipendenti o a gruppi di lavoro specificatamente individuati.

In particolare, per ogni obiettivo individuale o di gruppo individuato all'interno del Piano degli Obiettivi dell'anno di riferimento, viene individuato un peso di riferimento. La somma dei pesi attribuiti ai vari obiettivi individuali o di gruppo deve necessariamente essere uguale a 100. Le risorse effettivamente destinate ad un obiettivo saranno pertanto determinate dall'ammontare complessivo delle risorse destinate alla performance individuale misurata attraverso il raggiungimento di specifici obiettivi (di gruppo o individuali) ponderate con il peso relativo. La somma così determinata verrà destinata al personale dipendente interessato in base ad una percentuale di raggiungimento dell'obiettivo compresa tra zero e cento (zero obiettivo completamente non raggiunto; 100 obiettivo completamente raggiunto). La percentuale assegnata a ciascun dipendente potrà essere diversificata per tener conto del diverso contributo individuale al raggiungimento dell'obiettivo.

Per quanto riguarda la misurazione e la valutazione della performance individuale dal punto di vista della qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, il Direttore effettuerà una valutazione individuale adeguatamente motivata in una scala da zero a cento. Secondo la valutazione effettuata verranno poi ripartite tra il personale dipendente interessato le risorse previste.

Per quanto riguarda la valutazione delle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi tenuti dai singoli dipendenti, la valutazione del Direttore verrà effettuata riconoscendo un punteggio compreso tra 0 e 100. Tale fattore viene valutato in maniera selettiva, pertanto la somma prevista a favore della presente caratterizzazione della performance, verrà attribuita solo ai dipendenti che abbiano registrato una valutazione superiore alla media. Le valutazioni dovranno essere motivate e dovranno essere sinteticamente indicate quali competenze particolari siano state dimostrate in eccesso a quelle richieste al profilo professionale di appartenenza.

La somma delle valutazioni attribuite ad ogni singolo dipendente, ciascuna ponderata in relazione al peso attribuito alle diverse modalità di misurazione e valutazione della performance individuale, rappresenta il giudizio complessivo riferito a ciascun dipendente. Tale valore sarà preso in considerazione ai fini dell'attribuzione selettiva delle progressioni economiche orizzontali, alla valutazione curriculare in caso di procedura di reclutamento (con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno) per le progressioni economiche verticali, al fine dell'assegnazione di incarichi e responsabilità di cui all'articolo 70-quinquies CCNL 21.05.2018, all'accesso dei dipendenti a percorsi di alta formazione o esperienze lavorative presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali, all'attribuzione della maggiorazione del premio individuale previsto dall'articolo 69 CCNL 21.05.2018.

Ai sensi dell'articolo 23 DLgs 150/2009, le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52 comma 1-bis DLgs 165/2001, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili (risorse stabili del Fondo).

Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 16 CCNL 21.05.2018 dovranno essere rispettati i seguenti criteri:

- le progressioni economiche devono essere riconosciute in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti
- le progressioni economiche devono essere attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto

- ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi

Ai sensi dell'articolo 24 DLgs 150/2009, le amministrazioni pubbliche coprono i posti disponibili secondo quanto contenuto nel piano triennale del fabbisogno del personale attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze dell'amministrazione. A tal fine, ai fini della definizione delle procedure di reclutamento con riferimento al personale interno, sarà dato peso preponderante agli esiti del Sistema di misurazione e valutazione.

Ai sensi dell'articolo 26 DLgs 150/2009, le amministrazioni pubbliche riconoscono e valorizzano i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti e a tali fini:

- a) promuovono l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali
- b) favoriscono la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali

Essendo tali iniziative limitate dalle risorse finanziarie disponibili e a ciò destinabili, tali opportunità riguarderanno in maniera selettiva il personale che ha raggiunto i risultati più alti in sede di valutazione.

Ai sensi dell'articolo 69 CCNL 21.05.2018, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale riconosciuto in sede di misurazione e valutazione della performance individuale.

In sede di prima applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, non viene attribuita la maggiorazione del premio individuale.