

ARCEA

Agenzia Regione Calabria per le Erogazioni in Agricoltura
Via E. Molè – Trav. L. Di Bona - 88100 CATANZARO

REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Art. 1 – campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la valutazione e la premialità del personale dell'ARCEA, ai sensi dell'art. 7 del D. lgs. n. 150/2009.

Art. 2 – ciclo di gestione delle performance

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Agenzia, 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 pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. L'Agenzia è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, ai dirigenti, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione di cui all'articolo 13 del D. Lgs. n. 150/2009.
3. L'Agenzia adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
4. L'Agenzia adotta metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi.
5. Dall'applicazione delle disposizioni del presente regolamento non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza dell'ente. A tale fine si utilizzano le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 3 – definizione delle fasi del ciclo di gestione delle performance

1. Gli obiettivi sono programmati su base annuale e definiti, entro il 28 febbraio, dal Direttore, sentiti i dirigenti. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici.

2. In particolare, entro il 31 gennaio di ogni anno il Direttore approva il piano della performance. In detto piano sono definiti gli obiettivi, gli indicatori e i valori di riferimento su cui si basa la misurazione, la valutazione e la rendicontazione dei risultati organizzativi.
3. Gli obiettivi sono:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di un anno;
 - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
 - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
 - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
4. Il conseguimento degli obiettivi costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Art. 4 – Modalità di raccordo ed integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio

1. Il collegamento tra obiettivi e risorse finanziarie ed umane è effettuato nel bilancio di previsione dell'anno di riferimento e nel piano della performance, quest'ultimo da adottarsi entro il mese di gennaio di ogni anno.

Art. 5 – Monitoraggio

1. L'Organismo indipendente di valutazione delle performance, con il supporto dei dirigenti, verifica l'andamento delle performance, rispetto agli obiettivi durante il periodo di riferimento e adotta, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio, comunicando le criticità riscontrate al Direttore Generale.
2. Entro il 30 giugno di ogni anno l'OIV effettua il monitoraggio del ciclo di gestione delle performance in corso d'opera e propone l'attivazione di eventuali interventi correttivi.

Art. 6 – Differenziazione premiale

1. Ai sensi dell'art. 5, comma 11 – quinquies del D. L. 6 luglio 2012 n. 95, convertito con Legge 7 agosto 2012, n. 135 ai dirigenti e al personale non dirigenziale che risultano più meritevoli in esito alla valutazione effettuata è attribuito un trattamento accessorio maggiorato di un importo

compreso tra il 10 e il 30 per cento rispetto al trattamento accessorio medio attribuito ai dipendenti appartenenti alle medesime categorie.

Art. 7 – Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

A) Personale Dirigente:

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale dirigente è effettuata sulla base di punteggi conseguibili per ogni ambito e criterio, ed è così di seguito rappresentata:

Macro aree della valutazione	Peso (%)
Obiettivi della performance*	30
Obiettivi individuali	20
Comportamenti organizzativi e procedure amministrative	15
Contributo assicurato alla Performance complessiva dell'Ente **	15
Capacità di differenziazione	20
TOTALE	100

* Il grado di raggiungimento degli obiettivi della performance è misurato attraverso la media ponderata degli indicatori afferenti gli obiettivi operativi moltiplicata per il peso che l'obiettivo possiede rispetto alla performance complessiva della struttura coinvolta.

** Il contributo assicurato alla Performance complessiva dell'Ente è misurato attraverso la media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici, quantificata attraverso gli indicatori di impatto, secondo il grado di coinvolgimento di ciascuna Struttura.

Grado di raggiungimento degli obiettivi:

Livello raggiunto	Motivazione
(100/91)	<i>Ha realizzato in modo pieno tutti gli obiettivi assegnati, raggiungendo risultati talora superiori alle aspettative ed impresso un notevole miglioramento alle attività di competenza. Ha tenuto comportamenti organizzativi che hanno dato luogo a performance eccellenti.</i>

(90/71)	<i>Ha realizzato in modo soddisfacente gli obiettivi assegnati, raggiungendo i risultati prestabiliti, ed impresso un significativo miglioramento alle attività di competenza. Ha tenuto comportamenti organizzativi che hanno dato luogo a performance di ottimo livello.</i>
(70/51)	<i>Ha realizzato in modo adeguato gli obiettivi assegnati e svolto le attività di competenza con sufficiente diligenza e impegno. Ha tenuto comportamenti organizzativi che hanno dato luogo a performance accettabili.</i>
(50/40)	<i>Gli obiettivi assegnati risultano realizzati solo in modo parziale o inadeguato e ha svolto le attività di competenza senza la diligenza e l'impegno richiesto. Ha tenuto comportamenti organizzativi che hanno dato luogo a performance insoddisfacenti.</i>

Parametri per il calcolo della retribuzione di risultato dei Dirigenti:

PUNTEGGIO		FASCE	
DA	A		
40	50	NON CONFORME	NESSUNA RETRIBUZIONE
51	70	PARZIALMENTE CONFORME	RETRIBUZIONE 60%
71	90	CONFORME	RETRIBUZIONE 80%
91	100	PIENAMENTE CONFORME	RETRIBUZIONE 100%

B) Personale non dirigente

L'indennità di produttività per ciascuna categoria di personale è stabilita assicurando un rapporto differenziale tra le varie Categorie di inquadramento, determinato in sede di Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa.

La somma complessiva stanziata per la produttività nell'ambito delle risorse variabili del Fondo per il salario accessorio, è suddivisa in modo direttamente proporzionale ai predetti coefficienti e viene ripartita tra i dipendenti fino all'esaurimento delle risorse destinate a tale istituto.

In sede di erogazione della produttività sono decurtati dall'importo i periodi di assenza dal servizio per aspettativa non retribuita a vario titolo e/o per cessazione o mobilità/trasferimento a vario titolo.

La corresponsione dell'indennità avviene solo a seguito di valutazione positiva del dipendente effettuata dai Dirigenti e, per gli Uffici che ne sono sprovvisti, dal Direttore, mediante le schede allegare al contratto.

Il metodo utilizzato per la valutazione individuale si fonda su un sistema numerico che assegna a ciascun elemento di valutazione un valore quantitativo specifico che va da un minimo di 0 ad un massimo di 10, dove 0 sta per scarso e 10 per eccellente, nell'ambito di un punteggio complessivo conseguibile pari a 80.

Le risorse assegnate all'incentivazione della produttività individuale verranno attribuite in base al valore-punto ottenuto da ciascun dipendente in sede di valutazione dirigenziale. L'importo individuale verrà calcolato dividendo le risorse disponibili complessive per il monte-punti totale ottenuto dai dipendenti.

Il valore massimo attribuibile è 80, il punteggio valido per ottenere la produttività, dovrà essere pari o superiore a 52 punteggio che si colloca tra un risultato sufficiente e un risultato apprezzabile poiché secondo l'articolo 37 comma 1 del CCNL 22/01/04 "La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2 lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, *come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.*

Il coefficiente ottenuto verrà successivamente moltiplicato per il valore-punto individuale attribuito a ciascun dipendente in sede di valutazione. Saranno decurtati dall'importo i periodi di assenza dal servizio per aspettativa non retribuita a vario titolo e/o per cessazione o mobilità/trasferimento a vario titolo. Sono fatte salve tutte le altre assenze tranne quelle relative alle trattenuta di malattia prevista dalla vigente normativa.

Il dipendente valutato potrà presentare osservazioni alla scheda compilata dal Direttore o dai Dirigenti, entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della stessa. Le osservazioni si hanno per non accolte, se la scheda di valutazione non viene riformulata dal valutatore entro 10 giorni lavorativi dalla ricezione delle osservazioni.

C) Schede di valutazione per il Personale non dirigente di Categoria D:

A	VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE AL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI (Max 30)
PRESTAZIONI RESE IN TERMINI QUALI-QUANTITATIVE	
Viene valutata la prestazione resa dal dipendente nello svolgimento della normale attività di servizio, con valori differenziati secondo le seguenti tipologie:	
1. capacità di risposta alla richiesta di soddisfazione di un bisogno specifico dell'utenza, o necessità dell'Amministrazione;	
2. capacità a porre in essere entro termini o parametri predeterminati specifiche attività.	
3. continuità temporale dell'attività lavorativa.	
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA	
Vengono valutati i seguenti aspetti :	
1. grado di adeguatezza alla prestazione richiesta commisurata ai contenuti del profilo di appartenenza, padronanza nei processi/procedimenti lavorativi di competenza;	
2. disponibilità all'assunzione di responsabilità per il lavoro direttamente svolto.	
RISULTATI OTTENUTI	
Il livello dei risultati ottenuti viene valutato sulla base del raggiungimento degli obiettivi complessivi dell'ente, correlati al loro grado di difficoltà, tenuto conto dell'apporto individuale	

anche all'interno del gruppo di lavoro.

B	VALUTAZIONE DEGLI ASPETTI COMPORTAMENTALI (MAX 50)
ESPERIENZA PROFESSIONALE Viene valutata l'abilità nello svolgere la prestazione lavorativa, per effetto dell'esperienza maturata.	
OSSERVANZA DELLE SCADENZE ASSEGNATE Capacità di rispettare le scadenze assegnate dei compiti e attività affidate.	
IMPEGNO PROFUSO/DIMOSTRATO Viene valutata la determinazione, nel perseguimento dei risultati nei modi e, soprattutto, nei tempi previsti per la loro realizzazione, e lo spirito di servizio, inteso come la disponibilità alla flessibilità per ciò che non è stato obiettivamente programmato.	
DILIGENZA E CURA NELLO SVOLGERE IL PROPRIO LAVORO E NELL'UTILIZZO E CONSERVAZIONE DEGLI STRUMENTI E DELLE ATTREZZATURE Attenzione e cura nello svolgere i propri compiti e nell'utilizzo della strumentazione in dotazione.	
POTENZIALITA' ESPRESSE NELL'AMBITO DELL'ATTIVITA' Capacità e disponibilità a collaborare con i propri colleghi, anche di strutture, durante l'espletamento della propria attività, contribuendo a risolvere problematiche di competenza, di altre strutture, nell'ottica dell'ottimizzazione dei processi/procedimenti.	

D) Schede di valutazione per il Personale non dirigente di Categoria C e B:

A	VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE AL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI (Max 30)
PRESTAZIONI RESE IN TERMINI QUALI-QUANTITATIVE Viene valutata la prestazione resa dal dipendente nello svolgimento della normale attività di servizio, con valori differenziati secondo le seguenti tipologie: 1. capacità di risposta alla richiesta di soddisfazione di un bisogno specifico dell'utenza, o necessità dell'Amministrazione; 2. capacità a porre in essere entro termini o parametri predeterminati specifiche attività. 3. continuità temporale dell'attività lavorativa.	
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA Vengono valutati i seguenti aspetti : 1. grado di adeguatezza alla prestazione richiesta commisurata ai contenuti del profilo di appartenenza, padronanza nei processi/procedimenti lavorativi di competenza; 2. disponibilità all'assunzione di responsabilità per il lavoro direttamente svolto.	
RISULTATI OTTENUTI Il livello dei risultati ottenuti viene valutato sulla base del raggiungimento degli obiettivi complessivi dell'ente, correlati al loro grado di difficoltà, tenuto conto dell'apporto individuale anche all'interno del gruppo di lavoro.	

B	VALUTAZIONE DEGLI ASPETTI COMPORTAMENTALI (Max 50)
ESPERIENZA PROFESSIONALE Viene valutata l'abilità nello svolgere la prestazione lavorativa, per effetto dell'esperienza maturata.	

OSSERVANZA DELLE SCADENZE ASSEGNATE

Capacità di rispettare le scadenze assegnate dei compiti e attività affidate.

IMPEGNO PROFUSO/DIMOSTRATO

Viene valutata la determinazione, nel perseguimento dei risultati nei modi e, soprattutto, nei tempi previsti per la loro realizzazione, e lo spirito di servizio, inteso come la disponibilità alla flessibilità per ciò che non è stato obiettivamente programmato.

DILIGENZA E CURA NELLO SVOLGERE IL PROPRIO LAVORO E NELL'UTILIZZO E CONSERVAZIONE DEGLI STRUMENTI E DELLE ATTREZZATURE

Attenzione e cura nello svolgere i propri compiti e nell'utilizzo della strumentazione in dotazione.

POTENZIALITA' ESPRESSE NELL'AMBITO DELL'ATTIVITA'

Capacità e disponibilità a collaborare con i propri colleghi, anche di strutture, durante l'espletamento della propria attività, contribuendo a risolvere problematiche di competenza, di altre strutture, nell'ottica dell'ottimizzazione dei processi/procedimenti.

Art. 8 – Rinvio alla Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa

1. Si rinvia alla Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa per la ripartizione dei Fondi di salario accessorio ed alla definizione dei criteri di destinazione, secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento e dai Contratti Collettivi Nazionali di comparto.

