



**ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI CASERTA**

ORIGINALE DI DECRETO DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

NR. 13 DEL 09-04-2013

Ufficio proponente: Presidenza

OGGETTO: approvazione regolamento per la valutazione e la premialità dei Dirigenti

PARERE FAVOREVOLE DI REGOLARITA'

SETTORE TECNICO
(Ing. Attilio. Reggiani)

SETTORE AMMINISTRATIVO
(Avv. Ernesto Toti)

DIREZIONE GENERALE/PERSONALE/S.E.F.
(Avv. Ernesto Toti)

L'IMPEGNO DELLA SPESA DERIVANTE DAL PRESENTE DECRETO VIENE ASSUNTO SU__ CAPITOL__ E ARTICOL__ DEL BILANCIO DI PREVISIONE DELL'ESERCIZIO FINANZIARIO 200_ CHE PRESENTA LA SEGUENTE SITUAZIONE CONTABILE:

NOTIZIE CONTABILI	CAP.	ART.	CAP. _____	ART. _____	CAP. _____	ART. _____
	IMP.N. DEL		IMP.N. _____ DEL _____		IMP.N. _____ DEL _____	
- Stanziamento di Bilancio	€		€		€	
- Impegni precedenti	€	0	€		€	
- Disponibilità	€		€		€	
- PRESENTE IMPEGNO	€		€		€	
- Disponibilità residua	€		€		€	

IL DIRETTORE GENERALE

DIR	SEF	ST	SA
-----	-----	----	----

L'anno 2013, il giorno nove del mese di aprile, alle ore 11,00 nella sede dell'Istituto alla Via E. Ruggiero, Caserta, con l'assistenza dell'avv. Ernesto Toti, Direttore Generale dell'Ente, nella funzione di Segretario.

PREMESSO che:

- Con deliberazione Commissariale n° 18 del 22.05.2009 fu approvato il regolamento per il funzionamento del nucleo di valutazione con il relativo fascicolo di valutazione della prestazione dirigenziale;
- Che, i componenti del Nucleo di Valutazione dei Dirigenti, nominati con decreto Commissariale n° 32 del 19.09.2012, più volte hanno evidenziato l'inadeguatezza del vigente modello di valutazione dei Dirigenti, formulando esplicita richiesta al sottoscritto di valutare la possibilità di sostituirlo con uno meno complesso e maggiormente improntato a criteri di efficienza e celerità;
- Che, i predetti componenti del Nucleo di Valutazione hanno, altresì, offerto la propria disponibilità a fornire idoneo supporto collaborativo alla modifica del predetto Regolamento;
- Che, a seguito di diversi incontri, giusta verbale del 26.03.2013, il Nucleo di Valutazione dei Dirigenti, ha trasmesso la stesura definitiva del regolamento *de quo*;
- Che, il regolamento, così come predisposto dal Nucleo di Valutazione, appare condivisibile nella sua interezza;
- Che, pertanto, si ritiene opportuno approvare lo stesso affinché possa essere utilizzato nell'immediatezza;

tutto ciò premesso

Visto lo Statuto

Ritenuto doversi provvedere in merito;

DECRETA

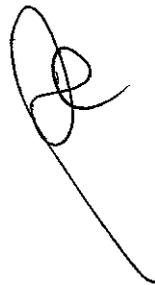
1. approvare il Regolamento per la valutazione e la premialità dei Dirigenti, così come predisposto dal Nucleo di Valutazione dei Dirigenti, che si allega al presente provvedimento e che ne costituisce parte integrante ;
2. trasmettere il presente provvedimento agli Uffici interessati per i provvedimenti di rispettiva competenza.

Il Commissario Straordinario
(Dott. Vincenzo Melone)

**ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI CASERTA**

***Regolamento per la valutazione
e la premialità dei Dirigenti***

Il presente regolamento consta di n. 12 articoli ed è preceduto da una relazione introduttiva che illustra gli aspetti generali dei sistemi di valutazione, le linee che guidano i processi di valutazione e le finalità dei sistemi di valutazione.



Relazione introduttiva

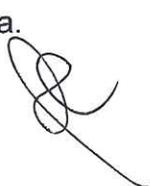
I sistemi di valutazione – Aspetti generali

I sistemi di valutazione delle prestazioni nelle organizzazioni del lavoro rivestono grande importanza dal punto di vista gestionale, in quanto, se ben progettati e definiti, rappresentano lo strumento più appropriato per promuovere lo sviluppo delle risorse umane nonché per il miglioramento complessivo dell'organizzazione.

La valutazione delle prestazioni va intesa come uno strumento particolare di gestione e osservatorio privilegiato per l'assunzione di informazioni sia sul livello di efficacia e di efficienza delle prestazioni dei Dirigenti, indispensabili ai fini dell'assegnazione delle retribuzioni di posizione e di risultato, che per quanto concerne la rilevazione delle aree critiche di miglioramento ove operare gli interventi di sviluppo specifici.

I sistemi di valutazione rappresentano anche un fattore determinante per registrare informazioni sul modo di funzionare di un'organizzazione, per prefigurare il suo sviluppo, per valutare, in quale misura, le necessità contingenti dell'organizzazione, ascrivibili al suo assetto interno, al clima delle relazioni e allo stato delle prestazioni possono influenzare il conseguimento degli obiettivi programmati e le decisioni future.

In questo senso, il giudizio espresso dal valutatore sulla prestazione del Dirigente non è fine a se stesso ma va collocato nell'ambito di una ricerca continua di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza organizzativa.



Linee guida del processo di valutazione

E' possibile riassumere alcune affermazioni di carattere assiomatico che costituiscono, data la loro natura indiscutibile e irrefutabile, le basi, le linee guida sulle quali si fonderà la costruzione dell'intero sistema di valutazione.

Valutare significa valorizzare le risorse umane, sottolineare le differenze.

I sistemi di valutazione costituiscono un nucleo indispensabile all'interno del più ampio sistema di politiche di gestione del personale. Anche se troppo spesso essi vengono ridotti ad evento burocratico, fine a se stesso e poco costruttivo, sarebbe auspicabile che le organizzazioni riconoscessero l'importanza della gestione della prestazione come leva centrale per la valorizzazione della risorsa umana.

Ciò può avvenire attraverso la individuazione di principi così riassunti:

- La valutazione deve essere ancorata a parametri oggettivi e ben definiti
- La valutazione non è fine a se stessa ma finalizzata al miglioramento dell'intera struttura cui il valutato appartiene
- Il valutato deve essere coinvolto nel processo di valutazione

Pertanto, la valutazione, anche se strutturata in una metodologia, è sempre un fatto soggettivo di apprezzamento, anche discrezionale, per cui il valutatore può incorrere in taluni errori che, al fine di un corretto procedimento, devono essere attentamente prevenuti.

Gli errori più comuni da evitare possono essere così evidenziati:

L'indulgenza, ossia attribuire giudizi nettamente superiori a quelli meritati dal valutato per carenze del valutatore, quali debolezza di carattere, desiderio di quieto vivere, suggestione emotiva, condizionamento ambientale o personale.

La severità, che significa giudicare con criteri troppo rigidi e restrittivi per perfezionismo.

L'appiattimento, vale a dire concentrare le valutazioni su valori medi della scala di giudizio

con il risultato di mediare le differenze tra migliori e peggiori per insufficiente conoscenza dei soggetti valutati, desiderio di non sbilanciarsi, mancanza di certezza sull'operato dei valutati.

L'effetto alone, ossia attribuire un giudizio complessivo a una persona, viziato da una singola caratteristica positiva o negativa (aspetto fisico, modo di vestire, modo di parlare) che nasconde come una sorta di "alone" le altre caratteristiche del valutando.

La memoria. E' necessario che il giudizio che si è chiamati a formulare sia autonomo rispetto a valutazioni che si ricorda di aver espresso in altre circostanze.

Il pregiudizio e gli stereotipi. La valutazione non deve risentire di preconcetti personali, né di schemi mentali precostituiti ~~in chi è chiamato a esprimere il giudizio.~~

La fretteolosità. E' necessario che il processo di valutazione si svolga nei tempi occorrenti, per impostarlo, gestirlo e controllarlo razionalmente.

La superficialità. Il giudizio deve essere opportunamente e prudentemente soppesato prima di essere espresso.

La sottostima dell'importanza del processo di valutazione. E' necessario ~~che in chi è chiamato a giudicare~~ ^{con} ~~vi sia~~ la piena consapevolezza del valore organizzativo e strategico dell'intero processo di valutazione e delle delicate funzioni del valutatore, ai fini dell'efficacia del più globale sistema di gestione delle risorse umane.



REGOLAMENTO

Art. 1

Il presente regolamento definisce i criteri per la valutazione e la premialità dei Dirigenti dell'Istituto Autonomo per le Case Popolari della Provincia di Caserta, in conformità al contenuto del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

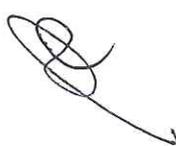
Art. 2

La valutazione della performance tende a migliorare la qualità dei servizi offerti dall'Ente attraverso l'esaltazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati ottenuti, in conformità ai contenuti dei carichi di lavoro svolti con trasparenza pubblica e confrontati con le risorse impiegate per tale scopo.

Art. 3

Il ciclo della performance si sviluppa nel seguente modo:

1. definizione e assegnazione ai Dirigenti, nelle rispettive competenze, degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori risultanti e dei rispettivi indicatori;
2. collegamento tra gli obiettivi confrontati con le risorse disponibili;
3. ricognizione da effettuare durante lo svolgimento delle azioni tese al raggiungimento degli obiettivi individuati con possibili correzioni;
4. misurazione e valutazione della performance;
5. utilizzo di sistemi premianti in conformità dei criteri di valorizzazione del merito;
6. relazione risultante degli obiettivi prefissati da trasmettere agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché - ove necessario -, agli utenti e ai destinatari dei servizi.



Le finalità dei sistemi di valutazione

L'adozione di un sistema di valutazione delle prestazioni nell'ambito dell'Ente consentirà di raggiungere diversi obiettivi:

- Valorizzazione delle risorse umane e stimolo per una crescita professionale
- Verifica della quantità e della qualità dei servizi offerti
- Verifica dello stato di attuazione degli obiettivi programmati
- Verifica del livello di economicità delle attività
- Attribuzione della retribuzione di posizione/risultato ai Dirigenti in virtù dei risultati oggettivi conseguiti sulla base di criteri predeterminati
- Individuazione delle risorse umane più valide alle quali fare riferimento per il miglioramento organizzativo e produttivo dell'Ente
- Integrazione dei flussi informativi per il controllo di gestione
- Disposizione di informazioni per la gestione delle risorse umane



Art. 6

L'Organismo di valutazione della performance verifica, a consuntivo, il raggiungimento (o meno) degli obiettivi indicati nel termine di cui all'art. 4 dall'organo politico-amministrativo e, annualmente, stila un rapporto di valutazione con il quale esamina le relazioni scritte di ciascun Dirigente e ne valuta la performance.

La relazione finale sull'andamento della gestione dovrà essere redatta e presentata dal l'Organismo di Valutazione al Consiglio di Amministrazione entro il 30 Aprile dell'anno successivo a quello oggetto della valutazione, previa acquisizione delle relazioni di ciascun Dirigente entro il 31 Marzo.

Art. 7

Il collegamento tra obiettivi e risorse finanziarie ed umane, di cui all'art 3, è effettuato nel bilancio di previsione dell'anno di riferimento e dal connesso documento di gestione, da adottarsi entro il mese di Febbraio di ogni anno.

Art. 8

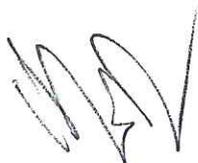
La misurazione e la valutazione della performance individuale di ciascun Dirigente sono in funzione:

1. del raggiungimento degli obiettivi di settore indicati dall'organo politico-amministrativo;
2. dell'efficienza nell'impiego delle risorse disponibili e della riduzione dei costi;
3. del grado di soddisfazione dei destinatari per le attività e per i servizi dell'Istituto;

La valutazione della performance è così misurata:

- Raggiungimento degli obiettivi di settore indicati dall'organo politico-amministrativo

(Da zero a 40 punti)



Art.4

Gli obiettivi sono programmati su base annuale e definiti, entro il mese di Febbraio, dall'organo politico-amministrativo, sentito il Direttore Generale che, a propria volta, consulta previamente i Dirigenti. Gli obiettivi sono definiti in ossequio a quelli indicati nel bilancio, a quelli tracciati nei documenti programmatici ai sensi di Legge; la loro definizione costituisce condizione necessaria all'erogazione degli incentivi/premialità previsti.

Gli obiettivi debbono essere:

- Conformi alle priorità ed alle strategie dettate dall'organo politico- amministrativo, al contenuto istituzionale, alle necessità dell'utenza.
- Definibili in maniera chiara e concreta.
- Determinanti per il miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi nei riguardi dell'utenza.
- Perseguibili con durata annuale.
- Collaterali alla produttività dell'Istituto.
- Rispettosi della quantità e della qualità delle risorse disponibili.

Art. 5

L'Organismo di valutazione della performance verifica, in corso di esercizio, l'andamento della performance dei Dirigenti acquisendo relazioni scritte dagli stessi, che indichino l'andamento gestionale rispetto agli obiettivi programmati e, nel caso necessiti, adotta appositi correttivi.

La relazione dell'Organismo di valutazione dovrà essere presentata entro il 31 luglio di ciascun anno successivamente all'acquisizione di apposita relazione di ciascun Dirigente, acquisita entro e non oltre il 15 luglio di ciascun anno.



- Interventi diretti alla realizzazione di economie di gestione e alla ottimizzazione dell'organizzazione interna (personale, strumenti materiali ed immateriali, risorse varie)

(Da zero a 20 punti)

- Innovazioni ed interventi diretti alla razionalizzazione dei costi sostenuti

(Da zero a 20 punti)

- Innovazioni ed interventi tendenti al miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità dei servizi resi all'utenza

(Da zero a 20 punti)

Art. 9

La performance raggiunta da ciascun Dirigente viene stimata dall'Organismo di valutazione in relazione ai criteri di cui al precedente articolo 8 e dichiarata:

- | | | | |
|-----------------|---------|---|-----------|
| ✓ Eccellente | da 75 | a | 100 punti |
| ✓ Discreta | da 50 | a | 74 punti |
| ✓ Sufficiente | da 25 | a | 49 punti |
| ✓ Insufficiente | da zero | a | 24 punti |

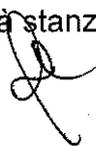
Art. 10

A ciascun Dirigente, singolarmente, saranno (o non saranno) assegnate le risorse appositamente stanziare, destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

L'assegnazione (o la non assegnazione) di tali risorse/premialità avverrà attraverso le seguenti modalità:

1. Performance ECCELLENTE (ricompresa tra 75 e 100 punti)

100% delle risorse/premialità stanziare



2. Performance DISCRETA (ricompresa tra 50 e 74 punti)
50% delle risorse/premialità stanziati
3. Performance SUFFICIENTE (ricompresa tra 25 e 49 punti)
25% delle risorse/premialità stanziati
4. Performance INSUFFICIENTE (ricompresa tra zero e 24 punti)
NON saranno assegnate risorse/premialità

Art. 11

Il sistema di misurazione e di valutazione di cui al presente Regolamento entrerà in vigore a partire dalla valutazione delle attività dirigenziali dell'anno 2012.

Art. 12

I Dirigenti dissenzienti con le valutazioni espresse dall'Organismo di valutazione possono richiedere entro 15 giorni dalla comunicazione del provvedimento, il riesame della stessa al Presidente dell'Ente che, sentito l'Organismo di valutazione e il direttore generale, deciderà nel merito entro i successivi 15 giorni con giudizio inappellabile.

[Signature]
Cassa, 25/3/2013

[Signature]

[Signature]