

2012



Regione Puglia

■ a · r · t · i · ■

Agenzia regionale
per la tecnologia
e l'innovazione

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

(Art. 7, D.Lgs. 150/2009;

Art. 10, Regolamento sulla Performance dell'ARTI; Art. 5, Regolamento per l'Istituzione e il Funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance)

Parte Seconda

Il documento definisce le fasi, gli strumenti e gli attori coinvolti nel **processo di misurazione e valutazione della "Performance individuale" del Direttore Amministrativo dell'ARTI**

Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)



1. Introduzione

La Legge Delega n. 15/2009 e il Decreto Legislativo n. 150/2009 introducono il concetto di “*performance* organizzativa e individuale”. L’articolo 7 del Decreto dispone, in particolare, che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la *performance* organizzativa e individuale e che, a tal fine, le stesse adottano, con apposito provvedimento, il “**Sistema di misurazione e valutazione della *performance***”.

L’articolo 45 del Decreto Legislativo n. 165/2001 – nel testo novellato dall’articolo 57, comma 1, lettera b), del Decreto n. 150/2009 – collega la *performance* organizzativa “all’amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l’amministrazione”.

La Regione Puglia ha recepito il Decreto Legislativo n. 150/09 con la Legge Regionale n. 1/2011, “Norme in materia di ottimizzazione e valutazione della produttività del lavoro pubblico e di contenimento dei costi degli apparati amministrativi della regione Puglia”.

L’Agenzia Regionale per la Tecnologia e l’Innovazione (ARTI), in attuazione della Legge Regionale n. 1 ha approvato due Regolamenti, il Regolamento sulla Performance e il Regolamento per l’Istituzione e il Funzionamento dell’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV). Successivamente ha provveduto alla nomina dell’OIV.

Ai sensi dei citati regolamenti, nell’Agenzia la funzione di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale è attribuita all’Organismo Indipendente di Valutazione. In base all’art. 10 del Regolamento sulla Performance, “l’Amministrazione, in coerenza con le disposizioni legislative, adotta un sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale, volto a valutare il rendimento dell’amministrazione nel suo complesso, nonché a misurare le prestazioni lavorative e le competenze organizzative del personale”.

Fatte queste premesse, il presente Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, ha ad oggetto sia la misurazione e la valutazione della *performance*

organizzativa (PARTE PRIMA) sia la misurazione e la valutazione della *performance* individuale, con specifico riferimento, in quest'ultimo caso:

- al Direttore Amministrativo (PARTE SECONDA);
- ai Dirigenti di Settore (PARTE TERZA);
- ai collaboratori, ovverosia ai titolari di Posizione Organizzativa-PO e di Alta professionalità-AP (PARTE QUARTA);
- alla parte restante personale (PARTE QUINTA).

Nella fase iniziale di implementazione di questi nuovi strumenti valutativi, il Sistema si compone solamente delle parti prima, seconda e quarta, dal momento che – considerata l'esiguità del personale impiegato – l'Agenzia si avvale solamente del Direttore Amministrativo e di personale titolare di PO e di AP.

2. Sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale del Direttore Amministrativo

Com'è noto, ai sensi dell'art. 69 della L.R. n. 1 del 7 gennaio 2004, istitutiva dell'Agenzia Regionale per la Tecnologia e l'Innovazione (ARTI), il Direttore Amministrativo dell'Agenzia viene nominato dal Presidente con compiti di gestione amministrativa.

Ai sensi dell'art. 12 dell'Atto Aziendale di organizzazione e funzionamento (Statuto), “il provvedimento di nomina fissa la durata dell'incarico. In ogni caso, il Direttore Amministrativo cessa il proprio incarico contestualmente con il Presidente... Il trattamento economico spettante al Direttore Amministrativo è fissato con atto della Giunta regionale”.

Con successiva Deliberazione di Giunta Regionale n. 614 del 15 aprile 2005, che ha fissato compiti, modalità, funzionamento e indennità degli Organi Competenze dell'Agenzia, è stato stabilito “in via provvisoria, che il trattamento economico annuo spettante al Direttore Amministrativo ARTI, sarà da corrispondere nella misura fissata per il

trattamento economico riconosciuto alla categoria dei Dirigenti dell'organico regionale in posizione di vertice".

Per questi motivi, si è inteso applicare, in via analogica, lo stesso modello di valutazione utilizzato nell'Ente-Regione ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai Direttori di Area regionali.

I Direttori di Area della Regione Puglia, ai sensi dell'art. 27 del DPGR n. 161/2008, sono valutati dalla Giunta regionale *sulla base anche degli elementi forniti dal Nucleo di Valutazione*.

Pertanto, il Direttore Amministrativo dell'Agenzia sarà valutato dal Presidente *sulla base anche degli elementi forniti dall'Organismo Indipendente di Valutazione*.

I processi valutativi vengono avviati entro il mese di gennaio successivo all'anno di riferimento della valutazione. Viene a tal fine utilizzato un apposito modello che, come può rilevarsi dalle schede allegate, si compone di due parti.

La prima (Allegato A) si configura come *Report Strutturato* attraverso il quale il Direttore dovrà fornire al Presidente dell'Agenzia necessari elementi di valutazione con riferimento a cinque fattori od aree di intervento politico-gestionale e funzionale, avuto altresì riguardo agli obiettivi all'uopo assegnati dal Presidente all'atto della nomina o in qualunque successivo momento.

La seconda (Allegato B) è costituita da una scheda attraverso la quale il Presidente, con riferimento ai cinque fattori presi in considerazione, esprime la propria valutazione anche sulla base dell'esame preliminare compiuto dall'Organismo Indipendente di Valutazione (Allegato C). Per ogni fattore viene previsto un punteggio massimo attribuibile espresso in centesimi, articolato su tre livelli di giudizio.

A tal fine, l'Organismo di Valutazione riceve da parte del Presidente la documentazione consegnata dal Direttore Amministrativo ed entro 30 giorni fornisce un quadro informativo di sintesi, contenente primi giudizi qualitativi formulati con riferimento ai cinque fattori valutativi presi in considerazione nel relativo modello adottato.

Il processo valutativo si conclude entro il mese di aprile di ciascun anno.



Report strutturato di valutazione (da compilarsi a cura del Direttore)

DIRETTORE AMMINISTRATIVO
DOTT. AVV. FRANCESCO ADDANTE

Il presente report è finalizzato all'acquisizione di elementi valutativi da parte del Presidente dell'Agenzia ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato per il periodo di competenza dell'anno (indicare l'anno).

1 – Leadership

Il Direttore descriva con quali azioni e comportamenti ha sviluppato e facilitato l'attuazione delle linee strategiche dell'Agenzia.

2 – Strategia e pianificazione

Il Direttore descriva se ed in che modo:

- ha dato corso alla propria strategia focalizzandola sui portatori di interesse, con il supporto di adeguate politiche, piani, programmi, obiettivi e processi;
- ha sviluppato i canali interni per comunicare piani ed obiettivi;
- ha ricercato il confronto con le migliori esperienze e performance di organizzazioni di livello paragonabile.

3 – Gestione delle risorse

Il Direttore descriva se ed in che modo:

- ha implementato procedure tese ad ottimizzare l'impiego delle risorse umane, strumentali e finanziarie a supporto delle politiche;
- ha provveduto a definire obiettivi e ad implementare in modo appropriato le procedure di valutazione del personale, in termini di contributo di ciascuno ai risultati;
- ha promosso adeguate politiche su salute, sicurezza, imparzialità e pari opportunità senza alcuna discriminazione;
- ha impostato relazioni di collaborazione e sinergie con i partner strategici dell'Ente.

4 – Processi e gestione del cambiamento

Il Direttore descriva se ed in che modo:

- ha analizzato i punti di forza e di debolezza delle strutture della propria area;
- ha definito obiettivi di performance nel sistema di gestione;
- ha applicato procedure e metodi di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'organizzazione.

5 – Risultati delle performance-chiave

Il Direttore descriva i risultati ottenuti in relazione a:

- obiettivi finanziari e/o gestionali;
- implementazione di processi innovativi;
- grado di utilizzo delle risorse comunitarie (*se pertinente*);
- piena applicazione dei criteri di trasparenza, cittadinanza attiva e comunicazione istituzionale.

Il Direttore



DIRETTORE AMMINISTRATIVO
DOTT. AVV. FRANCESCO ADDANTE

La presente scheda, compilata a cura del Presidente dell'Agenzia, esprime elementi valutativi sul Direttore Amministrativo, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato per il periodo oggetto di valutazione (indicare l'anno). Per ogni fattore di seguito proposto vengono indicati tre livelli di valutazione.

1 – Leadership (max 15 punti)

Valutare se ed in che modo il direttore:

- ha sviluppato le linee strategiche dell'organizzazione pubblica e ne ha sostenuto l'attuazione attraverso azioni e comportamenti adeguati;
- ha assicurato il proprio personale coinvolgimento, in modo funzionale all'assetto raggiunto dal nuovo modello organizzativo dell'Ente Regione.

Livello di valutazione	
1 (punti 5)	Non si registrano risultati di impatto significativo
2 (punti 10)	Attività ed interventi specifici sono stati parzialmente attuati
3 (punti 15)	Un programma di interventi specifici è stato pienamente realizzato in coerenza con gli indirizzi strategici e con gli obiettivi assegnati

2 – Strategia e pianificazione (max 25 punti)

Valutare se ed in che modo il direttore:

- ha dato corso alla propria strategia focalizzandola sui portatori di interesse, con il supporto di politiche, piani, programmi, obiettivi e processi adeguati;
- ha sviluppato i canali interni per comunicare piani ed obiettivi;
- ha ricercato il confronto con le migliori esperienze e performance di organizzazioni di livello paragonabile.

Livello di valutazione	
1 (punti 15)	Non si registrano risultati di impatto significativo
2 (punti 20)	Attività ed interventi specifici sono stati parzialmente attuati
3 (punti 25)	Un programma di interventi specifici è stato pienamente realizzato in coerenza con gli indirizzi strategici e con gli obiettivi assegnati

3 – Gestione delle risorse (max 25 punti)

Valutare se ed in che modo il direttore:

- ha implementato procedure tese ad ottimizzare l'impiego delle risorse umane, strumentali e finanziarie a supporto delle politiche;
- ha provveduto a definire obiettivi e ad implementare in modo appropriato le procedure di valutazione del personale, in termini di contributo di ciascuno ai risultati;
- ha promosso adeguate politiche su salute, sicurezza, imparzialità e pari opportunità senza alcuna discriminazione;

- ha impostato relazioni di collaborazione e sinergie con le strutture regionali e i partner strategici dell'Ente.

Livello di valutazione	
1 (punti 15)	Non si registrano risultati di impatto significativo
2 (punti 20)	Attività ed interventi specifici sono stati parzialmente attuati
3 (punti 25)	Un programma di interventi specifici è stato pienamente realizzato in coerenza con gli indirizzi strategici e con gli obiettivi assegnati

4 – Processi e gestione del cambiamento (max 10 punti)

Valutare se ed in che modo il direttore:

- ha analizzato i punti di forza e di debolezza delle strutture della propria area;
- ha definito obiettivi di performance nel sistema di gestione;
- ha applicato procedure e metodi di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'organizzazione.

Livello di valutazione	
1 (punti 4)	Non si registrano risultati di impatto significativo
2 (punti 6)	Attività ed interventi specifici sono stati parzialmente attuati
3 (punti 10)	Un programma di interventi specifici è stato pienamente realizzato in coerenza con gli indirizzi strategici e con gli obiettivi assegnati

5 – Risultati delle performance-chiave (max 25 punti)

Valutare i risultati che il direttore ha ottenuto in relazione ad attività-chiave quali:

- obiettivi finanziari e/o gestionali;
- implementazione di processi innovativi;
- grado di utilizzo delle risorse comunitarie (*se pertinente*);
- piena applicazione dei criteri di trasparenza, dei principi di cittadinanza attiva e promozione della comunicazione istituzionale.

Livello di valutazione	
1 (punti 15)	Non si registrano risultati di impatto significativo
2 (punti 20)	Attività ed interventi specifici sono stati parzialmente attuati
3 (punti 25)	Un programma di interventi specifici è stato pienamente realizzato in coerenza con gli indirizzi strategici e con gli obiettivi assegnati

Il Presidente dell'Agenzia



SCHEMA INFORMATIVA CONTENENTE ELEMENTI PRELIMINARI DI GIUDIZIO AI FINI DELLA VALUTAZIONE DEL DIRETTORE DA PARTE DEL PRESIDENTE DELL'AGENZIA

**DIRETTORE AMMINISTRATIVO
DOTT. AVV. FRANCESCO ADDANTE**

Il presente quadro informativo di sintesi – contenente primi giudizi qualitativi formulati con riferimento ai cinque fattori valutativi presi in considerazione nel relativo modello adottato – è stato predisposto attraverso l'esame preliminare del report strutturato pervenuto, nel quale sono state rappresentate e descritte le iniziative, le azioni e le attività dall'Avv. Addante svolte con riferimento al periodo oggetto di valutazione da parte del Presidente di ARTI.

I Servizi e gli Uffici che nel periodo di osservazione operano all'interno dell'Agenzia, sono riportati nell'organigramma che si allega.

ORIENTAMENTO VALUTATIVO DELL'OIV

1) Leadership

A) Valutazione della qualità delle informazioni fornite dal report

Esposizione ampia e articolata, corredata di dati e analisi pertinenti	Esposizione di carattere informativo con adeguati livelli di approfondimento	Esposizione sintetica, a tratti supportata da dati e analisi
--	--	--

B) Valutazione della prestazione

Molto efficace	Abbastanza efficace	Adeguate	Sufficiente
----------------	---------------------	----------	-------------

2) Strategia e pianificazione

A) Valutazione della qualità delle informazioni fornite dal report

Esposizione ampia e articolata, corredata di dati e analisi pertinenti	Esposizione di carattere informativo con adeguati livelli di approfondimento	Esposizione sintetica, a tratti supportata da dati e analisi
--	--	--

B) Valutazione della prestazione

Molto efficace	Abbastanza efficace	Adeguate	Sufficiente
----------------	---------------------	----------	-------------

3) Gestione delle risorse

A) Valutazione della qualità delle informazioni fornite dal report

Esposizione ampia e articolata, corredata di dati e analisi pertinenti	Esposizione di carattere informativo con adeguati livelli di approfondimento	Esposizione sintetica, a tratti supportata da dati e analisi
--	--	--

B) Valutazione della prestazione

Molto efficace	Abbastanza efficace	Adeguate	Sufficiente
----------------	---------------------	----------	-------------

4) Processi e gestione del cambiamento

A) Valutazione della qualità delle informazioni fornite dal report

Esposizione ampia e articolata, corredata di dati e analisi pertinenti	Esposizione di carattere informativo con adeguati livelli di approfondimento	Esposizione sintetica, a tratti supportata da dati e analisi
--	--	--

B) Valutazione della prestazione

Molto efficace	Abbastanza efficace	Adeguate	Sufficiente
----------------	---------------------	----------	-------------

5) Risultati delle performance-chiave

A) Valutazione della qualità delle informazioni fornite dal report

Esposizione ampia e articolata, corredata di dati e analisi pertinenti	Esposizione di carattere informativo con adeguati livelli di approfondimento	Esposizione sintetica, a tratti supportata da dati e analisi
--	--	--

B) Valutazione della prestazione

Molto efficace	Abbastanza efficace	Adeguate	Sufficiente
----------------	---------------------	----------	-------------

**L'Organismo monocratico Indipendente di Valutazione
(Prof. Nunzio Angiola)**

.....

ALLEGATI

- 1) Organigramma dell'Agenzia riferito al periodo oggetto di osservazione
- 2) Report strutturato di valutazione compilato dal Direttore
- 3) Scheda di valutazione riservata al Presidente dell'Agenzia