



AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA

D.G.R.899 del 3 dicembre 2019

**ESTRATTO
DAL VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 28 DEL 12 LUGLIO 2021

APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Estensore dell'Atto
Dott. Daniele Chirico

Firma  addì 09 LUG. 2021

Il Responsabile del Procedimento sotto riportato, a seguito dell'istruttoria svolta, con la sottoscrizione del presente Atto attesta che lo stesso è legittimo nella forma e nella sostanza;

Il Funzionario Dott. Daniele Chirico

Firma  addì 09 LUG. 2021

Parere del Funzionario Responsabile del Servizio Economico – Finanziario per la sola eventuale disponibilità dei fondi:

il presente Atto non comporta impegno di spesa;

- FAVOREVOLE: il presente atto comporta impegno di spesa al Conto Economico del Bilancio economico annuale e pluriennale per il triennio 2021-2023;
- FAVOREVOLE: il presente atto comporta impegno di spesa su risorse già destinate e disponibili nello Stato Patrimoniale in conto Debiti dell'anno
- NON FAVOREVOLE;

Il Funzionario Responsabile Dott. Daniele Chirico

Firma  addì 09 LUG. 2021

Parere favorevole del Direttore Generale in ordine alla regolarità tecnica del presente Atto secondo la normativa Vigente:

Il Direttore Generale Dott. Antonio Vannisanti

Firma  addì 12 LUG. 2021



AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA

D.G.R.899 del 3 dicembre 2019

ESTRATTO DAL VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il giorno 12 del mese di luglio dell'anno 2021 in seduta ordinaria come da convocazione prot.n. 2480 dell'8 luglio 2021, si riunisce il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona Asilo Savoia giusta D.G.R. n. 899 del 3 dicembre 2019 pubblicata sul BUR n. 101 del 17 dicembre 2019 e nominato con Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00129 del 5 agosto 2020, pubblicato sul BUR n. 100 del 11 agosto 2020, integrato con Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00192 del 18 novembre 2020, pubblicato sul BUR n. 140 del 19 novembre 2020 e così composto:

		PRESENTE	ASSENTE
Massimiliano MONNANNI	Presidente	X	
Emanuela D'IMPERIO	Vice Presidente	X	
Gianpiero CIOFFREDI	Consigliere	X	
Elisabetta MAGGINI	Consigliere		X
Marco NAPOLEONI	Consigliere	X	

con il seguente voto:

	FAVOREVOLE	CONTRARIO	ASTENUTO
Massimiliano MONNANNI	X		
Emanuela D'IMPERIO	X		
Gianpiero CIOFFREDI	X		
Elisabetta MAGGINI			
Marco NAPOLEONI	X		

Assistito dal Direttore Generale dell'Ente Dott. Antonio Vannisanti ha adottato la seguente

DELIBERAZIONE N. 28 DEL 12 LUGLIO 2021

APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

VISTA la D.G.R. n. 899 del 3 dicembre 2019 pubblicata sul BUR n. 101 del 17 dicembre 2019 recante: "*Fusione delle Istituzioni Pubbliche di Assistenza e Beneficenza Opera Pia Asilo Savoia, Pio Istituto della SS. Annunziata e Lascito Giuseppe e Margherita Achillini, contestuale trasformazione nell'Azienda di Servizi alla Persona (ASP) denominata "Asilo Savoia" con sede in Roma e approvazione del relativo Statuto ai sensi della legge regionale 22 febbraio 2019, n. 2 e dell'articolo 4 del regolamento regionale 9 agosto 2019, n. 17.*"

VISTO lo Statuto dell'A.S.P. Asilo Savoia approvato con D.G.R. n. 899 del 3 dicembre 2019;

RICHIAMATO il Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00129 del 5 agosto 2020, pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione Lazio n. 100 del 11 agosto 2020 Supplemento n. 1, con il quale sono stati nominati il Presidente e il Consiglio di Amministrazione dell'ASP Asilo Savoia così come integrato dal Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00192 del 18



novembre 2020, pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione Lazio n. 140 del 19 novembre 2020;

VISTO il Piano Triennale della Performance dell'Asilo Savoia 2021-2023 approvato con Deliberazione n. 7 del 27 gennaio 2021;

PREMESSO CHE:

- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 recante *“attuazione della Legge 15/09 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni”* prevede, tra l'altro, che le Amministrazioni Pubbliche adottino con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance attraverso il quale valutare annualmente la performance organizzativa ed individuale;
- come precisato dalla CIVIT nell'anno 2010, in risposta ad un quesito circa l'applicabilità del D.Lgs. 150/2009 alle IPAB non ancora trasformate in APSP od in persone giuridiche di diritto privato, le IPAB non sono ad oggi tenute ad adeguarsi ai meccanismi di misurazione delle performance aziendali previste dal citato Decreto ma solamente ad adottare metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei propri dipendenti;
- al personale dipendente dell'Ente vengono applicati i Contratti Nazionali di Lavoro del comparto funzioni Locali

VISTO il d.lgs. 74/2017, che ha modificato diversi tratti essenziali del citato d.lgs. 150/2009.

CONSIDERATO che il sistema di misurazione della produttività dei singoli dipendenti è strumento indispensabile, oltre che contrattualmente previsto, per stimolare l'avvio di processi di miglioramento continuo che possano incrementare l'efficienza e la qualità delle prestazioni e dei processi dell'Ente;

RITENUTO pertanto opportuno e necessario approvare un sistema di valutazione che, pur rispondendo ai principi di meritocrazia, risulti adeguato alle caratteristiche della struttura organizzativa esistente sia in termini di efficienza che di efficacia operativa;

RITENUTO di poter procedere all'approvazione del Regolamento per la misurazione e valutazione della performance allegato alla presente Deliberazione sotto la lettera “A” ne costituisce parte integrante e sostanziale;

VISTO il Decreto Legislativo del 4 maggio 2001 n. 207;

VISTA la L.R. n. 2 del 22 febbraio 2019;

VISTA la D.G.R. 899 del 3 dicembre 2019;

VISTO il r.r. 17/2019;

VISTO il r.r. 21/2019;

VISTO il r.r. 5/2020;

SU PROPOSTA del Direttore Generale del Raggruppamento;



per i motivi esposti in narrativa

DELIBERA

1. di procedere all'approvazione del Regolamento per la misurazione e valutazione della performance nella stesura di cui all'allegato "A" alla presente Deliberazione;
2. di trasmettere la presente Deliberazione ai preposti Uffici regionali per i seguiti di competenza;
3. di dare atto che il presente regolamento viene approvato "salvo intese" con la competente struttura regionale di controllo e che pertanto eventuali modifiche e/o integrazioni allo stesso verranno automaticamente recepite dai preposti Uffici dell'Azienda;
4. di dare mandato ai competenti uffici di provvedere a tutti gli adempimenti inerenti e conseguenti all'esecuzione della presente Deliberazione.

Il Presidente	f.to Dott. Massimiliano Monnanni
La Vice Presidente	f.to Dott.ssa Emanuela D'Imperio
Il Consigliere	f.to Dott. Gianpiero Cioffredi
Il Consigliere	f.to Avv.to Marco Napoleoni

Il Direttore Generale
f.to Dott. Antonio Vannisanti

Copia conforme all'originale pubblicata per conoscenza all'Albo dell'Ente nella giornata del 13 luglio 2021.



Il Direttore Generale
Dott. Antonio Vannisanti



REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Adottato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione
n. 28 del 12 luglio 2021



REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 1 (Oggetto)

Art. 2 (Contesto normativo)

Art. 3 (Fasi del processo di valutazione della performance individuale)

Art. 4 (Metodologia adottata)

Art. 5 (Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale)

Art. 6 (Gli obiettivi)

Art. 7 (Competenze e comportamenti organizzativi)

Art. 8 (Aspetti tecnici della valutazione)

Art. 9 (Sistema di attribuzione delle premialità)

Art. 10 (Rinvio dinamico)

Art. 11 (Abrogazione, entrata in vigore e rinvio)



Articolo 1 - Oggetto

I. Il presente regolamento disciplina e organizza la misurazione e la valutazione della performance dell'ASP Asilo Savoia (di seguito denominata ASP).

Articolo 2 - Contesto Normativo

I. Il sistema di valutazione della performance individuale si colloca all'interno della Riforma della Pubblica Amministrazione delineata dalla *Legge 15/09*. Il **Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150** di "*Attuazione della Legge 15/09 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", prevede infatti che le Amministrazioni Pubbliche adottino con apposito provvedimento il **Sistema di misurazione e valutazione della performance** attraverso il quale valutare annualmente la performance organizzativa e individuale. Tale Sistema è collocato all'interno di un più ampio processo chiamato "**Ciclo di gestione della performance**", un impianto metodologico finalizzato a dotare le amministrazioni pubbliche di un concreto strumento di organizzazione del lavoro in un'ottica di miglioramento continuo della performance e dei servizi resi al pubblico.

Il Ciclo di gestione della performance è costituito dalle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il "*Ciclo di gestione della performance*" discende da una programmazione strategica che definisce, attraverso un processo a cascata, gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi, i rispettivi indicatori e i valori attesi di risultato su cui si baserà poi la misurazione e la valutazione della performance.

Questo documento programmatico è il "**Piano della Performance**", documento che Il Raggruppamento, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, entro il 31 gennaio di ogni anno e pubblica sul sito; da esso deriva il presente elaborato che attiene al processo di valutazione della performance individuale.

Articolo 3 - Fasi del processo di valutazione della performance individuale

I. Il processo di valutazione della performance individuale è un processo continuo a frequenza annuale, coincidente di norma con l'anno solare. Esso si esplica mediante una serie di fasi predefinite e collegate cronologicamente, come mostra il seguente crono-programma:



FASI DI ATTIVITA' PRINCIPALI DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE

- a) **Declinazione degli obiettivi** strategici contenuti nelle Linee Programmatiche del CdA, dai quali discendono gli obiettivi annuali di ciascuna sub Unità Organizzativa che il Direttore Generale individua attraverso una relazione/nota in cui evidenzia in particolare i risultati attesi e gli indicatori di prestazione.
- b) **Colloquio informativo**: assegnazione degli obiettivi individuali e di struttura al personale da parte del Responsabile della Struttura e/o del Direttore Generale per l'anno in corso e contestuale comunicazione a tutte le categorie di personale dei comportamenti organizzativi su cui si effettuerà la valutazione.
- c) **Monitoraggio intermedio**: verifica in itinere dell'andamento della performance con possibilità di rimodulazione dell'obiettivo.
- d) **Colloquio finale**: valutazione della performance individuale dell'anno precedente (obiettivi e comportamenti organizzativi + contributo individuale alla performance organizzativa dell'Ente) da parte del Responsabile della Struttura e/o Direttore Generale.
- e) **Rendicontazione dei risultati** di performance agli organi di indirizzo politico-amministrativo per i provvedimenti di competenza (premiabilità) e pubblicazione dei dati complessivi sulla sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito".

Articolo 4 - Metodologia adottata

I. La metodologia adottata si fonda su criteri di oggettività, trasparenza e pubblicità, a tutela e garanzia del valutato e del sistema nel suo complesso. Infatti:

- Pone i colloqui di feedback alla base del processo di valutazione, quale stimolo al confronto e la comunicazione funzionale fra responsabili e collaboratori;
- Riconduce la valutazione a situazioni concretamente identificabili e, all'occorrenza, richiamabili;
- Istituisce un organo di valutazione super partes, il Direttore Generale assistito dall'OIV (Comitato di Valutazione);

Articolo 5 - Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

I. La misurazione e la valutazione della performance individuale concerne:

- a) **il raggiungimento degli obiettivi individuali** assegnati dal responsabile della struttura di concerto col Direttore Generale;



b) le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi messi in atto nell'ambito lavorativo;

c) la qualità del contributo assicurato alla performance dell'ASP.

Nell'ambito di ciascun dei suddivisi raggruppamenti saranno attribuiti dei pesi ponderali (% su 100) di ciascuno dei vari possibili sub-obiettivi.

L'oggetto della valutazione non è dunque la persona, ma le *modalità* e le *capacità* con le quali essa esplica la propria attività lavorativa nel contesto organizzativo di appartenenza: il suo modo di agire e di relazionarsi con gli altri (colleghi, superiori, collaboratori, utenti), il suo modo di esplicitare le proprie competenze e le proprie capacità gestionali, manageriali, intellettive, la sua capacità di incidere sulla performance della struttura e dell'Ente di appartenenza, la sua capacità di raggiungere gli obiettivi assegnati.

Per questa ragione, la valutazione non dovrà riferirsi al carattere del dipendente o alle sue caratteristiche personali, ma alla differenza tra i risultati "attesi" e quelli "effettivi", e sarà relativa esclusivamente al periodo oggetto di valutazione al fine di valutare nel suo complesso il grado di professionalità e collaborazione del dipendente nonché le sue capacità di programmare ed organizzare il proprio lavoro.

Articolo 6 - Gli obiettivi

1. L'individuazione degli obiettivi avviene di norma nei primi mesi dell'anno, durante il "**Colloquio informativo**", in cui il valutatore concorda con il valutato gli obiettivi da raggiungere entro la fine dell'anno, in coerenza con gli obiettivi dell'unità organizzativa.

2. Assegnazione degli obiettivi

Per l'assegnazione degli obiettivi individuali, il valutatore utilizzerà l'apposita **scheda-obiettivo** nella quale indicherà gli obiettivi proposti attraverso una sintetica descrizione che tenga conto del contesto di partenza. Inoltre, specificherà gli indicatori quali/quantitativi individuati per la sua misurazione e i target o risultati attesi su cui si baserà successivamente la valutazione.

Con la consegna del modulo al valutato, gli obiettivi si considerano formalmente assegnati, ferma restando la possibilità di "rimodularli", qualora le mutate condizioni li abbiano resi non più perseguibili.

3. Le caratteristiche di un obiettivo

Gli obiettivi, che in linea generale dovranno tendere a raggiungere livelli "*qualitativi di miglioramento del servizio, di innovazione e di maggiore efficienza*", devono possedere i seguenti **requisiti**:

- a) *rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'ASP;*
- b) *specifici e misurabili in termini concreti e chiari, sfidanti ma allo stesso tempo conseguibili;*
- c) *tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
- d) *riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;*
- e) *correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili*".

4. Gli indicatori di performance



La valutazione finale si propone di stabilire se gli obiettivi assegnati siano stati conseguiti e in quale misura rispetto ai risultati attesi. Affinché un obiettivo sia misurabile è necessario che contenga gli indicatori di misurazione quali/quantitativi ed i relativi valori programmati.

Gli indicatori individuano le dimensioni della qualità riferite all'obiettivo. A ciascun indicatore dovrà essere associato un valore programmato, ossia una misura che indica i livelli quantitativi e/o qualitativi attesi per la performance oggetto di valutazione.

Articolo 7 - Competenze e comportamenti organizzativi

Riguardano **tutto il personale** e si riferisce all'insieme delle competenze dimostrate attraverso le azioni messe in atto nel contesto lavorativo di appartenenza, funzionali al raggiungimento di obiettivi individuali, di struttura e/o del Raggruppamento.

Articolo 8 - Aspetti tecnici della valutazione

I. In base al D.Lgs. 150/09, **l'attribuzione dei punteggi da parte del valutatore deve rispecchiare una significativa differenziazione dei giudizi.** Ciò significa che il valutatore, nell'assegnare i punteggi a disposizione, deve sempre contestualizzare la performance del singolo, in modo da stabilire un termine di paragone fra tutti i collaboratori.

A) Come valutare gli obiettivi individuali

Per valutare il raggiungimento degli obiettivi assegnati, il valutatore attribuirà un punteggio all'interno di una scala di valutazione, corrispondente a 10 gradi di realizzazione degli stessi:

Descrizione del grado di realizzazione dell'obiettivo/i individuale

NEGATIVO

- L'obiettivo non è stato raggiunto: il risultato è molto distante dal valore atteso **Scarso = 1/2**
- L'obiettivo è stato solo parzialmente raggiunto: il risultato è inferiore al valore atteso **Insufficiente = 3/4**

POSITIVO

- L'obiettivo è stato raggiunto: il risultato è pari al valore atteso **Adeguato = 5/6**
- L'obiettivo è stato raggiunto: il risultato è pari al valore atteso ma si distingue per la modalità di realizzazione **Buono = 7/8**
- L'obiettivo è stato superato: il risultato è superiore al valore atteso **Ottimo = 9/10**

Il punteggio totale degli obiettivi individuali sarà dato dalla media dei singoli punteggi.

B) Come valutare i comportamenti organizzativi



Per la valutazione di ciascun comportamento, il valutatore assegnerà un punteggio all'interno di una scala di valutazione pentametrica corrispondente a 5 livelli di adeguatezza della prestazione:

Descrizione della valutazione dei comportamenti organizzativi

NEGATIVO

- I comportamenti non sono adeguati **Scarso = 1/2**
- I comportamenti sono solo parzialmente adeguati **Insufficiente = 3/4**

POSITIVO

- I comportamenti sono adeguati **Adeguato = 5/6**
- I comportamenti sono più che adeguati **Buono = 7/8**
- I comportamenti sono eccellenti **Ottimo = 9/10**

Il punteggio totale dei comportamenti organizzativi sarà dato dalla media dei singoli punteggi.

C) Come valutare il contributo alla performance organizzativa dell'ASP

Nella valutazione del contributo individuale alla performance organizzativa del Raggruppamento, il valutatore assegnerà un punteggio all'interno della seguente scala di valutazione.

Descrizione della valutazione del contributo individuale alla p.o. dell'ASP

NEGATIVO

- L'obiettivo di performance dell'ASP non è stato conseguito **Scarso = 1/2**
- L'obiettivo di performance dell'ASP è stato solo minimamente conseguito **Insufficiente = 3/4**

POSITIVO

- L'obiettivo di performance dell'ASP è stato adeguatamente conseguito **Adeguato = 5/6**
- L'obiettivo di performance dell'ASP è stato conseguito in maniera più che adeguata **Buono = 7/8**
- L'obiettivo di performance dell'ASP è stato conseguito in maniera eccellente **Ottimo=9/10**

2. La valutazione finale. Al termine della valutazione avremo dunque un punteggio medio ponderato relativo a ciascuno dei seguenti fattori:

1. raggiungimento degli obiettivi individuali (40%)

2. comportamenti organizzativi (40%)

3. contributo alla performance dell'ASP(20%)

Ne consegue che il punteggio finale della valutazione della performance individuale è il risultato della media ponderata dei suoi Fattori, secondo la seguente formula:

$$\text{Performance} = (\text{Tot. A} * 40\%) + (\text{Tot. B} * 40\%) + (\text{Tot. C} * 20\%)$$



La valutazione è considerata positiva se le prestazioni sono almeno “adeguate”, ossia se il punteggio finale è > 2,0.

Per convenienza e semplicità chiameremo “A” il fattore obiettivi individuali; “B” il fattore comportamenti organizzativi; “C” il fattore contributo alla p.o. dell’ASP.

Articolo 9 – Sistema di attribuzione della premialità

1. Il Direttore Generale determina ed approva annualmente gli obiettivi individuali, definendo anche i relativi indicatori per la valutazione del loro raggiungimento nonché l’eventuale premio nella misura massima erogabile nel rispetto dei vincoli del bilancio di Previsione dell’esercizio in corso.

2. ai fini della corresponsione della premialità di cui al Comma precedente, il personale viene suddiviso in fasce, corrispondenti alle categorie contrattuali del vigente CCNL ciascuna delle quali dotata di un parametro di incentivo massimo ad esso dedicato, come da parametri di seguito determinati:

<u>FASCIA</u>	<u>categoria</u>	<u>importo in €uro massimo erogabile</u>
Fascia 1	Cat. B €
Fascia 2	da Cat. C1 a Cat. C3 €
Fascia 3	da Cat. C4 a Cat. C6 €
Fascia 4	Cat. D €

3. L’erogazione del premio viene poi parametrata, superata la valutazione minima di premialità meglio sotto indicata, in base alla percentuale di raggiungimento dell’obiettivo atteso valutato in termini di grado percentuale di raggiungimento del punteggio medio finale di valutazione, come da tabella seguente:

<u>MEDIA FINALE VALUTAZIONE</u>	<u>% EROGAZIONE PREMIO</u>
<u>Compresa fra 1,0 e 4,0</u>	0%
<u>Compresa fra 4,1 e 6,0</u>	fino al 60%
<u>Compresa fra 6,1 e 8,0</u>	fino all’ 80%
<u>Maggiore di 8,1</u>	fino al 100%

Articolo 10 - Rinvio dinamico

1. Le disposizioni del presente Regolamento si intendono modificate per effetto di sopravvenute norme nazionali e regionali. Nelle more dell’adeguamento del presente Regolamento si applica immediatamente la normativa sopravvenuta.

Articolo 11 - (Abrogazione, entrata in vigore e rinvio)



1. Il presente Regolamento abroga e sostituisce ogni precedente Regolamento ed ogni altro provvedimento interno che disciplinava la materia in tutti gli Enti costituenti l'ASP;
2. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo a quello della pubblicazione della deliberazione di approvazione sul sito internet dell'ASP;
3. Per quanto non previsto nel presente Regolamento, si fa espresso rinvio alle disposizioni contenute alla normativa vigente in materia.