



REGIONE CALABRIA

Regolamento Regionale 6 febbraio 2014 n. 1

“Sistema di Misurazione e valutazione della Performance (SMiVaP) della Regione Calabria”

Testo coordinato con le modifiche ed integrazioni di cui al regolamento regionale n. 5 del 21.05.2015, al regolamento regionale n. 2 del 19.01.2018, al regolamento regionale n.19 dell'1.10.2019, al regolamento regionale n. 12 del 19 giugno 2020, al regolamento regionale n.19 del 30.12.2022 ed al regolamento regionale n. 3 del 7.03.2023

AI SENSI DELL'ARTICOLO 2, COMMA 4, DELLA LEGGE REGIONALE 6 APRILE 2011, N. 11, IL PRESENTE TESTO COORDINATO HA SOLO CARATTERE INFORMATIVO.

Regolamento di disciplina della performance e della premialità in attuazione della legge regionale 3 febbraio 2012, n. 3 recante “Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della pubblica amministrazione regionale ed attuazione nell’ordinamento regionale delle disposizioni di principio contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150”

Sommario

TITOLO I - Aspetti generali.....	4
Art. 2 - Finalità	4
Art. 3 - Trasparenza	5
TITOLO II - Ciclo di gestione della performance	5
Sezione 1 - Sistema di misurazione e valutazione	5
Art. 4 - Definizione	5
Art. 5 - Performance organizzativa.....	6
Art. 6 - Performance individuale	6
Art. 7 - Obiettivi e indicatori.....	8
Art. 8 -Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa	8
Art. 9- Linee guida – Metodologia – Organizzazione	9
Art. 10 - Enti strumentali	10
Sezione 2 - Gli strumenti di rappresentazione della performance	10
Art. 11 - Il Piano della performance.....	10
Art. 12 - La Relazione sulla performance	12
Art. 13 - Obiettivi strategici.....	13
Art. 14 - Obiettivi operativi.....	13
Sezione 3 - Il processo di valutazione.....	14
Art. 15 – Soggetti.....	14
Art. 16 – Interim	16
Art. 17 – (abrogato).....	16
Art. 18 – Oggetto della valutazione	16
Art. 19 – Fasi della valutazione	17
Art. 20 – Tempi della valutazione	18
Art. 21 – Scheda di valutazione	18
Art. 22 – Richiesta di riesame	18
Art. 22 bis – Conciliazione	19
Art. 23 – “Responsabilità dirigenziali e valutazione negativa”.....	19
Art. 24 – Responsabilità dirigenziali	19
TITOLO III - Sistema Premiale.....	20
Sezione 1 – Sistema incentivante	20
Art. 25 – Definizione e finalità	20
Art. 26 - Progressioni economiche e di carriera	22
Art. 27 -Attribuzione di incarichi e responsabilità.....	22
Art. 28 - Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale	23
Art. 29 - Premio di efficienza	23
Sezione 2 – Risorse e premialità	23
Art. 30 – Definizione annuale delle risorse	23
TITOLO IV – Organismo Indipendente di Valutazione	24
Art. 31 - Definizione e composizione.....	24
Art. 32 - Nomina, durata, cessazione e revoca	24
Art. 33 – Requisiti	24
Art. 34 – Incompatibilità	24
Art. 35 - Struttura tecnica di supporto dell'OIV	25
Art. 36 - Tipologia di funzioni	25
Art. 37 – Funzioni.....	25
Art. 38 - Convocazione e ordine del giorno	26

Art. 39 - Validità delle riunioni e decisioni.....	27
Art. 40 – Compenso.....	27
TITOLO V – Norme transitorie e finali	27
Art. 41 – Responsabilità.....	27
Art. 42 - Abrogazione norme regolamentari	27
Art. 43 - Entrata in vigore	28
Allegato 1 – Regole di dettaglio	27
Allegato 2 – Scheda Assegnazione obiettivi.....	34
Allegato 3 - Relazione.....	38
Allegato 4 – Schede di Valutazione	41

TITOLO I - Aspetti generali**Art. 1¹**

(Disposizioni generali)

- 1. Gli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1, 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26, 27, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recano norme di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali ai quali la Regione Calabria adegua il proprio ordinamento.*
- 2. Il presente regolamento costituisce il sistema di misurazione e valutazione della performance della Regione Calabria e attua i principi generali di cui al comma 1e le disposizioni della legge regionale 3 febbraio 2012, n. 3.*
- 3. Ai fini del presente regolamento l'abbreviazione SMiVaP indica il sistema di misurazione e valutazione della performance della Regione Calabria.*

Art. 2 - Finalità²

- 1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla Regione Calabria, 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 dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.*
- 2. La Regione misura e valuta la performance con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi a quanto disposto nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica³.*
- 3. La Regione promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici e di carriera.*
- 4. È vietata la distribuzione indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi, premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente regolamento. In tale ambito rientrano i progetti-obiettivo, la cui disciplina è rinviata alle linee guida, che ne disciplineranno le procedure di approvazione e l'istruttoria finalizzata alla verifica della compatibilità giuridica e della congruità del progetto rispetto alle previsioni del CCNL oltre alla corretta individuazione di indicatori, target e risultati.⁴*
- 4-bis.⁵La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del presente sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55 quater, comma 1, lettera f quinquies), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.*
- 5. Il rispetto delle disposizioni del presente regolamento è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.⁶*

¹ Articolo sostituito dall'art. 1 del Regolamento regionale n.19 dell'1 ottobre 2019.

² Rubrica sostituita dall'art.2 comma 1 del Regolamento regionale n.19 dell'1 ottobre 2019.

³ Parole sostituite dall'art.2 comma 2 lett.a) del Regolamento regionale n.19 dell'1 ottobre 2019.

⁴ Comma sostituito dall'art.2 comma 2 lett.b) del Regolamento regionale n.19 dell'1 ottobre 2019.

⁵ Comma inserito dall'art.2 comma 2 lett.c) del Regolamento regionale n.19 dell'1 ottobre 2019.

⁶Comma sostituito dall'art.2 comma 2 lett. d) del Regolamento regionale n.19 dell'1 ottobre 2019

Art. 3 - Trasparenza

1. La Regione adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti ogni fase del ciclo di gestione della performance. A tal fine pubblica sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: «Amministrazione trasparente», ogni documento prodotto in attuazione del ciclo di gestione della performance.
2. Deve essere, inoltre, pubblicato ogni ulteriore documento e informazione richiesti dalla normativa, nazionale e regionale, vigente.
3. *(abrogato).*⁷
4. *L'incidenza dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza sulla performance organizzativa viene definita nell'ambito delle linee guida di cui all'articolo 9 del presente regolamento o nel PIAO.*^{8 9}

TITOLO II - Ciclo di gestione della performance

Sezione 1 - Sistema di misurazione e valutazione

Art. 4 - Definizione

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 2, la Regione sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con i cicli di programmazione e di bilancio, il ciclo di gestione della performance.
2. *Le strutture preposte al controllo strategico, al controllo di gestione e al presidio dei processi valutativi propongono alla Giunta regionale l'adozione di modifiche e integrazioni ai fini dell'aggiornamento annuale del presente regolamento, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione. In caso di immutate esigenze, nessun intervento di modifica o integrazione verrà proposto e le medesime strutture attesteranno annualmente il corretto stato di manutenzione del SMiVaP.*¹⁰
3. Il sistema di misurazione e valutazione è costituito dall'insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per definire
 - a. i criteri di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
 - b. le modalità e i documenti per la rappresentazione della performance attesa;
 - c. le modalità e i documenti per il monitoraggio della performance;
 - d. le modalità per la verifica del raggiungimento e degli eventuali scostamenti tra performance realizzata e performance attesa.]¹¹
4. *Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è coerente con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica e in esso sono previste le procedure di conciliazione a garanzia dei valutati e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.*¹²
5. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori di risultato attesi dei rispettivi indicatori, come recepiti nelle Sezioni “ Valore pubblico” e “Performance” del PIAO¹³ articolato in base a quanto previsto nel successivo art. 11, *tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance*¹⁴;
 - b) indicazione delle risorse funzionali al raggiungimento degli obiettivi;

⁷ Comma abrogato dall'art.3 comma 1 del Regolamento regionale n.19 dell'1 ottobre 2019.

⁸ Comma inserito dall'art.3 comma 2 del Regolamento regionale n.19 dell'1 ottobre 2019.

⁹ **L'art. 15, comma 1, del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022, ha sostituito le parole “Piano della performance” con la parola “PIAO”;**

¹⁰ Comma sostituito dall'art.4 comma 1lett. a) del Regolamento regionale n.19 dell'1 ottobre 2019.

¹¹ Comma abrogato dall'art. 2 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

¹² Comma sostituito dall'art.4 comma 1 lett. b) del Regolamento regionale n.19 dell'1 ottobre 2019.

¹³ **L'art. 15, comma 2, del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022, ha sostituito le parole “nel Piano della performance” con le parole “nelle Sezioni «Valore pubblico» e «Performance del PIAO»”**

¹⁴ Parole inserite dall'art.4 comma 1 lett. c) del Regolamento regionale n.19 dell'1 ottobre 2019.

- c) monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- d) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonché ai competenti organidi *controllo, interni ed*¹⁵ esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi attraverso apposita Relazione sulla performance, disciplinata dal successivo art. 12;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito come disciplinati dal presente Regolamento.

Art. 5 - Performance organizzativa

1. La performance organizzativa è il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ad un'unità organizzativa, comunque denominata, o all'organizzazione nel suo complesso, perseguito attraverso l'azione delle medesime strutture e individuati nell'ambito della missione istituzionale dell'ente e del programma di governo, per la soddisfazione *dei*¹⁶ bisogni degli utenti e degli altri stakeholder.
2. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa avviene attraverso obiettivi strategici e operativi misurati con un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna, opportunamente ponderati.
3. La misurazione della performance organizzativa avviene nel rispetto del principio di fattibilità tecnica e secondo criteri di gradualità nel rispetto delle caratteristiche previste dall'art. 7.
4. *I dipartimenti regionali, i settori e le articolazioni amministrative ad entrambi assimilate costituiscono le unità organizzative alle quali è attribuita autonoma rilevanza ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa.*¹⁷

Art. 6 - Performance individuale

1. La performance individuale costituisce l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati da ciascun dipendente, in coerenza con la performance complessiva dell'organizzazione e con il ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione.¹⁸
2. Il sistema di misurazione con riferimento ai dirigenti è articolato sui seguenti fattori di valutazione:
 - a) Performance organizzativa della struttura di appartenenza risultante dalla Relazione sulla performance, *alla quale viene attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva*¹⁹;
 - b) Performance generale dell'Ente risultante dalla Relazione sulla performance;
 - c) Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo assegnati;
 - d) *Competenze professionali, manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate*²⁰;
 - e) Capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata anche attraverso una significativa differenziazione delle valutazioni.
2. *bis*²¹ *La misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti generali, in aggiunta ai fattori di cui al comma precedente, è misurata, se disponibili, anche dagli ulteriori obiettivi specifici definiti nel contratto individuale, nel rispetto dei requisiti di cui all'art 7, comma 3, della L.R. 3/2012 e*

¹⁵ Parole aggiunte dall'art.4 comma 1 lett.d) del Regolamento regionale n.19 dell'1 ottobre 2019.

¹⁶ **L'art. 1, comma 1, lett. a) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022, ha sostituito la parola "degli" con la parola "dei";**

¹⁷ **Comma sostituito dall'art. 1, comma 1, lett. b) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022. Precedentemente il testo così recitava: "I dipartimenti regionali, le strutture ad essi assimilati e i settori costituiscono le unità organizzative alle quali è attribuita autonoma rilevanza ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa. Le Unità organizzative autonome sono considerate alla stessa stregua dei settori." Lo stesso Comma era stato già sostituito dall'art. 3 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015;**

¹⁸ **Comma sostituito dall'art. 2, comma 1, lett. a) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022. Precedentemente il testo così recitava: "Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è finalizzato alla misurazione del contributo dei singoli in coerenza con il ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione";**

¹⁹ Parole aggiunte dall'art.5 comma 1 lett. a) p.1 del Regolamento regionale n.19 dell'1 ottobre 2019.

²⁰ Lettera sostituita dall'art.5 comma 1 lett. a) p.2 del Regolamento regionale n.19 dell'1 ottobre 2019.

²¹ Comma inserito dall'art.5 comma 1 lett. b) del Regolamento regionale n.19 dell'1 ottobre 2019.

s.m.i. e art. 7 del presente regolamento. In sede di assegnazione degli obiettivi individuali verranno verificati ed eventualmente integrati gli indicatori per la misurazione dei predetti obiettivi specifici”.

3. *Le linee guida*²², adottate ai sensi dell'art. 9²³, stabiliscono le modalità di misurazione della capacità di differenziazione nel rispetto dei seguenti principi:²⁴
 - a) la misurazione deve essere ponderata in relazione al numero dei collaboratori valutati;
 - b) la misurazione non deve applicarsi alle strutture con un solo collaboratore. In questo caso il peso viene redistribuito tra gli altri fattori in misura proporzionale;
 - c) ²⁵ il peso complessivo è pari al²⁶ 5%.
4. Le linee guida, adottate ai sensi dell'articolo 9, definiscono in modo preciso quali valutati debbano entrare nel calcolo della capacità di differenziazione.²⁷
- 4 bis. Il sistema di misurazione del personale non dirigente e non titolare di posizione organizzativa è articolato sui seguenti fattori di valutazione:
 - a) Performance organizzativa della struttura di appartenenza risultante dalla Relazione sulla performance;
 - b) Performance generale dell'Ente risultante dalla Relazione sulla performance;
 - c) Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo assegnati;
 - d) Competenze e comportamenti professionali e organizzativi messi in atto nello svolgimento del proprio ruolo²⁸

5.²⁹ Il sistema di misurazione del personale³⁰ titolare di posizione organizzativa è articolato sui seguenti fattori di valutazione:

- a) performance organizzativa della struttura di appartenenza, risultante dalla relazione sulla performance, alla quale viene attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) performance generale dell'Ente, risultante dalla relazione sulla performance;
- c) grado di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo assegnati;
- d) competenze professionali, manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate³¹.

²² Parole sostituite dall'art.5 comma 1 lett. c) del Regolamento regionale n.19 dell'1 ottobre 2019.

²³ Parole sostituite dall'art.5 comma 1 lett. c) del Regolamento regionale n.19 dell'1 ottobre 2019.

²⁴ Comma modificato dall'art. 4 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

²⁵ **Partizione individuata con la lettera c) dall'art. 2, comma 1, lett. b), n. 1) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022;**

²⁶ **L'art. 2, comma 1, lett.b) n. 2) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha sostituito le parole “non deve superare” con le parole “è pari al”;**

²⁷ **Comma sostituito dall'art. 2, comma 1, lett. c) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022. Precedentemente il testo così recitava: “Le linee guida, adottate ai sensi dell'art. 9 definiscono in modo preciso quali valutati (i diretti collaboratori oppure anche i collaboratori indiretti) debbano entrare nel calcolo della capacità di differenziazione. Il sistema di misurazione del personale non dirigente e non titolare di posizione organizzativa è articolato sui seguenti fattori di valutazione: Performance organizzativa della struttura di appartenenza risultante dalla Relazione sulla performance; b) Performance generale dell'Ente risultante dalla Relazione sulla performance; c) Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo assegnati; d) Competenze e comportamenti professionali e organizzativi messi in atto nello svolgimento del proprio ruolo”;**

²⁸ **Comma aggiunto dall'art. 2, comma 1, lett. d) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022;**

²⁹ **L'art. 2, comma 1, lett. e), n. 1) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha sostituito nell'alinea del comma 5 bis le parole “5 bis” con la parola “5”;**

³⁰ **L'art. 2, comma 1, lett. e), n.2) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha soppresso le parole “non dirigente”;**

³¹ Comma aggiunto dall'art.5 comma 1 lett.f) del Regolamento regionale n.19 dell'1 ottobre 2019.

6. La pesatura dei fattori valutativi è indicata nell'allegato 1. Gli elementi di dettaglio dei fattori di valutazione di cui al comma 2, lett. d), al³² comma 5, lett. d)³³ sono definiti, nel numero minimo³⁴ di tre, tra quelli riportati in allegato al presente regolamento, in sede di assegnazione degli obiettivi individuali. Nella stessa sede è definita l'incidenza percentuale dei singoli fattori. La mancata individuazione determina l'applicazione di tutti gli elementi di dettaglio in misura paritaria.³⁵

6 bis. Nell'ipotesi in cui la prestazione lavorativa si svolga, anche solo parzialmente, in modalità agile tra gli elementi di dettaglio dei comportamenti deve essere obbligatoriamente previsto l'elemento di dettaglio specifico per il lavoro agile, riportato nell'allegato 2. Per i dirigenti lo specifico comportamento professionale connesso al lavoro agile si applica nella ipotesi che tra i dipendenti assegnati alla sua struttura alcuni abbiano espletato la prestazione lavorativa in modalità agile.³⁶

7. Per i dirigenti generali, e per quelli ad essi assimilati, in deroga a quanto stabilito al secondo periodo del comma 6, gli elementi di dettaglio dei fattori di valutazione di cui al comma 2, lett. d), sono definiti, nel numero minimo³⁷ di due, tra quelli riportati nell'allegato 1 al presente regolamento, in sede di assegnazione degli obiettivi individuali. La mancata individuazione determina l'applicazione di tutti gli elementi di dettaglio in misura paritaria.³⁸

Art. 7 - Obiettivi e indicatori

1. Gli obiettivi, strategici, operativi e individuali, misurati attraverso uno o più indicatori, devono rispettare i requisiti indicati dall'articolo 5, comma 2 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e dall'articolo 7 della legge regionale 3 febbraio 2012, n. 3. Le strutture preposte al controllo strategico attivano opportune verifiche tecnico-metodologiche preventive degli obiettivi strategici e operativi e forniscono indicazioni metodologiche per la definizione degli obiettivi individuali.³⁹

Art. 8 -Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa

1. Gli obiettivi, strategici, operativi vengono classificati rispetto ad uno degli ambiti di misurazione previsti dall'articolo 8 del D. Lgs. n. 150/2009. Le linee guida di cui all'articolo 9 possono definire appositi report per ambito di misurazione.⁴⁰

³² L'art. 2, comma 1, lett. f), n. 1) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha inserito la parola "al" dopo le parole "comma 2, lett.d)";

³³ L'art. 2, comma 1, lett. f), n. 2) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha soppresso le parole "e comma 5 bis lett. d)";

³⁴ L'art. 2, comma 1, lett. f), n. 3) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha sostituito la parola "massimo" con la parola "minimo";

³⁵ L'art. 2, comma 1, lett. f), n. 4) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha sostituito le parole da " , nel rispetto" a "esercitato" con le seguenti: " . La mancata individuazione determina l'applicazione di tutti gli elementi di dettaglio in misura paritaria." **Precedentemente il testo così recitava:** "Nella stessa sede è definita l'incidenza percentuale dei singoli fattori, nel rispetto di quanto stabilito dal sistema di misurazione adottato ai sensi dell'articolo 9 ed in funzione dei diversi livelli di responsabilità e del ruolo esercitato"

³⁶ Comma aggiunto dall'art. 2, comma 1, lett. g), del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022;

³⁷ L'art. 2, comma 1, lett. h), n. 1) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha sostituito la parola "massimo" con la parola "minimo";

³⁸ L'art. 2, comma 1, lett. h), 2) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha aggiunto le parole "La mancata individuazione determina l'applicazione di tutti gli elementi di dettaglio in misura paritaria.";

³⁹ **Articolo così sostituito dall'art. 3 del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022. Precedentemente il testo così recitava:** "Gli obiettivi, sia operativi che strategici, sono: a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie della Regione; 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 norma corrispondente ad un anno per gli obiettivi operativi e triennale per gli obiettivi strategici; 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 periodo precedente; g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.";

⁴⁰ **Comma sostituito dall'art. 4 del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022. Precedentemente il testo così recitava:** "In attuazione dell'art. 8 della Legge regionale 3 febbraio 2012, n. 3, la misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne: a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività; b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle

2. Gli obiettivi, strategici e operativi, sono classificati con riferimento agli ambiti di misurazione di cui al precedente comma in relazione ai quali i documenti di rappresentazione della performance rendono conto delle modalità di coinvolgimento degli stakeholder, anche con riferimento a direttrici di programmazione nelle quali il coinvolgimento si è già sviluppato.⁴¹
- 2 bis Le linee guida previste dall'articolo 9 definiscono le modalità di applicazione delle metodologie per l'utilizzo di un sistema bilanciato di indicatori funzionale alla rappresentazione multidimensionale della performance, anche ai fini della predisposizione della sezione Valore Pubblico del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.⁴²
3. Per l'ambito di misurazione di cui alla lettera f) del primo comma la Regione utilizza indicatori analitici, anche⁴³ di tipo economico.

Art. 9– Linee guida – Metodologia – Organizzazione

1. ⁴⁴Le strutture preposte al controllo strategico e di gestione, ognuno per la parte di competenza, previo il parere vincolante dell'OIV, predispongono, curandone l'aggiornamento quando necessario, le linee guida metodologiche e operative del SMiVaP che definiscono⁴⁵, in coerenza con i principi di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, articoli 7 e 9, nel rispetto della legge regionale n. 3/2012 nonché del presente regolamento:
 - a) le fasi, i tempi, le modalità e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
 - b) la metodologia per l'individuazione degli obiettivi strategici e operativi, per l'assegnazione degli obiettivi individuali e per il monitoraggio dei medesimi obiettivi;
 - c) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
 - d) ogni ulteriore report e elemento di dettaglio in attuazione di quanto disciplinato dal presente regolamento ed i relativi documenti di rappresentazione.Le predette linee guida vengono diffuse, presso tutti i dipartimenti, a cura delle strutture preposte al controllo strategico e di gestione.⁴⁶

2. Ogni dipartimento regionale o struttura assimilata⁴⁷ individua almeno due controller e un dirigente coordinatore, tra i funzionari e dirigenti del dipartimento, che costituiscono il riferimento operativo delle strutture preposte al controllo strategico e di gestione. La partecipazione attiva al ciclo di gestione della performance in qualità di controller è rilevante ai fini della misurazione e della valutazione della

fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse; c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive; d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi; e) 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; f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi; g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati; h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.”;

⁴¹ L'art. 4, comma 1, lett. b) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha aggiunto le parole “, anche con riferimento a direttrici di programmazione nelle quali il coinvolgimento si è già sviluppato”;

⁴² Comma aggiunto dall'art. 4, comma 1, lett. c) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022.

⁴³ L'art. 4, comma 1, lett. d) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha sostituito le parole “sistemi di contabilità analitica” con le parole “indicatori analitici, anche”;

⁴⁴ L'art. 5, comma 1, lett. a), n. 1) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022, ha soppresso il primo periodo dall'alinea del comma 1. Precedentemente il testo così recitava: “La finalità perseguita mediante il SMiVaP è quella di valorizzare le risorse professionali, di migliorare l'azione amministrativa, nonché di riconoscere e premiare il merito e di costituire la base per l'applicazione dei sistemi incentivanti”;

⁴⁵ L'art. 5, comma 1, lett. a), n.2) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022, ha sostituito la parola “individuano” con le parole “che definiscono”;

⁴⁶ Comma sostituito dal comma 1 lett. b) del art. 6 del Regolamento regionale n.19 dell'1.10.2019.

⁴⁷ L'art. 5 comma 1, lett. b) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha inserito le parole “o struttura assimilata”;

performance *individuale nell'ambito dei comportamenti professionali e organizzativi di cui all'allegato 1 – regole di dettaglio*⁴⁸.

Art. 10 - Enti strumentali

1. Gli enti strumentali della Regione attivano un proprio ciclo di gestione della performance, approvano un proprio delle Sezioni *Valore pubblico e Performance del PIAO*⁴⁹ e, a conclusione del ciclo annuale, la Relazione sulla performance.
2. La mancata approvazione del *PIAO*⁵⁰ e della Relazione costituisce condizione ostativa all'erogazione di premi e incentivi a qualsiasi titolo e in relazione ad ogni tipologia di incarico.
3. L'assegnazione degli obiettivi individuali ai dirigenti apicali degli enti strumentali – di nomina regionale - è parte integrante del *Valore pubblico e Performance del PIAO*⁵¹ regionale.
4. I dipartimenti vigilanti effettuano una proposta di obiettivi individuali da assegnare ai Dirigenti apicali degli enti *strumentali*⁵² anche integrando gli obiettivi strategici esistenti e ampliandone l'area di operatività.
5. La conseguente valutazione dei medesimi dirigenti apicali compete alla Giunta regionale, su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione.
6. I commi precedenti non si applicano agli enti strumentali del comparto sanitario.

Sezione 2 - Gli strumenti di rappresentazione della performance

Art. 11 - Piano integrato di attività e organizzazione: Sottosezioni “Valore Pubblico” e “Performance”⁵³

1. Entro il **31/10 di ogni anno**⁵⁴ la Giunta regionale individua, con apposita delibera di indirizzo, gli obiettivi strategici la cui *modalità di*⁵⁵ misurazione e *la*⁵⁶ declinazione in obiettivi operativi verrà effettuata nell'ambito del Piano di cui al *comma 2*.⁵⁷ La delibera di indirizzo individua i dipartimenti regionali che concorrono a ciascun obiettivo strategico.
- 1 bis *Nell'ipotesi in cui l'inizio della legislatura regionale coincida con l'ultimo trimestre dell'anno, la delibera di cui al comma 1 può limitarsi ad indicare sinteticamente gli indirizzi strategici, rinviando al Piano di cui al comma 2, ogni ulteriore dettaglio.*⁵⁸
2. La Regione approva entro il 31 gennaio di ciascun anno il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) secondo l'articolazione prevista dalla normativa statale in materia, nelle cui sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance” confluiscono i contenuti del Piano della performance. Per la redazione del PIAO sono adottati gli atti organizzativi e gestionali finalizzati a garantire l'integrazione delle diverse sezioni.⁵⁹

⁴⁸ Parole sostituite dal comma 1 lett. c) del art. 6 del Regolamento regionale n.19 dell'1.10.2019.

⁴⁹ **L'art. 6 comma 1, lett. a) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha sostituito le parole “Piano della Performance” con le parole “delle sezioni «Valore pubblico» e «Performance del PIAO»”**

⁵⁰ **L'art. 6 comma 1, lett. b) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha sostituito la parola “Piano” con la parola “PIAO”**

⁵¹ **L'art. 6 comma 1, lett. a) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha sostituito le parole “Piano della Performance” con le parole “delle sezioni «Valore pubblico» e «Performance del PIAO»”**

⁵² **L'art. 6 comma 1, lett. c) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha sostituito la parola “esterni” con la parola “strumentali”**

⁵³ **La Rubrica precedente “Il Piano della performance” è stata sostituita dall'art. 7 comma 1, lett. a) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022.**

⁵⁴ **L'art. 7 comma 1, lett. b), 1), del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha inserito le parole “di ogni anno”**

⁵⁵ **L'art. 7 comma 1, lett. b), 2), del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha inserito le parole “modalità di”**

⁵⁶ **L'art. 7 comma 1, lett. b), 3), del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha inserito la parola “la”**

⁵⁷ **L'art. 7 comma 1, lett. b), 4), del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha sostituito le parole “successivo comma” con le parole “comma 2”**

⁵⁸ **Comma inserito dall'art. 7, comma 1, lett. c), del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022.**

⁵⁹ **Comma precedentemente sostituito dal comma 1 lett.a) dell'art. 7 del Regolamento regionale n.19 dell'1.10.2019 nuovamente sostituito dall'art. 7, comma 1, lett. d) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022.**

- 2 bis. Le sottosezioni del PIAO di cui al comma 2 sono predisposte in coerenza con i contenuti, gli strumenti e il ciclo della programmazione regionale e di bilancio.
- 2 ter. Nel caso di differimento del termine di approvazione del bilancio di previsione, sono comunque definiti gli obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa, mediante l'approvazione delle due sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance del PIAO"⁶⁰
3. Le Sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" del PIAO individuano,⁶¹ nell'ambito del programma di governo, gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori e i valori target per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione e delle unità organizzative, nonché gli obiettivi assegnati ai dirigenti generali dei dipartimenti regionali e delle strutture apicali assimilate
4. Le Sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" del PIAO comprendono⁶²:
- gli obiettivi strategici che fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e alle priorità politiche dell'amministrazione, ai bisogni e alle attese degli stakeholder ed alla missione istituzionale⁶³
 - gli obiettivi operativi, che misurano la performance organizzativa dei Dipartimenti, dei Settori e delle strutture ad entrambi assimilate⁶⁴;
 - gli obiettivi individuali dei dirigenti Apicali della Giunta regionale e degli Enti strumentali⁶⁵.
5. Le linee guida, adottate ai sensi dell'articolo 9 definiscono ulteriori modalità di analisi e rendicontazione degli obiettivi organizzativi, anche sulla base delle indicazioni metodologiche formulate dall'Organismo Indipendente di Valutazione, e definiscono le modalità di rappresentazione del "Valore pubblico", sulla base degli obiettivi strategici ed operativi.⁶⁶
6. In coerenza con le Sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" del PIAO⁶⁷ sono assegnati annualmente, dai titolari del potere valutativo, gli obiettivi dei dirigenti non apicali e del personale non dirigente.
7. Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno delle Sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" del PIAO⁶⁸.

Precedentemente il testo così recitava: "Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, la Regione redige e pubblica sul sito istituzionale ogni anno, entro il 31 gennaio, il piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi in coerenza con i contenuti, gli strumenti e il ciclo della programmazione regionale e di bilancio. Il termine del 31 gennaio si applica anche in caso di mancata approvazione del bilancio di previsione nel qual caso il piano sarà formulato in coerenza con il DEFR"

⁶⁰ L'art. 7, comma 1, lett. e), del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha inserito i commi 2bis e 2ter.

⁶¹ L'art. 7 comma 1, lett. f) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha sostituito le parole "il Piano della Performance individua" con le parole "Le Sottosezioni «Valore pubblico» e «Performance del PIAO» individuano"

⁶² L'art. 7 comma 1, lett. g), 1), del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha sostituito le parole "Il Piano della Performance comprende" con le parole "Le Sottosezioni «Valore pubblico» e «Performance del PIAO» comprendono"

⁶³ L'art. 7 comma 1, lett. g), 2), del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha sostituito la lettera a) del comma 4 dell'art.11. Precedentemente il testo così recitava: "il piano degli obiettivi strategici - che fa riferimento ad orizzonti temporali pluriennali ed è di particolare rilevanza rispetto alle priorità politiche dell'amministrazione, ai bisogni ed alle attese degli stakeholder ed alla missione istituzionale"

⁶⁴ L'art. 7 comma 1, lett. g), 3), del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha sostituito la lettera b) del comma 4. Precedentemente il testo così recitava: "il piano degli obiettivi operativi - che costituisce il Piano operativo annuale qualificato dall'art. 30 della 8/2002 come "strumento di raccordo tra le funzioni di governo e le funzioni di gestione attribuite ai dirigenti"

⁶⁵ L'art. 7 comma 1, lett. g), 4), del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha sostituito la parola "general" con le parole "Apicali della Giunta regionale e degli Enti Strumentali"

⁶⁶ Comma sostituito dall'art. 7, comma 1, lett. h) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022. Precedentemente il testo così recitava: "Il Piano della performance analizza altresì: a) la performance per area del Programma di governo; b) la performance per dipartimento; c) la performance per ambito di misurazione"

⁶⁷ L'art. 7 comma 1, lett. i), del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha sostituito le parole "Il Piano della Performance" con le parole "Le Sottosezioni «Valore pubblico» e «Performance del PIAO»"

⁶⁸ L'art. 7 comma 1, lett. j), del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha sostituito le parole "nel Piano della Performance" con le parole "delle Sottosezioni «Valore pubblico» e «Performance del PIAO»"

8. La mancata adozione del PIAO⁶⁹ costituisce condizione ostativa all'erogazione di premi e incentivi a qualsiasi titolo e in relazione ad ogni tipologia di incarico.⁷⁰
9. In caso di incompleta adozione del PIAO⁷¹ è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla incompleta adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;
10. *Nelle more dell'approvazione e validazione della relazione sulla performance di cui all'articolo 12, i sistemi di rilevazione interni forniscono i valori iniziali, disponibili al momento della definizione dei target, salvo recepire successivamente la rispettiva rideterminazione proporzionale sulla base dei risultati validati, tenendo conto delle specifiche situazioni di contesto.*⁷²
11. *Relativamente agli indicatori per la misurazione degli obiettivi strategici, il PIAO individua il Dipartimento responsabile dell'attivazione delle misure organizzative, informative ed informatiche funzionali alla misurazione.*⁷³
12. *L'attivazione delle misure di cui al comma 11 è rilevante ai fini della valutazione del "Grado di conformità dei comportamenti alla normativa" nell'ambito dei comportamenti manageriali, organizzativi e professionali dei dirigenti Apicali della Giunta regionale e degli Enti strumentali. Analogamente rilevante, ai fini della valutazione dei dirigenti non generali, è l'attivazione delle misure organizzative, informative ed informatiche per la misurazione degli obiettivi operativi assegnati ai settori di ciascun dipartimento ed a ciascuna articolazione amministrativa ad entrambi assimilata.*⁷⁴

Art. 12 - La Relazione sulla performance

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, la Giunta Regionale approva, entro il 30 giugno, un documento denominato **Relazione sulla performance**.⁷⁵
2. La relazione sulla performance viene elaborata, in base ai dati di monitoraggio degli obiettivi strategici e operativi, dalle strutture preposte al controllo strategico e di gestione con il concorso dei dipartimenti regionali.
3. *La Relazione sulla performance espone, sulla base di quanto specificato nelle linee guida metodologiche di cui all'art. 9:*
 - a) *la performance generale Ente, attraverso il grado di attuazione degli obiettivi strategici;*
 - b) *per ogni obiettivo strategico, un indicatore sintetico del grado di raggiungimento in base agli indicatori di impatto;*
 - c) *per ogni dipartimento, settore e struttura ad entrambi assimilata, un indicatore sintetico del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi;*
 - d) *le motivazioni del mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi.*⁷⁶

⁶⁹ L'art. 7 comma 1, lett. k), del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha sostituito le parole "Piano della Performance" con la parola "PIAO"

⁷⁰ Comma sostituito dall'art. 6 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

⁷¹ L'art. 7 comma 1, lett. k), del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha sostituito le parole "Piano della Performance" con la parola "PIAO"

⁷² L'art. 7 comma 1, lett. l), del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha aggiunto le parole ",tenendo conto delle specifiche situazioni di contesto"

⁷³ Comma aggiunto dall'art. 7, comma 1, lett. m) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022.

⁷⁴ Comma aggiunto dall'art. 7, comma 1, lett. m) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022.

⁷⁵ Comma modificato dall'art. 7 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

⁷⁶ Comma sostituito dall'art. 8, comma 1, lett. a) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022. Precedentemente il testo così recitava: "La Relazione sulla performance fornisce: a) per ogni dipartimento un indicatore sintetico del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici in base all'attività gestionale, misurata attraverso gli obiettivi operativi; b) per ogni obiettivo strategico un indicatore sintetico del grado di raggiungimento in base agli indicatori di impatto; c) per ogni dipartimento e settore un indicatore sintetico del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi."

3bis. La Relazione sulla performance fornisce l'esito della misurazione del "Valore pubblico", in attuazione della corrispondente sezione del Piano Integrato di Attività e organizzazione e secondo le regole metodologiche definite con le linee guida di cui all'articolo 9⁷⁷.

4. Per il calcolo degli indicatori sintetici di performance di cui al comma precedente vengono utilizzate le regole di calcolo stabilite dalle linee guida metodologiche elaborate in base all'art. 9.⁷⁸
5. In caso di mancata adozione della Relazione sulla performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e di ogni altra forma di incentivo o premio.

Art. 13 - Obiettivi strategici

1. La struttura deputata al controllo strategico coordina il processo di individuazione degli obiettivi strategici in base al programma di governo, ai documenti di programmazione regionale e alla missione istituzionale dell'Ente, da sottoporre alla Giunta regionale per l'approvazione.
2. Ai fini della individuazione degli obiettivi strategici la struttura responsabile del controllo strategico si coordina con i dipartimenti regionali e le strutture ad essi assimilate, anche ai fini del coinvolgimento degli stakeholder.⁷⁹
3. Nell'ambito degli obiettivi strategici approvati dalla Giunta regionale ed ai fini della predisposizione delle Sezioni "Valore pubblico" e "Performance" del PIAO⁸⁰, la struttura preposta al controllo strategico
 - a) individua i dipartimenti e le strutture ad essi assimilate che concorrono agli obiettivi strategici anche ai fini della declinazione in obiettivi operativi;
 - b) propone il sistema di misurazione basato sugli indicatori di impatto;
 - c) individua i valori iniziali e i valori target;
 - d) sottopone le proposte ai dipartimenti regionali che formulano osservazioni e richieste di integrazione rispetto ai quali viene effettuata, dalla medesima struttura, la valutazione tecnico-metodologica.
4. I dipartimenti regionali e le strutture ad essi assimilate concorrono a tutte le attività di cui ai commi precedenti anche ai fini della verifica dell'analisi di contesto degli obiettivi strategici e conseguentemente della coerenza del sistema di misurazione. Il concorso dei dipartimenti è rilevante ai sensi dell'art.18, comma 3, del presente regolamento.

Art. 14 - Obiettivi operativi

1. La struttura deputata al controllo di gestione coordina il processo di individuazione degli obiettivi operativi⁸¹
2. Nell'ambito degli obiettivi strategici approvati dalla Giunta regionale, ed in coerenza con il sistema di misurazione dei medesimi obiettivi, ciascun dipartimento propone gli obiettivi operativi di propria competenza delineando, nel rispetto delle linee guida metodologiche e delle indicazioni fornite dalla struttura deputata al controllo di gestione.⁸²
 - a) i sistemi di misurazione che concorrono al calcolo degli indicatori sintetici di performance, organizzativa e individuale;
 - b) il collegamento con i documenti di bilancio, gli atti di programmazione e la struttura organizzativa della Regione.

⁷⁷ Comma sostituito dall'art. 8, comma 1, lett. b) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022. Precedentemente il testo così recitava: "La relazione sulla performance è corredata da report specializzati distinti per categorie di interlocutorie contenenti le informazioni di specifico interesse"

⁷⁸ Comma sostituito dall'art. 7 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

⁷⁹ Comma modificato dall'art. 8 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

⁸⁰ L'art. 15, comma 3, del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022, ha sostituito le parole "del Piano della performance" con le parole "delle Sezioni «Valore pubblico» e «Performance del PIAO»"

⁸¹ L'art. 9 comma 1, del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha soppresso le parole da "che" a "performance". Precedentemente il testo così recitava: "La struttura deputata al controllo di gestione coordina il processo di individuazione degli obiettivi operativi che costituiscono il contenuto fondamentale del Piano operativo annuale, parte integrante del Piano della performance"

⁸² Comma modificato dall'art. 9 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

3. La struttura deputata al controllo di gestione effettua l'esame tecnico-metodologico degli obiettivi operativi comunicando ai dipartimenti le modifiche che si rendono necessarie.
4. Le unità organizzative alle quali è attribuita autonoma rilevanza ai fini dell'assegnazione degli obiettivi operativi sono i settori. Le Unità organizzative autonome sono considerate alla stessa stregua dei settori.

Sezione 3 - Il processo di valutazione

Art. 15 – Soggetti

1. *(abrogato)*⁸³
2. *La funzione di misurazione e valutazione della performance organizzativa di ciascuna struttura amministrativa è svolta:*
 - a) *dall'Organismo indipendente di valutazione, con il supporto delle strutture preposte al ciclo di gestione della performance;*
 - b) *dai dirigenti;*
 - c) *dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa;*⁸⁴
- 2 bis. *Al fine di garantire ai cittadini una partecipazione attiva alla valutazione della performance organizzativa, con riferimento agli ambiti di specifico interesse, la Regione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi. Le linee guida metodologiche di cui all'articolo 9 del presente regolamento forniscono le indicazioni e le modalità operative per la rilevazione dei dati d'interesse. I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione dei soggetti di cui alla lettera c) del comma 2 sono pubblicati, con cadenza annuale, sul sito dell'amministrazione;*⁸⁵
3. L'Organismo Indipendente di Valutazione è il soggetto cui compete la formulazione alla Giunta regionale della proposta di valutazione della performance dei dirigenti generali dei dipartimenti regionali e delle strutture apicali assimilate.
4. Al Presidente della Giunta regionale compete la valutazione del Capo di gabinetto e dei dirigenti apicali delle strutture di diretta collaborazione. La valutazione viene effettuata in base ad una relazione annuale del valutando. Non si applicano gli articoli dal 18 al 21 del presente regolamento.
5. Al Capo di gabinetto e ai dirigenti apicali delle strutture di diretta collaborazione del Presidente della Giunta regionale compete la valutazione dei dirigenti e del personale assegnati alle predette strutture. La valutazione viene effettuata in base ad una relazione annuale del valutando. Non si applicano gli articoli dal 18 al 21 del presente regolamento.
6. Al Presidente dell'Organismo Indipendente di Valutazione compete la valutazione dei componenti interni del medesimo organismo. La valutazione viene effettuata in base ad una relazione annuale del valutando. Non si applicano gli articoli dal 18 al 21 del presente regolamento.
7. I dirigenti generali dei dipartimenti regionali e delle strutture apicali assimilate sono i soggetti cui compete la valutazione delle performance dei dirigenti di settore *(soppresse)*⁸⁶.
8. I dirigenti di settore valutano, *anche sulla scorta dell'eventuale relazione di cui al comma 9,*⁸⁷ il personale assegnato alla struttura di competenza, incluso quello incaricato di posizione organizzativa *che ha diritto ad autonoma valutazione per il predetto incarico, laddove lo stesso sia stato di durata inferiore all'anno di riferimento, ferma restando la necessità che si sia protratto per almeno due mesi.*⁸⁸ Valutano altresì il personale con specifici incarichi di responsabilità, previsti

⁸³ **Comma abrogato dall'art. 10, comma 1, lett.a) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022. Precedentemente il testo così recitava:** *"La Regione valuta annualmente la performance organizzativa e individuale mediante il Sistema di misurazione e valutazione della performance."*

⁸⁴ Comma sostituito dal comma 1 lett.a) dell'art. 9 del Regolamento regionale n.19 dell'1.10.2019.

⁸⁵ Comma inserito dal comma 1 lett.b) dell'art. 9 del Regolamento regionale n.19 dell'1.10.2019.

⁸⁶ Parole soppresse dal comma 1 lett.c) dell'art. 9 del Regolamento regionale n.19 dell'1.10.2019.

⁸⁷ **L'art. 10 comma 1, lett. b), n. 1), del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha inserito le parole "anche sulla scorta dell'eventuale relazione di cui al comma 9,"**

⁸⁸ **L'art. 10 comma 1, lett. b), n. 2) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha inserito le parole "che ha diritto ad autonoma valutazione per il predetto incarico, laddove lo stesso sia stato di durata inferiore all'anno di riferimento, ferma restando la necessità che si sia protratto per almeno due mesi."**

dal CCNL e dal CCDI, diversi dagli incarichi di posizione organizzativa.⁸⁹

9. *Qualora nel corso dell'anno solare si determini qualsivoglia modifica dell'ufficio di assegnazione del personale, anche di qualifica dirigenziale, ciascun interessato, purché il periodo di permanenza presso il predetto ufficio si sia protratto per almeno due mesi, predisporre una relazione sullo stato di attuazione degli obiettivi individuali, delle competenze professionali e manageriali e dei comportamenti organizzativi, da sottoporre al visto del dirigente competente per la valutazione alla data della modifica.*⁹⁰

9 bis . *Ai fini del comma 9, si considerano modifiche dell'ufficio di assegnazione, in maniera esemplificativa:*

a) *il trasferimento del personale ad altra articolazione amministrativa della Giunta regionale;*

b) *il trasferimento delle competenze dell'articolazione amministrativa di appartenenza ad altro dipartimento, settore o struttura ad entrambi assimilata.*⁹¹

9 ter *La valutazione della relazione di cui al comma 9, ai fini dell'apposizione del visto, costituisce per il dirigente onerato, elemento rilevante ai fini della valutazione del "Grado di conformità dei comportamenti alla normativa" nell'ambito dei comportamenti manageriali, organizzativi e professionali dei dirigenti.*⁹²

10. *(abrogato)*⁹³ .

11. *In tutti i casi nei quali, anche in conseguenza dell'asimmetria temporale tra il momento della valutazione e il periodo di riferimento della medesima, il destinatario della valutazione sia il medesimo dirigente al quale sia assegnato il potere valutativo ai sensi dei precedenti commi, la valutazione viene effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, che la sottopone alla Giunta Regionale per le determinazioni in merito.*⁹⁴

12. *Nei casi disciplinati dai commi 4, 5 e 6 è comunque obbligatoria l'assegnazione preventiva degli obiettivi e, la successiva valutazione è effettuata sulla base del sistema valutativo riportato nell'allegato 1, mediante l'utilizzo delle schede di cui agli allegati 2, 3 e 4.*⁹⁵

13. *La valutazione individuale viene effettuata, ai fini della progressione in carriera, del conferimento di incarichi e per gli altri scopi diversi dall'attribuzione di premi economici, anche ai dipendenti che non partecipano alla produttività individuale o collettiva. Si applicano le disposizioni del Titolo 2, Sezione 3 del presente regolamento;*

14. *I dipendenti in comando presso la Regione vengono valutati dal titolare dell'ufficio presso il quale prestano la propria attività;*

15. *I dipendenti in distacco o in diversa forma di utilizzo presso la Regione Calabria vengono valutati dall'amministrazione distaccante;*

16. *I dipendenti che svolgono attività in uffici diversi da quelli in cui sono incardinati vengono valutati dal titolare dell'ufficio di incardinamento;*

17. *I dipendenti collocati in uffici di diretta collaborazione, strutture speciali o assimilate vengono*

⁸⁹ **Comma modificato dall'art 10 comma 1 lett. b), 3) del Regolamento Regionale n. 19 del 30 dicembre 2022, che ha soppresso le parole "o di alta professionalità" ovunque ricorrenti. Precedentemente il testo così recitava: "I dirigenti di settore valutano, (soppresse) il personale assegnato alla struttura di competenza, incluso quello incaricato di posizione organizzativa o di alta professionalità. Valutano altresì il personale con specifici incarichi di responsabilità, previsti dal CCNL e dal CCDI, diversi dagli incarichi di posizione organizzativa o di alta professionalità."**

⁹⁰ **Comma sostituito dall'art. 10, comma 1, lett. c) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022.**

Precedentemente il testo così recitava: "La competenza a valutare il dipendente che nel corso dell'anno solare abbia prestato servizio presso due o più unità organizzative è attribuita al dirigente della struttura di ultima assegnazione sentiti i responsabili delle altre strutture organizzative."

⁹¹ **L'art. 10, comma 1, lett. d) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha inserito il comma 9bis.**

⁹² **L'art. 10, comma 1, lett. e) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha inserito il comma 9ter.**

⁹³ **Comma abrogato dal comma 1 lett.e) dell'art. 9 del Regolamento regionale n.19 dell'1.10.2019.**

⁹⁴ **Comma aggiunto dall'art. 10, comma 1, del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015**

⁹⁵ **L'art. 10, comma 1, lett. f), del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha sostituito le parole da "con riferimento" a "dirigenti" con le parole "la successiva valutazione è effettuata sulla base del sistema valutativo riportato nell'allegato 1, mediante l'utilizzo delle schede di cui agli allegati 2, 3 e 4." Precedentemente il testo così recitava: "Nei casi disciplinati dai commi 4, 5 e 6 è comunque obbligatoria l'assegnazione preventiva degli obiettivi e, con riferimento ai comportamenti professionali e organizzativi, l'utilizzo delle declaratorie previste per i dirigenti"**

valutati dal titolare della struttura o dell'ufficio; qualora le strutture siano di diretta collaborazione del Presidente della Giunta regionale questi può delegare il Capo di Gabinetto;

18. (abrogato)⁹⁶

Art. 16 – Interim

1. Nella ipotesi in cui un dirigente assuma l'incarico di dirigente generale reggente mantenendo l'interim del settore, gli obiettivi di riferimento, ai fini della valutazione, sono quelli del dirigente generale in quanto assorbenti, rispetto agli obiettivi del settore, sia dal punto di vista della performance organizzativa che della performance individuale.
2. Nella ipotesi che nel corso di un anno per periodi diversi, superiori ad un mese, venga espletato l'incarico di dirigente di settore e di dirigente generale reggente la valutazione viene effettuata, se l'incarico di dirigente generale reggente si è concluso, dalla Giunta regionale, su proposta dell'OIV, per il periodo di svolgimento dell'incarico di reggente, e dal dirigente generale pro tempore per il periodo in cui è espletato il solo incarico di dirigente di settore.
3. Nella ipotesi che nel corso di un anno per periodi diversi, superiori ad un mese, venga espletato l'incarico di dirigente di settore e di dirigente generale reggente la valutazione viene effettuata, se l'incarico di dirigente generale reggente è ancora in corso, dalla Giunta regionale, su proposta dell'OIV, per entrambi i periodi.

Art. 17 – (abrogato)⁹⁷

Art. 18 – Oggetto della valutazione

1. Il SMiVaP individuale della dirigenza e del personale considera la prestazione lavorativa espressa nell'arco dell'esercizio valutato, ed in particolare:
 - a) misura e valuta i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati al valutato;
 - b) valuta le competenze espresse, intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti, in relazione a quelle richieste al valutato, *tenendo conto anche del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi*;⁹⁸
 - c) valuta specifici comportamenti organizzativi posti in essere nella generazione della prestazione d'esercizio da parte del valutato;
 - d) valuta la capacità di differenziare la valutazione dei propri collaboratori.
- 1 bis. (abrogato)⁹⁹
2. Il SMiVaP individuale della dirigenza e del personale è schematizzato nell'allegato 1 – Regole di dettaglio.
3. *Relativamente all'elemento di dettaglio "conformità dei comportamenti alla normativa" di cui all'art. 6, comma 6 del Regolamento il Settore Controllo di Gestione, con il supporto dell'Avvocatura regionale per quanto di sua attribuzione, effettua annualmente la cernita delle disposizioni legislative statali e regionali rilevanti e ne trasmette l'elenco ai valutatori, ferma restando la loro responsabilità, prima dell'avvio delle valutazioni individuali*¹⁰⁰.

⁹⁶ Comma abrogato dall'art. 10, comma 1, lett.g) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022. Precedentemente il testo così recitava: "Il titolare della valutazione è competente all'assegnazione degli obiettivi per come previsto dal presente regolamento. In ogni caso si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni del comma 12."

⁹⁷ Articolo abrogato dall'art.10 del Regolamento regionale n.19 del'1.10.2019.

⁹⁸ Parole inserite dal comma 1 lett.a) dell'art. 11 del Regolamento regionale n.19 del'1.10.2019.

⁹⁹ Comma abrogato dall'art. 11, comma 1, del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022. Precedentemente il testo così recitava: "In applicazione dell'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e nelle more del recepimento di tali disposizioni da parte del CCNL, per i dirigenti il criterio di attribuzione dei premi è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato, la cui entità sarà complessivamente legata al livello premiale corrispondente all'esito della valutazione individuale."

¹⁰⁰ Comma sostituito dal comma 1 lett.c) dell'art. 11 del Regolamento regionale n.19 del'1.10.2019.

4. (abrogato)¹⁰¹.**Art. 19 – Fasi della valutazione**

1. Fasi del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale sono le seguenti:
 - a) Assegnazione obiettivi. In questa fase al valutato sono formalmente attribuiti gli obiettivi, con l'utilizzo delle schede di cui all'allegato 2, e viene assegnato un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e complessità degli stessi. In tale fase possono inoltre essere definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare. La scheda di assegnazione degli obiettivi è controfirmata per presa visione dal valutato.
 - b) Consuntivazione. Questa fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva. I valutandi predispongono apposita relazione, in base allo schema di cui all'allegato 3, nella quale indicano, per ciascun fattore di valutazione, ogni elemento utile ai fini della valutazione e le ragioni degli eventuali scostamenti. In particolare nella relazione i valutandi forniscono
 - i. in relazione agli esiti della performance organizzativa ogni elemento utile per motivare le ragioni dei risultati ottenuti dalla struttura di appartenenza e ogni elemento utile per la valutazione individuale;
 - ii. ogni elemento utile per la misurazione oggettiva degli obiettivi individuali e per motivare le ragioni dei risultati ottenuti;
 - iii. ogni elemento utile per la valutazione degli ulteriori fattori di valutazione e degli elementi di dettaglio in cui si struttura.
 - c) Colloquio valutativo. Il valutatore, raccolti gli elementi di valutazione e la misurazione della performance organizzativa risultante dalla Relazione sulla performance, compila la scheda di valutazione utilizzando lo schema di cui all'allegato 4. Il valutatore, se lo ritiene necessario, può effettuare un colloquio nel corso del quale presenta la scheda provvisoria e raccoglie, dandone conto nella scheda, le eventuali osservazioni.
 - d) *Valutazione finale. Questa fase consiste nella stesura finale della scheda di valutazione e la trasmissione al valutato e al Dipartimento Personale. La scheda di valutazione è controfirmata per presa visione dal valutato. In caso di valutazione negativa, per come disciplinata dall'art. 24, comma 5, prima della relativa formalizzazione il valutatore dovrà acquisire in contraddittorio con il valutato le eventuali osservazioni di quest'ultimo, il quale potrà farsi assistere dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.*¹⁰²

Art. 19 bis - Assegnazione degli obiettivi¹⁰³

1. L'assegnazione degli obiettivi compete al titolare del potere valutativo, nel rispetto dei termini di cui all'articolo 20.
2. Nel caso previsto dall'articolo 15 comma 9, il dirigente dell'articolazione organizzativa di nuova assegnazione conferisce al personale, anche di qualifica dirigenziale, gli obiettivi entro 15 giorni dall'assegnazione medesima.
3. L'assegnazione tempestiva degli obiettivi è rilevante ai fini della valutazione del "Grado di conformità dei comportamenti alla normativa" nell'ambito dei comportamenti manageriali, organizzativi e professionali dei dirigenti.
4. Il titolare del potere valutativo può procedere all'assegnazione di obiettivi infrannuali rilevanti ai fini della valutazione individuale, anche in relazione all'organizzazione della prestazione lavorativa in modalità agile. Le linee guida di cui all'articolo 9 forniscono indicazioni di dettaglio tenendo conto della disciplina adottata dall'amministrazione in materia di lavoro agile.

¹⁰¹ Comma abrogato dal comma 1 lett.d) dell'art. 11 del Regolamento regionale n.19 del'1.10.2019.

¹⁰² Lettera sostituita dal comma 1 lett.a) dell'art.12 del Regolamento regionale n.19 del'1.10.2019.

¹⁰³ **Articolo inserito dall'art. 12 del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022**

Art. 20 – Tempi della valutazione

1. Le fasi della valutazione di cui al precedente art. 19 sono attuate entro le seguenti date, che costituiscono limite temporale non valicabile:
 - a) Assegnazione degli obiettivi, entro il mese di febbraio dell'anno di riferimento. La mancata approvazione del PIAO¹⁰⁴ non esime i valutatori dall'assegnazione degli obiettivi per la parte non riguardante la performance organizzativa;
 - b) Consuntivazione entro 30 giorni dalla validazione positiva¹⁰⁵ della Relazione sulla performance da parte dell'OIV¹⁰⁶;
 - c) Valutazione finale entro 60 giorni dalla validazione positiva¹⁰⁷ della Relazione sulla performance da parte dell'OIV¹⁰⁸,
2. Il mancato rispetto dei limiti temporali previsti dal precedente comma è considerato rilevante ai fini della valutazione individuale ai sensi dell'art. 18, comma 3.

Art. 21 – Scheda di valutazione

1. Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione, il cui schema è riportato nell'allegato 4, e da quanto contenuto nel presente titolo.
2. La scheda deve essere integralmente compilata e deve contenere i seguenti elementi:
 - a) per ogni fattore di valutazione ed eventuali elementi di dettaglio deve restituire un punteggio in relazione al peso del fattore e la sintetica motivazione di detto punteggio, anche in relazione agli scostamenti rispetto alla misurazione oggettiva. Nel caso di fattori misurati con indicatori oggettivi la scheda deve riportare anche la misurazione;
 - b) la totalizzazione espressa in centesimi della valutazione complessiva;
 - c) il posizionamento del risultato totale tra i livelli premiali previsti;
 - d) le indicazioni per il miglioramento della prestazione;
 - e) le eventuali considerazioni del valutato da raccogliersi al momento della presentazione della scheda;
 - f) la firma del valutatore e quella del valutato, quest'ultima per presa visione;
 - g) la data in cui la scheda stessa è presentata al valutato.
3. I dirigenti valutatori e l'Organismo Indipendente di Valutazione, ai fini della proposta di valutazione dei dirigenti generali, possono effettuare, se lo ritengono necessario in relazione alla specifica valutazione, un colloquio.
4. Del colloquio di cui al comma precedente deve essere data evidenza nella scheda di valutazione controfirmata dal valutato.

Art. 22 – Richiesta di riesame

1. Entro e non oltre 10 giorni dalla data della trasmissione della scheda definitiva di valutazione, il valutato può presentare al valutatore una richiesta di riesame in forma scritta, motivata e circostanziata. Il valutatore entro e non oltre 20 giorni dal ricevimento della richiesta dovrà formulare risposta scritta.
2. Ai fini del riesame di cui al comma precedente il valutatore effettua obbligatoriamente un colloquio, durante il quale il valutato potrà essere assistito da un rappresentante sindacale da lui stesso

¹⁰⁴ L'art. 13 comma 1, lett. a), del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha sostituito le parole "Piano della Performance" con la parola "PIAO"

¹⁰⁵ L'art. 13 comma 1, lett. b), n.1) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha sostituito le parole "dall'approvazione" con le parole "dalla validazione positiva"

¹⁰⁶ L'art. 13 comma 1, lett. b), n.2) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha aggiunto le parole " da parte dell'OIV" dopo la parola "performance"

¹⁰⁷ L'art. 13 comma 1, lett. b), n.1) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha sostituito le parole "dall'approvazione" con le parole "dalla validazione positiva"

¹⁰⁸ L'art. 13 comma 1, lett. b), n.2) del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022 ha aggiunto le parole " da parte dell'OIV" dopo la parola "performance"

designato.

Art. 22 bis – Conciliazione¹⁰⁹

1. *La procedura di conciliazione può essere attivata dal valutato:*
 - a) *successivamente alla richiesta di riesame di cui all'art. 22 del Regolamento conclusasi senza accoglimento, neanche parziale, della richiesta di riesame;*
 - b) *a discrezione del valutato, direttamente a seguito della valutazione di prima istanza, nel qual caso è alternativa alla richiesta di riesame.*
2. *Il valutato entro e non oltre 10 giorni dalla data di presa visione della scheda di valutazione può chiedere al valutatore, con istanza scritta, motivata e circostanziata, l'attivazione della procedura.*
3. *Il procedimento si svolge in forma collegiale davanti ad un organo perfetto così composto:*
 - a) *nel caso in cui il valutato sia un dirigente generale o un soggetto titolare di incarico ad esso equiparato, il collegio è composto dall'Assessore al personale, che lo presiede, da un dirigente con incarico di livello generale individuato mediante apposito sorteggio svolto a cura del Settore Controllo di Gestione, alla presenza, ove lo ritengano, dell'Assessore al Personale e del dirigente interessato e da un dirigente con incarico di livello generale individuato dal dirigente che ha attivato la procedura. Del collegio non possono far parte dirigenti con incarico di livello generale che abbiano presentato richiesta di riesame o conciliazione relativamente alle valutazioni del medesimo ciclo.*
 - b) *nel caso in cui il valutato sia un dirigente titolare di uffici di direzione non generale o un soggetto titolare di incarico ad esso equiparato il collegio è composto dall'Assessore al personale, che lo presiede, da un componente dell'OIV designato dal medesimo organismo e da un dirigente di livello non generale individuato dal dirigente che ha attivato la conciliazione. Le funzioni istruttorie e di assistenza vengono curate dal Settore Controllo di Gestione. Del collegio non possono comunque far parte dirigenti che abbiano presentato richiesta di riesame o conciliazione relativamente alle valutazioni del medesimo ciclo o che siano incardinati nel medesimo dipartimento del dirigente che ha presentato istanza di riesame o conciliazione.*
 - c) *nel caso in cui il valutato sia un dipendente non dirigente, partecipano il Dirigente generale della struttura di appartenenza, che lo presiede, un componente dell'OIV designato dal medesimo Organismo e da un dipendente individuato dal dipendente che ha attivato la procedura di conciliazione.*
4. *Entro e non oltre 20 giorni dall'apertura del procedimento, a seguito del colloquio e dell'esame della documentazione prodotta, viene assunta la decisione finale in modalità collegiale a maggioranza dei componenti, la quale viene formalmente comunicata all'interessato e al Settore Economico del Dipartimento Organizzazione e risorse umane.*
5. *Ai fini della procedura conciliativa di cui al presente articolo l'organo collegiale effettua obbligatoriamente un colloquio, durante il quale il valutato potrà essere assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.*

Art. 23 – Misurazione e valutazione

1. Il valutatore può discostarsi dagli esiti delle misurazioni oggettive dei fattori valutativi, previa adeguata motivazione, quando il raggiungimento degli obiettivi sia stato condizionato dalla presenza:
 - a) di variabili **esogene** oggettive non controllabili e non prevedibili dall'Ente e dal valutando;
 - b) di variabili **endogene** oggettive non controllabili e non prevedibili dall'Ente e dal valutando.

Art. 24 – “Responsabilità dirigenziali e valutazione negativa”¹¹⁰

1. La valutazione negativa del dirigente regionale dà luogo a responsabilità, ai sensi dell'art. 21, del

¹⁰⁹ Articolo introdotto dall'art. 13 del Regolamento regionale n. 19 dell'1.10.2019.

¹¹⁰ Rubrica modificata dal comma 1 dell'art. 14 del Regolamento regionale n. 19 dell'1.10.2019

decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. I provvedimenti sono assunti dalla Giunta regionale, sentito il Comitato dei garanti, appositamente nominato con decreto del Presidente della Giunta Regionale.

2. Il Comitato dei garanti è presieduto da un magistrato, anche a riposo, con qualifica non inferiore a consigliere di Corte d'Appello od equiparata e composto da uno dei componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione e da un dirigente regionale, sorteggiato tra i dirigenti che rivestono incarico equivalente a quello del dirigente incolpato.
3. Il dirigente incolpato può farsi assistere da un difensore o da un rappresentante sindacale.
4. Il Comitato dei garanti esprime il parere entro il termine perentorio di sessanta giorni dalla costituzione. Decorso tale termine si prescinde dal parere.
5. *Si ha valutazione negativa quando il punteggio assegnato rientra nel range 0-55. In ogni caso al punteggio ricadente nel range 0-60 non corrisponde alcuna erogazione della retribuzione di risultato.*¹¹¹

TITOLO III - Sistema Premiale **Sezione 1 – Sistema incentivante**

Art. 25 – Definizione e finalità

1. Il sistema di incentivazione comprende l'insieme degli strumenti monetari e organizzativi finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.
2. La distribuzione di incentivi non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi e deve avvenire, al contrario della valutazione, secondo una logica temporale di tipo bottom up.
3. La Regione, nell'esercizio delle proprie potestà normative e come descritto nell'allegato 1 – Regole di dettaglio, prevede che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance venga attribuita ad una parte limitata del personale dipendente e dirigente.
4. Il sistema premiale applicabile presso l'amministrazione prevede il riconoscimento, al conseguimento degli standard o degli indicatori di performance, di specifici premi al personale dipendente, dirigente e non dirigente.
5. Ai fini dell'attuazione del regime di premialità, a decorrere dall'anno 2014 il sistema premiale è configurato secondo un principio di tassatività dei premi previsti dall'ordinamento, in attuazione del quale gli strumenti premiali applicabili presso l'amministrazione sono quelli espressamente prescritti e regolati nel presente regolamento.
6. Ai fini di cui sopra, costituiscono strumenti premiali i seguenti istituti economici di natura incentivante:
 - a) la retribuzione di risultato per i dirigenti ed i titolari di posizione organizzativa;
 - b) gli incentivi al merito ed all'incremento di produttività;
 - c) la progressione economica orizzontale;
 - d) l'attribuzione di incarichi e di responsabilità;
 - e) il bonus annuale delle eccellenze;
 - f) il premio annuale per l'innovazione;
 - g) il premio di efficienza;
 - h) l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale;
 - i) la progressione di carriera;
 - j) le incentivazioni di prestazioni o di risultati del personale previsti da specifiche disposizioni di legge.
7. Le forme premiali di cui alle lettere a) e b) sono prescritte ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 19, comma 3, e 31, comma 3, del Dlgs. n. 150/2009.
8. Gli strumenti premiali previsti dalle lettere a), b), c), e d) sono riconosciuti a valere sui fondi di alimentazione del salario accessorio.
9. Gli strumenti premiali di cui alle lettere h) ed i) sono finanziati da specifiche risorse di bilancio.

¹¹¹ Comma aggiunto dal comma 2 dell'art. 14 del Regolamento regionale n. 19 dell'1.10.2019

10. Gli strumenti di premialità di cui alle lettere e), f) e g) saranno attivati e finanziati all'atto della relativa previsione del competente contratto collettivo nazionale di lavoro e in base alle eventuali regole di dettaglio previste dalla contrattazione decentrata.
11. Gli strumenti di premialità di cui alla lettera j) saranno attivati e finanziati in base alla relativa previsione legislativa e, quando necessario, del competente contratto collettivo nazionale di lavoro che ne definisce le regole di dettaglio per l'attivazione.
12. *La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del presente sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del D.lgs. 150/2009. Il punteggio cui corrisponde la valutazione negativa individuato per i dirigenti dall'art. 24, comma 5 è esteso al personale non dirigenziale, anche titolare di posizione organizzativa.*
13. *Per il personale dirigenziale si procede, nella misura stabilita dalla contrattazione decentrata, alla riduzione complessiva della retribuzione di risultato al fine di tenere conto dei compensi e incentivi che specifiche disposizioni di legge prevedano a favore del personale che svolgono attività particolari definite dalla legge.*
14. *Per il personale titolare di posizione organizzativa, in attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL funzioni locali 21 maggio 2018 si procede, nella misura stabilita dalla contrattazione decentrata, alla riduzione complessiva della retribuzione di risultato al fine di tenere conto dei compensi e incentivi che specifiche disposizioni di legge prevedano a favore del personale che svolgono attività particolari definite dalla legge.¹¹²*

Art. 25 bis – Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale¹¹³

1. *Con riferimento ai dirigenti e ai titolari di posizione organizzativa la ripartizione in quote della retribuzione di risultato, per remunerare rispettivamente la performance individuale e organizzativa, è determinata sulla base delle seguenti regole:*
 - a) *la retribuzione di risultato massima e la relativa ripartizione in quote è determinata secondo i criteri definiti in sede di contrattazione collettiva nazionale e decentrata secondo le rispettive competenze e procedendo, secondo quanto ivi stabilito dalla contrattazione decentrata, alla riduzione complessiva della retribuzione di risultato al fine di tenere conto dei compensi e incentivi che specifiche disposizioni di legge prevedano a favore del personale che svolgono attività particolari definite dalla legge;*
 - b) *per la remunerazione della performance organizzativa viene utilizzata la percentuale di sintesi determinata dalla media ponderata tra la performance di ente con peso pari al 20% e la performance dell'unità organizzativa di diretta responsabilità (Dipartimento o Settore) con peso pari all'80%.*
 - c) *i livelli di premialità ai quali corrisponde la quota di risultato destinata a remunerare la performance organizzativa ed individuale sono indicati nell'allegato 1, voce "Premialità";*
 - d) *relativamente agli incarichi ad interim cui corrisponde un trattamento accessorio a valere sulla retribuzione di risultato si applicano le medesime regole indicate ai punti precedenti.*
2. *Relativamente al personale non dirigenziale e non titolare di incarichi di posizione organizzativa si applicano le seguenti regole:*

¹¹² Commi dal 12 al 14 aggiunti dall'art. 15 del Regolamento regionale n. 19 dell'1.10.2019.

¹¹³ Articolo inserito dall'art.16 del Regolamento regionale n. 19 dell'1.10.2019.

- a) *il premio individuale viene erogato a seguito di valutazione della performance individuale da parte del dirigente preposto alla struttura di appartenenza, in relazione alle risorse assegnate alla medesima struttura e tenendo conto di tutte le valutazioni;*
 - b) *l'assegnazione delle risorse destinate alla primalità individuale ai dipartimenti, ovvero alle articolazioni di primo livello ad essi equiparate, viene effettuata dal dirigente generale del dipartimento preposto alla gestione del personale, sulla base dei criteri definiti in contrattazione collettiva, applicando i coefficienti derivanti dal rapporto tra le retribuzioni di base di cui all'allegato 1 e tenendo conto del numero di dipendenti assegnati e delle categorie di inquadramento; qualora il budget non sia distribuito tra le strutture, la determinazione del premio individuale viene effettuata dal dirigente preposto alla gestione economica delle risorse umane tenendo conto di tutte le valutazioni individuali, mentre l'erogazione viene disposta da ciascun dirigente per il personale assegnato alla propria struttura;*
 - c) *per la remunerazione della performance organizzativa viene utilizzata la percentuale di sintesi determinata dalla media ponderata tra la performance di ente con peso pari al 20% e la performance dell'unità organizzativa di diretta responsabilità ovvero nella quale il dipendente è incardinato con peso pari all'80%.*
 - d) *le risorse destinate a remunerare la performance organizzativa, individuate in applicazione dei criteri generali definiti in sede di contrattazione integrativa, sono distribuite tra le unità organizzative o assimilate tenendo conto del numero di dipendenti assegnati e della categoria di inquadramento; rispetto a tali risorse, l'entità effettiva delle risorse distribuibili è calcolata in percentuale rispetto alla performance organizzativa della struttura, determinata dalla media ponderata tra la performance di ente con peso pari al 20% e la performance dell'unità organizzativa di diretta responsabilità ovvero nella quale il dipendente è incardinato con peso pari all'80%.*
 - e) *il premio individuale di base, i livelli premiali e la correlazione con i premi spettanti per ciascun livello sono indicati nell'allegato 1 – voce "Premialità".*
3. *Le regole di dettaglio di cui all'art. 9 specificano ulteriormente quanto prescritto nei commi precedenti.*

Art. 26 - Progressioni economiche e di carriera

1. La Regione riconosce selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del DLgs 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'art. 62 del DLgs 150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dall'applicazione del sistema di valutazione. *Le valutazioni individuali rilevanti sono quelle relative ai tre anni che precedono l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto¹¹⁴.*
3. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del DLgs n. 165 del 2001, come introdotto dall'art. 62 del DLgs 150/2009, la Regione può coprire i posti disponibili nella dotazione organica 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.
4. 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 delle amministrazioni, come attestate dall'applicazione del sistema di valutazione.
5. (abrogato)¹¹⁵.
6. La disciplina specifica dei concorsi riservati è contenuta in apposito Regolamento.

Art. 27 -Attribuzione di incarichi e responsabilità

¹¹⁴ Parole aggiunte dal comma 1 lett.a) dell'art. 17 del Regolamento regionale n. 19 dell'1.10.2019.

¹¹⁵ Comma abrogato dal comma 1 lett.b) dell'art. 17 del Regolamento regionale n. 19 dell'1.10.2019.

1. La Regione favorisce la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.
2. La professionalità sviluppata e attestata dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.
3. *Le valutazioni individuali rilevanti sono quelle relative agli ultimi tre anni precedenti l'anno di attivazione dell'istituto*¹¹⁶

Art. 28 - Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. La Regione riconosce e valorizza i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti e a tali fini:
 - a) promuove l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali;
 - b) favorisce 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.
2. Gli incentivi di cui al comma 1 sono riconosciuti nei limiti delle risorse disponibili dell'Ente.

Art. 29 - Premio di efficienza

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 61 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e dall'articolo 2, commi 33 e 34, della legge 22 dicembre 2008, n. 203, una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno della Regione è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.
2. Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati dalla Regione e validati dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Sezione 2 – Risorse e premialità

Art. 30 – Definizione annuale delle risorse

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse destinate alla premialità sono individuate, dalla Giunta regionale in attuazione dell'art. 10 della l.r 3/2012, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.
2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quelli introdotti dalla normativa nazionale o regionale, e di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, l'ente può definire eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti.

¹¹⁶ Comma inserito dall'art.18 del Regolamento regionale n. 19 dell'1.10.2019.

TITOLO IV – Organismo Indipendente di Valutazione

Art. 31 - Definizione e composizione

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) di cui all'art. 7, c. 2, lett. a) del d.lgs. 150/2009 e all'art. 11 della legge regionale 3/2012 è un organo che opera secondo principi di indipendenza, cui l'ente affida il compito di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica dell'intero sistema di performance management, nonché la sua corretta applicazione.
2. L'OIV opera nel rispetto dei principi del d.lgs. 150/2009 e della legge regionale 3/2012.
3. (abrogato)¹¹⁷.

Art. 32 - Nomina, durata, cessazione e revoca

1. L'OIV è nominato con decreto del Presidente della Giunta regionale per un periodo di tre anni e può essere rinnovato una sola volta.
2. I componenti dell'OIV sono nominati a seguito di procedura ad evidenza pubblica finalizzata alla valutazione comparativa dei curricula che inizia con la pubblicazione di un apposito avviso nel quale sono indicati i requisiti richiesti, i termini e le modalità di presentazione delle domande e le ulteriori cause di incompatibilità oltre quelle previste dall'art. 34.
3. Il Presidente della Giunta regionale, all'atto della nomina dell'OIV, ne individua il Presidente.
4. Nel caso di sostituzione di un componente la durata dell'incarico del nuovo membro è limitata al tempo residuo sino alla scadenza del termine triennale, calcolata a decorrere dalla nomina dell'intero Organismo.
5. Tutti gli atti del procedimento di nomina sono pubblici.
6. I componenti dell'OIV sono revocabili solo per gravi violazioni di legge ovvero per comportamenti gravemente scorretti tali da consentire la revoca per giusta causa. L'eventuale revoca dell'incarico deve essere adeguatamente motivata e preceduta dal parere delibere assunte, in attuazione dei compiti di indirizzo e coordinamento previsti dall'art. 13, comma 6, lettera g), del d.lgs.150/2009, dalla competente struttura del Dipartimento della Funzione pubblica, cui sono state trasferite, dal d.l. 90/2014, le competenze in materia di misurazione e valutazione della performance.¹¹⁸

Art. 33 – Requisiti

1. I componenti dell'OIV devono essere in possesso di almeno 5 anni di esperienza professionale post lauream, maturata anche nell'ambito di amministrazioni regionali, nelle seguenti aree: controllo strategico e di gestione, organizzazione e personale, misurazione e valutazione della performance e dei risultati, management e organizzazione delle amministrazioni pubbliche.
2. Ai componenti dell'OIV è richiesto il diploma di laurea quadriennale (vecchio ordinamento), magistrale o specialistica in materie economiche, giuridiche o in ingegneria gestionale.
3. Il curriculum vitae dei componenti dell'OIV deve essere pubblicato, in formato europeo, sul sito istituzionale dell'Ente.

Art. 34 – Incompatibilità

1. I componenti dell'Organismo indipendente di valutazione non possono essere nominati tra soggetti che:
 - a) rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche nei tre anni precedenti la nomina;
 - b) abbiano rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con partiti politici o organizzazioni sindacali, ovvero abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina;
 - c) siano componenti dei Consigli di amministrazione delle società partecipate dall'ente o abbiano ricoperto tale incarico nei tre anni precedenti la nomina;

¹¹⁷ Comma abrogato dall'art. 14 del Regolamento regionale n. 19 del 30 dicembre 2022. Precedentemente il testo così recitava: "Tale organismo è composto da tre componenti, di cui almeno uno esterno all'amministrazione regionale"

¹¹⁸ Comma modificato dall'art. 11 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

2. Si applicano le incompatibilità previste dagli artt. 2382 e 2399, lett. a) e b) del codice civile e quelle introdotte da specifiche disposizione di legge statale o regionale.
3. Si applicano, in materia di incompatibilità, le deliberazioni assunte, in attuazione dei compiti di indirizzo e coordinamento previsti dall'art. 13, comma 6, lettera g), del d.lgs.150/2009, dalla competente struttura del Dipartimento della Funzione pubblica, cui sono state trasferite, dal d.l. 90/2014, le competenze in materia di misurazione e valutazione della performance.¹¹⁹

Art. 35 - Struttura tecnica di supporto dell'OIV

1. L'OIV, per lo svolgimento delle proprie funzioni, si avvale di una struttura tecnica, avente funzioni di supporto operativo e di segreteria amministrativa, ai sensi dell'art. 14, comma 9, del d.lgs. 150/2009.
2. La Giunta regionale individua la struttura tecnica di supporto all'attività dell'OIV[, tra i dipartimenti].¹²⁰

Art. 36 - Tipologia di funzioni

1. Le funzioni dell'OIV hanno riguardo sia ad aspetti metodologici che di verifica, garanzia e validazione del sistema di *performance management* dell'ente.¹²¹
2. Per lo svolgimento di tali funzioni l'OIV:
 - a) si coordina, per il tramite della struttura tecnica di supporto, con le unità organizzative poste a presidio dei sistemi operativi dell'ente, con particolare riferimento ai controlli interni, al personale, all'organizzazione, alla programmazione e controllo, al bilancio ed ai sistemi informativi;
 - b) si avvale della struttura tecnica di supporto, di cui all'art. 35 del presente regolamento.
3. Oltre a quelle definite nel presente regolamento, l'OIV presidia le funzioni esplicitamente previste dalle leggi statali e della Regione Calabria.
4. L'Ente può assegnare all'OIV funzioni aggiuntive coerenti con i temi relativi al sistema di gestione della performance.
5. I dirigenti regionali e le strutture cui sono preposti, in base ai propri compiti e alle proprie responsabilità, collaborano con l'OIV per l'espletamento dei compiti assegnati dalle norme di legge e di regolamento. Tali forme di collaborazione sono rilevanti ai fini della valutazione della performance individuale dei dirigenti ai sensi dell'art. 18, terzo comma.

Art. 37 – Funzioni

1. *L'OIV svolge funzioni di supporto alla definizione, alla valutazione del funzionamento e alla manutenzione del sistema di performance management e dei sottosistemi che lo compongono ed esprime il proprio parere vincolante sull'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della performance.*¹²²
2. L'OIV svolge le funzioni previste dalle leggi nazionali e della Regione Calabria, con il supporto delle apposite strutture individuate in base all'art. 9 e, in particolare:
 - a) monitora il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance, della trasparenza e dell'integrità ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, *anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;*¹²³
 - b) monitora il ciclo della gestione della performance;¹²⁴
 - c) *valida la relazione sulla performance di cui all'articolo 12 dopo l'approvazione da parte della Giunta regionale a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali, tenendo conto anche delle risultanze delle*

¹¹⁹ Comma sostituito dall'art. 12 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

¹²⁰ Comma modificato dall'art. 13 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

¹²¹ Comma modificato dall'art. 14 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

¹²² Comma sostituito dal comma 1 lett.a) dell'art. 19 del Regolamento regionale n. 19 dell'1.10.2019.

¹²³ Parole inserite dal comma 1 lett.b) punto 1) dell'art. 19 del Regolamento regionale n. 19 dell'1.10.2019.

¹²⁴ Lettera sostituita dall'art. 15 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti, nonché, ove presenti, dei risultati prodotti dalle indagini svolte dalle agenzie esterne di valutazione e dalle analisi condotte dai soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche e dei dati e delle elaborazioni forniti dall'amministrazione, secondo le modalità indicate nel presente regolamento;¹²⁵

d) esercita la funzione di valutazione dei dirigenti apicali e propone alla Giunta regionale gli esiti della valutazione;

e) vigila sulla corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica;¹²⁶

f) valida le regole metodologiche e le linee guida del sistema integrato di controllo strategico e di gestione e di valutazione dei dirigenti, *garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi;*¹²⁷

g) assicura il supporto metodologico alla Giunta regionale ed ai dirigenti nell'attività di misurazione e valutazione delle performance individuali e organizzative;

h) promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;

i) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo e amministrazione, nonché alla Corte di Conti, *al Dipartimento della funzione pubblica*¹²⁸

j) valida i risparmi sui costi di funzionamento effettivamente realizzati ai fini dell'applicazione del premio di efficienza, per come disposto dall'art. 27 del d.lgs. 150/2009 e s.m.i.;

k) propone gli interventi correttivi sulle criticità riscontrate nell'ambito delle funzioni di cui ai punti precedenti, *anche sollecitando la modifica o integrazione del presente regolamento;*¹²⁹

l) *verifica la realizzazione annuale e la rappresentazione dei risultati in apposite relazioni:*

1) *delle indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo;*

2) *delle indagini sul personale dipendente volte a rilevare il grado di condivisione del sistema di valutazione;*¹³⁰

m) esegue ogni altro compito assegnato dalle leggi e dai regolamenti.

3. L'OIV esprime i pareri richiesti dalla Giunta regionale e dai dirigenti apicali su specifiche problematiche attinenti le funzioni elencate al secondo comma e alle ulteriori funzioni assegnate dalle leggi statali e della Regione Calabria.
4. *L'OIV esprime il proprio parere, obbligatorio e vincolante, sulle proposte di regolamenti attuativi della legge regionale 3/2012*¹³¹;
5. Nell'espletamento delle funzioni di monitoraggio, vigilanza, validazione delle regole metodologiche e delle linee guida del sistema di misurazione e valutazione della performance, della trasparenza e dell'integrità emana, quando necessario, apposite circolari esplicative.
6. *Nell'esercizio delle sue funzioni l'OIV ha accesso a tutti gli atti e documenti in possesso dell'amministrazione, utili all'espletamento dei propri compiti, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali. Tale accesso è garantito senza ritardo. L'Organismo ha altresì accesso diretto a tutti i sistemi informativi dell'amministrazione, ivi incluso il sistema di controllo di gestione, e può accedere a tutti i luoghi all'interno dell'amministrazione, al fine di svolgere le verifiche necessarie all'espletamento delle proprie funzioni, potendo agire anche in collaborazione con gli organismi di controllo di regolarità amministrativa e contabile dell'amministrazione. Nel caso di riscontro di gravi irregolarità, l'OIV effettua ogni opportuna segnalazione agli organi competenti.*¹³²

Art. 38 - Convocazione e ordine del giorno

1. La Regione garantisce la disponibilità di locali e strumenti idonei allo svolgimento dell'attività dell'Organismo.

¹²⁵ Lettera sostituita dal comma 1 lett. b) punto 2) del Regolamento regionale n. 19 dell'1.10.2019.

¹²⁶ Parole sostituite dal comma 1 lett. b) p.3 dell'art.19 del Regolamento regionale n. 19 dell'1.10.2019.

¹²⁷ Parole inserite dal comma 1 lett. b) p.4 dell'art.19 del Regolamento regionale n. 19 dell'1.10.2019.

¹²⁸ Parole sostituite dal comma 1 lett. b) p.5 dell'art.19 del Regolamento regionale n. 19 dell'1.10.2019.

¹²⁹ Parole inserite dal comma 1 lett. b) p.6 dell'art.19 del Regolamento regionale n. 19 dell'1.10.2019.

¹³⁰ Lettera sostituita dal comma 1 lett. b) p.7 dell'art.19 del Regolamento regionale n. 19 dell'1.10.2019.

¹³¹ Comma sostituito dal comma 1 lett. c) dell'art.19 del Regolamento regionale n. 19 dell'1.10.2019.

¹³² Comma inserito dal comma 1 lett. d) dell'art.19 del Regolamento regionale n. 19 dell'1.10.2019

2. Il Presidente dell'OIV, se non autoconvocata di comune accordo, convoca le riunioni almeno quarantotto ore prima della data stabilita, sentiti i componenti dell'Organismo. La convocazione è comunicata ai componenti preferibilmente per via telematica.¹³³
3. Nel caso previsto dal comma precedente, il Presidente dell'OIV stabilisce l'ordine del giorno, anche sulla base delle indicazioni dei componenti. Durante le riunioni, se nessuno dei partecipanti si oppone, possono essere esaminati anche argomenti non inseriti all'ordine del giorno, ove se ne ravvisi l'opportunità.¹³⁴
4. La convocazione può essere richiesta congiuntamente dagli altri due componenti. In tal caso l'OIV è convocato entro tre giorni dalla richiesta.
5. Le sedute dell'OIV non sono pubbliche. In relazione agli argomenti trattati possono essere convocati i dirigenti o gli altri soggetti direttamente coinvolti nei processi di misurazione e valutazione della performance. I dipendenti convocati devono garantire presenza personale.

Art. 39 - Validità delle riunioni e decisioni

1. Per la validità delle riunioni è richiesta la presenza di due componenti. In assenza del Presidente le relative funzioni vengono svolte dall'altro componente esterno.
2. Le decisioni dell'OIV sono adottate a maggioranza dei presenti e sono riportate all'interno del verbale della riunione che viene sottoscritto dai componenti. In caso di parità dell'esito della votazione, prevale il voto del Presidente.
3. I verbali e il materiale di lavoro rimangono a disposizione dell'amministrazione presso la struttura di supporto di cui all'art. 35 del presente regolamento, che funge da Segreteria.

Art. 40 – Compenso¹³⁵

1. Al Presidente dell'OIV è corrisposta un'indennità di funzione commisurata al trattamento economico riconosciuto ai Dirigenti di Settori di fascia A, secondo il sistema di pesatura tempo per tempo vigente.
2. Ai due componenti è corrisposta l'indennità di funzione, nella misura di cui al comma 1, ridotta del 20 per cento.

TITOLO V – Norme transitorie e finali

Art. 41 – Responsabilità

1. In ogni caso, e fermi restando gli adempimenti informativi espressamente previsti dalla legge, dai regolamenti, dalla contrattazione collettiva, nazionale, decentrata ed integrativa, nonché dal presente regolamento, è fatto obbligo ai dirigenti delle strutture in cui si articolano i dipartimenti di provvedere alla costante, completa, tempestiva e puntuale collaborazione con l'OIV e le strutture preposte al controllo strategico e di gestione e alla valutazione del personale, per consentire la piena applicazione del presente regolamento.
2. La mancata o intempestiva collaborazione è rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale ai sensi dell'art. 18, comma 3.

Art. 42 - Abrogazione norme regolamentari

1. Sono abrogati gli artt. 1,2,3,4 e 5 del regolamento n. 4 del 2006.

¹³³ Comma così modificato dall'art. 16 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

¹³⁴ Comma modificato dall'art. 16 del Regolamento Regionale n. 5 del 21 maggio 2015

¹³⁵ Articolo sostituito dall'art.1 del Regolamento regionale n. 12 del 19 giugno 2020.

Art. 43 - Entrata in vigore

1. Il presente regolamento sarà pubblicato nel Bollettino ufficiale della Regione Calabria ed entrerà in vigore dal 01/01/2014.

Allegati al Regolamento di disciplina della performance e della premialità

Regione Calabria

Regolamento di disciplina della performance e della premialità in attuazione della legge regionale 3 febbraio 2012, n. 3 recante “*Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della pubblica amministrazione regionale ed attuazione nell'ordinamento regionale delle disposizioni di principio contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*” - Allegati¹³⁶

Sommario

Allegato 1- Regole di dettaglio

Allegato 2- Scheda assegnazione obiettivi

Allegato 3- Relazione

Allegato 4- Schede di valutazione

¹³⁶ Allegati interamente sostituiti dal comma 1 dell'art.20 del Regolamento regionale n.19 dell'1.10.2019.

Allegato 1 – Regole di dettaglio

Regione Calabria

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLA DIRIGENZA
E DEL PERSONALE**

informato ai principi di cui all'articolo 9, commi 1, 1 bis e 2 d.lgs. n. 150/2009
e in attuazione della legge regionale n. 3/2012 e s.m.i.

Sistema di valutazione di performance individuale della Dirigenza, delle PO¹

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER INCARICHI DIRIGENZIALI GENERALI ED ASSIMILATI	PESO PER INCARICHI DIRIGENZIALI NON GENERALI	PESO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE
1a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	35	35	35
1b Obiettivi individuali	20	25	25
1c Obiettivi individuali specifici previsti dal contratto individuale	10	--	--
2 Capacità di differenziazione delle valutazione (*)	5	5	--
3 Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni	20	25	30
4 performance generale dell'Ente	10	10	10
Totale	100	100	100

(*) nei casi previsti dell'art. 6, comma 3 lettera b), del regolamento il peso viene inglobato nel fattore 3.

Sistema di Valutazione di performance individuale del personale inquadrato nelle fasce A/B,C e D

FATTORE DI VALUTAZIONE	PESO PER FASCIA D	PESO PER FASCIA C	PESO PER FASCIA A/B
1a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	20	15	10
1b Obiettivi individuali	10	10	-
2 Capacità di differenziazione delle valutazione	-	-	-
3 Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	60	70	85
4 Performance generale dell'Ente	10	5	5
Totale	100	100	100

¹ Tabella sostituita dall'art. 1, lett. a) del Regolamento regionale n. 3 del 7 marzo 2023

Legenda:

1. 1-a) Per "Performance organizzativa" si intende il grado di attuazione degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza nell'ambito del Piano della performance e risultante dalla Relazione sulla performance. Gli obiettivi assegnati possono avere diverso peso e devono essere correlati ad indicatori e target monitorabili e verificabili. Per i dirigenti generali l'indicatore sintetico della performance organizzativa è la media ponderata in base al peso indicato dal sistema di misurazione e valutazione o dal Piano della performance dei seguenti indicatori sintetici:
 - a) Il grado di attuazione degli obiettivi strategici misurato attraverso uno più indicatori di impatto, opportunamente ponderati.
 - b) Il grado di attuazione degli obiettivi operativi del dipartimento.In assenza di ponderazione si applica la media aritmetica.

1-b) Per "obiettivi individuali" si intendono specifici obiettivi individualmente assegnati e formalmente attribuiti. Detti obiettivi sono attribuiti alla dirigenza e alle figure apicali mediante uno specifico atto assunto dal valutatore entro i termini indicati dal regolamento. Gli obiettivi devono essere in linea con le caratteristiche previste dall'articolo 7 del regolamento, ed essere corredati da specifici indicatori/target che li rendano inequivocamente misurabili e verificabili. Le linee guida adottate ai sensi dell'articolo 9 possono definire il numero massimo di obiettivi individuali.
1-c) Per "obiettivi individuali specifici previsti dal contratto individuale" si intendono specifici obiettivi definiti e assegnati ai Dirigenti Generali nel contratto individuale. Detti obiettivi devono essere in linea con le caratteristiche previste dall'art. 7 del regolamento ed essere corredati da specifici indicatori/target che li rendano misurabili e verificabili in modo certo e inequivoco.
2. Il presente fattore misura la capacità di valutare i propri collaboratori anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance individuale effettuate.
3. Il presente fattore valuta le competenze dimostrate e gli aspetti di natura comportamentale (professionale e organizzativo) su cui l'Ente ritiene prioritario orientare l'attenzione del personale. Nell'ambito del fattore sono identificati gli elementi di valutazione riportati nelle tabelle seguenti, rispetto ai quali il Piano della performance individua quelli applicabili per l'anno di riferimento, nel limite massimo stabilito dall'articolo 6. Il valutatore, in sede di assegnazione individuale può discostarsi da quanto stabilito dal Piano della performance individuando, sempre nel limite massimo stabilito dall'articolo 6, e allo scopo di orientare i comportamenti dei collaboratori, gli elementi di valutazione da applicare al singolo collaboratore. La mancata individuazione degli elementi di valutazione applicabili per l'anno di riferimento o per ciascun collaboratore implica l'utilizzo di tutti gli elementi valutativi. Il piano della performance o l'assegnazione annuale degli obiettivi individua il peso degli elementi di valutazione, fermo restando il peso complessivo del fattore. In assenza di specifiche indicazioni relativamente al peso, tutti gli elementi individuati concorrono in misura paritaria. In sede di assegnazione annuale degli obiettivi è possibile individuare indicatori oggettivi con i relativi target, cui ancorare la misurazione dei singoli elementi. In sede di assegnazione degli obiettivi individuali si potrà procedere all'integrazione e specificazione degli elementi di dettaglio per tenere conto dell'efficace svolgimento delle funzioni assegnate. La presente disposizione si applica anche al personale non dirigente.
4. Il presente fattore rappresenta la performance generale dell'Ente rispetto alla quale tutto il personale è coinvolto. La performance generale di Ente rappresenta, in assenza di ulteriori indicazioni, contenute nel Piano della Performance o nelle linee guida adottate in base
5. all'articolo 9, il grado di attuazione di tutti gli obiettivi strategici. Le Linee Guida adottate ai sensi dell'articolo 9 o il Piano della performance possono prevedere che la performance generale di Ente sia misurata attraverso specifici indicatori di impatto in grado di rappresentare la reputazione dell'Ente verso l'esterno e/o l'efficacia delle politiche pubbliche.

Le schede e le declaratorie di cui al presente allegato si applicano, con gli opportuni adattamenti, per la valutazione di tutte le strutture e del relativo personale sottoposto a valutazione, anche se non inclusi nel Piano della performance.

Elementi di dettaglio fattore	
Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni - Dirigenti	
Elementi di dettaglio	Descrizione
Capacità manageriali	Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Messa in atto di azioni finalizzate al <i>problem finding, problem solving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento.
Valorizzazione risorse umane	Consistenza delle risorse umane e capacità di adottare misure volte alla loro crescita professionale al fine di orientarle alla cultura del risultato, dell'innovazione e del miglioramento della qualità dei servizi nel quadro del rafforzamento della capacità amministrativa, dello sviluppo di nuove competenze e conoscenze e della piena responsabilizzazione. Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati. Capacità di gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi.
Grado di cooperazione e capacità di Comunicazione interna ed esterna	Adozione di misure volte al: <ul style="list-style-type: none"> • miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti, e con gli altri enti, per il raggiungimento di obiettivi comuni • miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni provenienti da soggetti esterni, pubblici e privati • l'adeguamento delle schede degli obiettivi individuali dei dirigenti di settore e-in base alle segnalazioni di eventuali criticità e/o incoerenze da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, nell'ambito dei compiti di verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale
Complessità organizzativa e innovazione	Capacità di attuare iniziative per il miglioramento della funzionalità e dell'efficienza delle strutture amministrative, anche attraverso la riprogettazione dei processi di lavoro nell'ottica della semplificazione dei procedimenti amministrativi di competenza del dipartimento
Programmazione nazionale e comunitaria e ciclo di gestione della performance: rispetto dei termini e delle procedure	<ul style="list-style-type: none"> • Rispetto dei target di spesa fissati dai programmi in relazione all'ammontare delle spese certificate e rilevati dai sistemi ufficiali di monitoraggio regionale e nazionale • Monitoraggio regionale e nazionale • Rispetto dei termini per il monitoraggio degli obiettivi strategici, operativi ed individuali in base alle indicazioni delle competenti strutture di coordinamento e predisposizione delle relazioni periodiche
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali
Adeguatezza del rendimento	Adeguatezza e costanza nel rispetto degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, desumibile dall'assenza di contestazioni formali del titolare del potere valutativo.
Grado di conformità dei comportamenti alla normativa	Grado di conformità del comportamento del valutato alle leggi o regolamenti statali o regionali espressamente dichiarati rilevanti ai fini della valutazione individuale, riferite ai dirigenti salvo diversa previsione espressa normativa, riguardanti le norme che prevedono obblighi specifici rientranti nella competenza del valutato.
Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"²	Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti.

² Elemento di dettaglio aggiunto dall'art. 1 lett. b) del Regolamento Regionale n. 3 del 7 marzo 2023

Elementi di dettaglio fattore “Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni” Titolari di Posizione Organizzativa	
Elementi di dettaglio	Descrizione
Assunzione di responsabilità/ orientamento al risultato	Capacità ad assumersi responsabilità dirette in funzione delle esigenze dell'organizzazione, facendo propri gli obiettivi e i problemi connessi al processo lavorativo della propria unità e dell'ente nel suo complesso. Si intende inoltre la capacità di assicurare un elevato livello di attività e di indirizzare la propria attività professionale finalizzandola al conseguimento degli obiettivi assegnati.
Gestione e sviluppo dei collaboratori	Capacità di stimolare i componenti di un gruppo a lavorare insieme in modo efficiente ed efficace anche grazie all'adeguata trasmissione di direttive ed alla capacità motivazionale e di risoluzione dei conflitti interpersonali. Per chi non gestisce collaboratori diretti, la capacità di cui sopra si esprime anche in situazioni di rapporto non gerarchico nei confronti di altri colleghi, nella gestione dei problemi che implicano collaborazione ed inter-funzionalità.
Pianificazione e organizzazione	Capacità di pianificare e programmare la propria attività individuando le urgenze e l'ordine di priorità. Si intende, inoltre, la capacità di predisporre e coordinare in modo sistematico e funzionale il proprio lavoro (o quello dei collaboratori), per conseguire gli obiettivi prefissati con efficacia ed efficienza, nel rispetto dei tempi predefiniti.
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico - professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali.
Adattabilità al contesto lavorativo	Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni), che del clima organizzativo interno (evitando conflitti).
Flessibilità	Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento.
Capacità di lavorare in gruppo	Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno dell'Unità organizzativa di riferimento o in collaborazione tra più Unità organizzative.
Capacità di lavorare in maniera “agile”³	Capacità di assumere la responsabilità dell'organizzazione del proprio lavoro, individuando e mettendo in atto le modalità di lavoro adatte a perseguire gli obiettivi individuati, gestendo correttamente i tempi e gli spazi dedicati alle attività lavorative.

³ Elemento di dettaglio aggiunto dall'art. 1 lett. c) del Regolamento Regionale n. 3 del 7 marzo 2023

Elementi di dettaglio fattore “Competenze e comportamenti professionali e organizzativi” - Dipendenti	
Elementi di dettaglio	Descrizione
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali.
Capacità propositiva	Capacità di proporre in autonomia soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa.
Capacità attuativa	Capacità di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili quali-quantitativi attesi e dei tempi concordati.
Grado di autonomia operativa	Capacità di assolvere alle funzioni e ai compiti delegati senza il continuo confronto e riferimento con il soggetto delegante.
Capacità di reporting	Capacità di resa del conto sullo stato di attuazione degli obiettivi assegnati.
Capacità di lavorare in gruppo	Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno dell'Unità organizzativa di riferimento o in collaborazione tra più Unità organizzative.
Flessibilità	Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento.
Capacità di relazione	Capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all'ente.
Adattabilità al contesto lavorativo	Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti).
Capacità di lavorare in maniera “agile”⁴	Capacità di assumere la responsabilità dell'organizzazione del proprio lavoro con la consapevolezza delle attività da portare a termine e degli obiettivi da realizzare Capacità di gestire correttamente i tempi e gli spazi dedicati alle attività lavorative.

⁴ Elemento di dettaglio aggiunto dall'art. 1 lett. d) del Regolamento Regionale n. 3 del 7 marzo 2023

Modalità di attribuzione del punteggio centesimale

La prestazione, in relazione ai singoli fattori di valutazione, viene valutata rispetto a uno standard o ad attese, coincidenti con la prestazione normalmente attesa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti. La valutazione consiste nell'assegnare, per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello di prestazione che meglio esprime la prestazione espressa:

<p>Grado 1</p> <p>INADEGUATO</p> <p>Punteggio correlato: non superiore al 60%</p>	<p>Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.</p>
<p>Grado 2</p> <p>ADEGUATO</p> <p>Punteggio correlato: dal 61 al 80%</p>	<p>Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.</p>
<p>Grado 3</p> <p>BUONO</p> <p>Punteggio correlato: dal 81 al 90%</p>	<p>Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.</p>
<p>Grado 4</p> <p>ECCELLENTE</p> <p>Punteggio correlato: dal 91 al 100%</p>	<p>Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.</p>

I punteggi vanno arrotondati per difetto qualora i decimali siano compresi tra 01 e 49 e per eccesso qualora siano compresi tra 50 e 99

PREMIALITA'

La presente sezione individua la correlazione tra la valutazione individuale e l'attribuzione della premialità, per i casi in cui dalla valutazione discenda l'erogazione di premi economici in base alla legge e al contratto collettivo. La sezione non trova applicazione qualora il dipendente, pur valutato, non partecipi alla produttività collettiva o individuale.

PUNTEGGIO – SOGLIA

Si individua un punteggio-soglia sotto al quale non decorre alcuna forma di premialità e di retribuzione di risultato. Detto punteggio-soglia decorre da 61 centesimi, e richiede una valutazione con un unico fattore ammesso sotto soglia, purché superiore ai 50 centesimi.

CORRELAZIONE PUNTEGGIO – PREMIO (INDIVIDUAZIONE DEI LIVELLI DI PREMIALITA')

Sulla base dei punteggi centesimali attribuiti, sono annualmente individuati quattro livelli di premialità:

Punti da 0 a 60	quarto livello (o della prestazione inadeguata)
Punti da 61 a 80	terzo livello di premialità (o dell'adeguatezza)
Punti da 81 a 90	secondo livello di premialità (o della distinzione)
Punti da 91 a 100	primo livello di premialità (o dell'eccellenza)

CORRELAZIONE LIVELLI DI PREMIALITA' - RETRIBUZIONE

La correlazione tra punteggio e retribuzione segue i seguenti criteri, distinti per categorie di dipendenti e per quota di performance individuale / organizzativa.

a) Personale dirigente e personale titolare di posizione organizzativa

Tanto per la quota relativa alla performance organizzativa che per la quota relativa alla performance individuale l'indennità di risultato viene calcolata sulla retribuzione teorica massima erogabile per la quota, distinta come segue:

LIVELLO DI PREMIALITA'	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	PERFORMANCE INDIVIDUALE
QUARTO	NESSUNA RETRIBUZIONE	NESSUNA RETRIBUZIONE
TERZO	RETRIBUZIONE 60%	RETRIBUZIONE 60%
SECONDO	RETRIBUZIONE 80%	RETRIBUZIONE 80%
PRIMO	RETRIBUZIONE 100%	RETRIBUZIONE 100%

b) Personale non dirigente

Il premio per il personale non dirigente viene calcolato applicando al premio base, differenziato in relazione alle retribuzioni di base corrispondenti alle diverse categorie di inquadramento, i moltiplicatori di fascia come indicato di seguito. Al quarto livello di premialità non è corrisposto alcun premio.

LIVELLO DI PREMIALITA'	PREMIO
QUARTO	NESSUN PREMIO
TERZO	"PREMIO BASE" (MULTIPLICATORE PARI A 1)
SECONDO	"PREMIO BASE" + 25% (MULTIPLICATORE PARI A 1,25)
PRIMO	(PREMIO BASE + 25%) + [(PREMIO BASE + 25%)/2] (MULTIPLICATORE PARI A 1,875)

Ulteriori incrementi retributivi

Il premio individuale sarà ulteriormente aumentato, nella misura prevista dal contratto decentrato e comunque non inferiore al 30% rispetto al valore medio pro capite dei soli premi spettanti in esito alla valutazione individuale corrispondente al range valutativo più elevato. L'incremento del premio spetta ad una percentuale di dipendenti, stabilito in sede di contrattazione decentrata, le cui valutazioni si collocano nel primo livello premiale.

Relativamente agli incarichi conferiti ad interim per i quali è previsto un incremento retributivo a valere sulla retribuzione di risultato si applicano i medesimi parametri valutativi.

Allegato 2 - Scheda assegnazione obiettivi**Dirigenti Generali e assimilati
e Dirigenti apicali degli Enti Strumentali**

Scheda assegnazione obiettivi individuali				
Anno 20XX				
Dipartimento _____				
Dirigente <Cognome e Nome>>				
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa Peso 35%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (**) Peso 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Motivazione scelta indicatori e target				
Fattore valutativo 1c – Obiettivi individuali specifici da contratto individuale (**) Peso 10%				
Motivazione scelta indicatori e target				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Fattore valutativo: 3 – Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni Peso 20%				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori-target(***)	Peso	Val.Iniz.	

(**) Gli obiettivi individuali ai dirigenti generali, e assimilati, validi ai fini della performance sono assegnati dalla Giunta regionale contestualmente all'approvazione del Piano della performance o con separato atto; ad essi si aggiungono gli obiettivi specifici definiti nel contratto individuale (fattore 1c).

(***) Per il fattore 3 "Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni" la misurazione attraverso indicatori oggettivi è solo eventuale ed è stabilita in sede di assegnazione annuale degli obiettivi.

Data:

Il Dirigente assegnatario per presa visione

Il Valutatore

Dirigenti non Generali

Scheda assegnazione obiettivi individuali				
Anno 20XX				
Dipartimento _____				
Settore _____				
Dirigente Nome e Cognome _____				
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa Peso 35%⁵				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (**)⁶ Peso 25%				
Motivazione scelta indicatori e target				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Fattore valutativo: 3 – Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni Peso 25%⁷				
Elementi di dettaglio	Descrizione	Eventuali indicatori-target (***)	Peso	Val.iniz.

(**) L'individuazione di obiettivi individuali sono aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal Piano della performance per l'unità organizzativa di riferimento e sono assegnati formalmente dal dirigente generale.

(***) Per il fattore 3 "Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni" la misurazione attraverso indicatori oggettivi è solo eventuale ed è stabilita in sede di assegnazione annuale degli obiettivi

Data:

Il Dirigente assegnatario per presa visione

Il Valutatore

⁵ L'art. 2 comma 1 lett. a) n. 1 del Regolamento Regionale n. 3 del 7 marzo 2023 ha sostituito la parola "30%" con la parola "35%"

⁶ L'art. 2 comma 1 lett. a) n. 2 del Regolamento Regionale n. 3 del 7 marzo 2023 ha sostituito la parola "20%" con la parola "25%"

⁷ L'art. 2 comma 1 lett. a) n. 3 del Regolamento Regionale n. 3 del 7 marzo 2023 ha sostituito la parola "35%" con la parola "25%"

Posizioni Organizzative

Scheda assegnazione obiettivi individuali				
Anno 20XX				
Dipartimento _____				
Settore _____				
Unità operativa _____				
Dipendente		<Cognome e Nome>		
Categoria _____				
Ruolo _____				
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa Peso 35% ⁸				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (**) Peso 25% ⁹				
Motivazioni scelta indicatori e target				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Fattore valutativo: 3 – Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni Peso 30% ¹⁰				
Elementi di dettaglio	Descrizione Eventuali indicatori-target (***)	Peso	Val.iniz.	

(**) L'individuazione di obiettivi individuali sono aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal Piano della performance per l'unità organizzativa di riferimento e sono assegnati formalmente come previsto dal regolamento

(***) Per il fattore 3 "Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni" la misurazione attraverso indicatori oggettivi, è solo eventuale ed è stabilita in sede di assegnazione annuale degli obiettivi

Data:

Il Dipendente assegnatario per presa visione

Il Valutatore

⁸ L'art. 2 comma 1 lett. b) n. 1 del Regolamento Regionale n. 3 del 7 marzo 2023 ha sostituito la parola "30%" con la parola "35%"

⁹ L'art. 2 comma 1 lett. b) n. 2 del Regolamento Regionale n. 3 del 7 marzo 2023 ha sostituito la parola "20%" con la parola "25%"

¹⁰ L'art. 2 comma 1 lett. b) n. 3 del Regolamento Regionale n. 3 del 7 marzo 2023 ha sostituito la parola "40%" con la parola "30%"

Personale non dirigente

Scheda assegnazione obiettivi individuali				
Anno <u>20XX</u>				
Dipartimento _____				
Settore _____				
Unità operativa _____				
Dipendente <Cognome e Nome>				
Categoria _____				
Ruolo _____				
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa (*) Peso XX%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (**) Peso XX %				
Motivazioni scelta indicatori e target				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi Peso XX%				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori-target(***)	Peso	Val.Iniz.	Target

(*) Da utilizzare qualora si intenda coinvolgere il collaboratore solo per alcuni degli obiettivi operativi previsti dal Piano della performance.

(**) L'individuazione di obiettivi individuali sono aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal Piano della performance per l'unità organizzativa di riferimento. Gli obiettivi individuali sono altresì utilizzabili nei casi in cui gli obiettivi di performance organizzativa (obiettivi operativi) non siano applicabili ai compiti affidati al dipendente.

(***) Per il fattore 3 "Competenze e comportamenti professionali e organizzativi" la misurazione avviene attraverso indicatori oggettivi è solo eventuale ed è stabilita in sede di assegnazione annuale degli obiettivi.

Data:

Il Dipendente assegnatario per presa visione

Il Valutatore

Allegato 3 - Relazione

Regione Calabria

Relazione ai fini della valutazione della performance individuale – Anno 20XX

**Dirigenti Generali e assimilati
e dirigenti apicali degli enti strumentali**

Cognome Nome.....
Periodo di valutazione dal al
Provvedimento n. del

Performance organizzativa

<<Riportare ogni elemento utile ai fini della valutazione in relazione agli esiti della misurazione risultante dalla relazione sulla performance. Gli elementi riportati devono essere tali da motivare gli eventuali scostamenti rispetto al raggiungimento dei target individuati in relazione ai misuratori utilizzati per gli obiettivi strategici e operativi del dipartimento di competenza>>

Ulteriori obiettivi individuali

<<Riportare ogni elemento utile ai fini della misurazione degli indicatori. Esplicitare, inoltre, gli elementi utili per valutare gli esiti della misurazione motivando gli eventuali scostamenti rispetto al raggiungimento dei target>>

Obiettivi individuali e specifici previsti dal contratto individuale

<< Riportare ogni elemento utile ai fini della misurazione degli indicatori. Esplicitare, inoltre, gli elementi utili per valutare gli esiti della misurazione motivando gli eventuali scostamenti rispetto al raggiungimento dei target >>

Capacità di differenziazione delle valutazioni

<<Riportare ogni elemento utile ai fini della valutazione in relazione agli esiti della misurazione risultante dall'applicazione del metodo previsto dal Sistema di misurazione e valutazione.>>

Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni

<<Riportare ogni elemento utile ai fini della valutazione di ciascun elemento previsto per il fattore valutativo. Nel caso in cui in sede di assegnazione degli obiettivi annuali siano stati previsti indicatori oggettivi di misurazione fornire gli elementi per la misurazione e riportare le ragioni degli eventuali scostamenti>>

Performance generale dell'Ente

<<Riportare ogni elemento utile ai fini della valutazione in relazioni agli esiti della misurazione risultante dalla relazione sulla performance. Gli elementi riportati devono essere tali da motivare gli eventuali scostamenti rispetto al raggiungimento dei target individuati in relazione ai misuratori previsti dal Piano della performance>>

Ulteriori elementi utili ai fini della valutazione

Data:

FIRMA

Regione Calabria

Relazione ai fini della valutazione della performance individuale – Anno 20XX

Dirigenti non Generali

Cognome Nome.....
Periodo di valutazione dal al
Provvedimento nr. del

Performance organizzativa

<<Riportare ogni elemento utile ai fini della valutazione in relazione agli esiti della misurazione risultante dalla relazione sulla performance. Gli elementi riportati devono essere tali da motivare gli eventuali scostamenti rispetto al raggiungimento dei target individuati in relazione ai misuratori utilizzati per gli obiettivi strategici e operativi del dipartimento di competenza>>

Ulteriori obiettivi individuali

<<Riportare ogni elemento utile ai fini della misurazione degli indicatori. Esplicitare, inoltre, gli elementi utili per valutare gli esiti della misurazione motivando gli eventuali scostamenti rispetto al raggiungimento dei target>>

Capacità di differenziazione delle valutazioni

<<Riportare ogni elemento utile ai fini della valutazione in relazione agli esiti della misurazione risultante dall'applicazione del metodo previsto dal Sistema di misurazione e valutazione.>>

Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni

<<Riportare ogni elemento utile ai fini della valutazione di ciascun elemento previsto per il fattore valutativo. Nel caso in cui in sede di assegnazione degli obiettivi annuali siano stati previsti indicatori oggettivi di misurazione fornire gli elementi per la misurazione e riportare le ragioni degli eventuali scostamenti>>

Performance generale dell'Ente

<<Riportare ogni elemento utile ai fini della valutazione in relazione agli esiti della misurazione risultante dalla relazione sulla performance. Gli elementi riportati devono essere tali da motivare gli eventuali scostamenti rispetto al raggiungimento dei target individuati in relazione ai misuratori previsti dal Piano della performance>>

Ulteriori elementi utili ai fini della valutazione

Data:

FIRMA

Allegato 4 – Schede di Valutazione

Regione Calabria
SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 20XX
Dirigenti Generali e assimilati
e Dirigenti apicali degli Enti Strumentali

Cognome Nome..... Dipartimento (o Ente) _____

Data dell'incarico dal _____ al _____ estremi del provvedimento _____

Interim: dal al estremi dell'atto di incarico di funzioni ad interim

Reggenza dal alestremi dell'atto di incarico di reggenza

Fattore di valutazione	Punteggio massimo(*)	Punteggio risultante dalla misurazione (**)	Punteggio attribuito	Note del valutatore
1 a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	35			
1 b Obiettivi individuali(***)	20			
1 c Obiettivi individuali e specifici previsti dal contratto individuale (***)	10			
2 Capacità di differenziazione delle valutazioni	5			
3 Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni (****)	20			
4 Performance generale dell'Ente	10			
Totale	100			Posizionamento nel livello di premialità

(*) Il punteggio massimo può essere diverso in relazione a quanto specificato nell'allegato 1 (assenza di obiettivi individuali specifici e/o mancata applicazione del fattore 2).

(**) Riportare le percentuali risultanti dalla Relazione sulla performance, dall'applicazione del metodo di calcolo della differenziazione e dalla relazione del valutato in relazione a ciascun fattore valutativo.

(***) Riportare i singoli obiettivi individuali e assegnare un punteggio di valutazione in base al peso.

(****) Riportare i singoli elementi di valutazione e il peso in base a quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione o in base all'assegnazione annuale degli obiettivi.

(*****) Per la valutazione dei dirigenti generali la scheda firmata dall'OIV rappresenta la proposta di valutazione da sottoporre alla Giunta regionale che approverà o la medesima scheda o la scheda modificata in base alle proprie valutazioni, nel caso si discostino dalla proposta dell'OIV.

Eventuali correttivi per fattori di responsabilità dirigenziale:

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura dell'OIV)

Eventuali considerazioni del valutato

Data:

IL VALUTATO per presa visione

Il Valutatore

Regione Calabria
SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 20XX

Dirigenti non Generali

Cognome Nome..... Dipartimento/Settore/ _____

Data dell'incarico dal al estremi del provvedimento _____

Interim: dal al estremi dell'atto di incarico di funzioni ad interim

Reggenza dal _____ al _____ estremi dell'atto di incarico di reggenza _____

Fattore di valutazione	Punteggio massimo(*)	Punteggio risultante dalla misurazione (**)	Punteggio attribuito	Note del valutatore
1 a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	35 ¹¹			
1 b Obiettivi individuali(***)	25 ¹²			
2 Capacità di differenziazione delle valutazioni	5			
3 Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni (****)	25 ¹³			
4 Performance generale dell'Ente	10			
Totale	100			Posizionamento nel livello di premialità

(*) Il punteggio massimo può essere diverso in relazione a quanto specificato nell'allegato 1 (assenza di obiettivi individuali e/o mancata applicazione del fattore 2).

(**) Riportare le percentuali risultanti dalla Relazione sulla performance, dall'applicazione del metodo di calcolo della differenziazione e dalla relazione del valutato in relazione a ciascun fattore valutativo.

(***) Riportare i singoli obiettivi individuali e assegnare un punteggio di valutazione in base al peso.

(****) Riportare i singoli elementi di valutazione e il peso in base a quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione o in base all'assegnazione annuale degli obiettivi.

Eventuali correttivi per fattori di responsabilità dirigenziale:

Indicazioni per il miglioramento della prestazione

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

Il Valutatore

Data:

¹¹ L'art. 3 lett. a) n. 1 del Regolamento Regionale n. 3 del 7 marzo 2023 ha sostituito la parola "30%" con la parola "35%"

¹² L'art. 3 lett. a) n. 2 del Regolamento Regionale n. 3 del 7 marzo 2023 ha sostituito la parola "20%" con la parola "25%"

¹³ L'art. 3 lett. a) n. 3 del Regolamento Regionale n. 3 del 7 marzo 2023 ha sostituito la parola "35%" con la parola "25%"

Regione Calabria
Dipartimento _____ Settore _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 20XX

Fascia D con incarico di PO

Cognome Nome.....

Data dell'incarico dal _____ al _____ estremi del provvedimento _____

Fattore di valutazione	Punteggio massimo(*)	Punteggio risultante dalla misurazione (**)	Punteggio attribuito	Note del valutatore
1 a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	35 ¹⁴			
1 b Obiettivi individuali(***)	25 ¹⁵			
3 Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni (****)	30 ¹⁶			
4 Performance generale dell'Ente	10			
Totale	100			Posizionamento nel livello di premialità

(*) Il punteggio massimo può essere diverso in relazione a quanto specificato nell'allegato 1 (assenza di obiettivi individuali).

(**) Riportare le percentuali risultanti dalla Relazione sulla performance e dalla relazione del valutato in relazione a ciascun fattore valutativo.

(***) Riportare i singoli obiettivi individuali e assegnare un punteggio di valutazione in base al peso.

(****) Riportare i singoli elementi di valutazione e il peso in base a quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione o in base all'assegnazione annuale degli obiettivi.

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

Il Valutatore

Data:

¹⁴ L'art. 3 lett. b) n. 1 del Regolamento Regionale n. 3 del 7 marzo 2023 ha sostituito la parola "30%" con la parola "35%"

¹⁵ L'art. 3 lett. b) n. 2 del Regolamento Regionale n. 3 del 7 marzo 2023 ha sostituito la parola "20%" con la parola "25%"

¹⁶ L'art. 3 lett. b) n. 3 del Regolamento Regionale n. 3 del 7 marzo 2023 ha sostituito la parola "40%" con la parola "30%"

Regione Calabria
Dipartimento _____ Settore _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 20XX

Fascia A e B

CognomeNome.....

Periodo di valutazione dal al

Fattore di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio risultante dalla misurazione (**)	Punteggio attribuito	Note del valutatore
1-a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	10			
3 Competenze e comportamenti professionali e organizzativi(***)	85			
4 Performance generale dell'Ente	5			
Totale	100			Posizionamento nel livello di premialità

(**) Riportare le percentuali risultanti dalla Relazione sulla performance e dalla relazione del valutato in relazione a ciascun fattore valutativo

(***) Riportare i singoli elementi di valutazione e il peso in base a quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione o in base all'assegnazione annuale degli obiettivi

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data:

Regione Calabria
Dipartimento _____ Settore _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 20XX

Fascia C

CognomeNome.....

Periodo di valutazione dal al

Fattore di valutazione	Punteggio massimo(*)	Punteggio risultante dalla misurazione(**)	Punteggio attribuito	Note del valutatore
1-a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	15			
1-b Obiettivi individuali (***)	10			
3 Competenze e comportamenti professionali e organizzativi(****)	70			
4 Performance generale dell'Ente	5			
Totale	100			Posizionamento nel livello di premialità

(*) Il punteggio massimo può essere diverso in relazione a quanto specifico nell'allegato 1 (assenza di obiettivi individuali)

(**) Riportare le percentuali risultanti dalla Relazione sulla performance e dalla relazione del valutato in relazione a ciascun fattore valutativo

(***) Riportare i singoli obiettivi individuali e assegnare un punteggio di valutazione in base al peso

(****) Riportare i singoli elementi di valutazione e il peso in base a quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione o in base all'assegnazione annuale degli obiettivi

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data:

Regione Calabria
Dipartimento _____ Settore _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 20XX

Fascia D

CognomeNome.....

Periodo di valutazione dal al

Fattore di valutazione	Punteggio massimo(*)	Punteggio risultante dalla misurazione(**)	Punteggio attribuito	Note del valutatore
1-a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	20			
1-b Obiettivi individuali (***)	10			
3 Competenze e comportamenti professionali e organizzativi(****)	60			
4 Performance generale dell'Ente	10			
Totale	100			Posizionamento nel livello di premialità

(*) Il punteggio massimo può essere diverso in relazione a quanto specifico nell'allegato 1 (assenza di obiettivi individuali)

(**) Riportare le percentuali risultanti dalla Relazione sulla performance e dalla relazione del valutato in relazione a ciascun fattore valutativo

(***) Riportare i singoli obiettivi individuali e assegnare un punteggio di valutazione in base al peso

(****) Riportare i singoli elementi di valutazione e il peso in base a quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione o in base all'assegnazione annuale degli obiettivi

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data: