



**AZIENDA CALABRIA LAVORO**

ENTE PUBBLICO ECONOMICO STRUMENTALE DELLA REGIONE CALABRIA

**Regione Calabria**

**Azienda Calabria Lavoro**

**Regolamento di disciplina della misurazione e valutazione  
della *performance* e del sistema premiale**

**Approvato con Decreto del Commissario n. 14 del 15 aprile 2016**

**IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**  
**Dr. Fortunato Varone**

## Sommario

Titolo I - Aspetti generali.....	4
Art.1 - Oggetto e finalità.....	4
Art. 2 - Principi generali.....	4
Art. 3 - Trasparenza.....	4
Titolo II - Ciclo di gestione della performance.....	4
Sezione 1 - Sistema di misurazione e valutazione .....	4
Art. 4 - Definizione .....	4
Art. 5 - Definizione di <i>performance</i> organizzativa .....	5
Art. 6 - Performance individuale.....	6
Art. 7 – Organizzazione .....	7
Art. 8 - Ciclo di gestione della <i>performance</i> .....	7
Art. 9 - Qualità dei servizi pubblici .....	7
Sezione 2 - Gli strumenti di rappresentazione della performance .....	8
Art. 10 – Piano della performance .....	8
Art. 11 - La Relazione sulla performance.....	8
Art. 12 - Obiettivi e indicatori .....	9
TITOLO III - Il processo di valutazione.....	10
Art.13 – Soggetti .....	10
Art. 14 – Metodologia .....	10
Art. 15 – Oggetto della valutazione .....	11
Art. 16 – Fasi della valutazione .....	11
Art. 17 – Tempi della valutazione .....	12
Art. 18 – Scheda di valutazione .....	12
Art. 19 – Richiesta di riesame .....	12
Art. 20 – Misurazione e valutazione .....	13
Titolo IV - Il sistema premiale.....	13
Sezione I – Il sistema incentivante.....	13
Art. 21 – Definizione e finalità .....	13
Art. 22 – Retribuzione di risultato.....	14
Art. 23 - Premi annuali sui risultati della performance .....	14
Art. 24 - Progressioni economiche e di carriera.....	14
Art. 25 - Attribuzione di incarichi e responsabilità .....	14
Art. 26 - Bonus annuale delle eccellenze .....	15
Art. 27 - Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale .....	15

Art. 28 -Premio di efficienza .....	15
Art. 29 - Premi annuali per l'innovazione.....	15
Sezione 2 – Risorse e premialità.....	16
Art. 30 - Definizione annuale delle risorse .....	16
Titolo V – Integrità e trasparenza, Organismo di valutazione.....	16
Art. 31 – Organo Indipendente di Valutazione .....	16
Art. 32 - Struttura tecnica di supporto dell'Organismo di Valutazione.....	16
Titolo VI - Norme transitorie e finali .....	16
Art. 33 – Responsabilità.....	16
Art. 34 - Norme finali.....	17

## **Titolo I - Aspetti generali**

### **Art.1 - Oggetto e finalità**

1. Le disposizioni contenute nel presente regolamento disciplinano le linee generali del ciclo di gestione della performance, organizzativa e individuale, di Azienda Calabria Lavoro della Calabria, nonché il sistema premiale di cui al decreto legislativo n. 150/2009 ed alla L.R. 3/2012.

### **Art. 2 - Principi generali**

1. Azienda Calabria Lavoro, istituita con legge regionale n. 5 del 19/02/2001, fornisce un supporto tecnico-progettuale alle strutture regionali, assicurando qualificati servizi in tema di progettazione e gestione delle politiche del lavoro. Il suo campo d'azione comprende lo studio e la promozione di azioni di politica attiva del lavoro, il monitoraggio dell'andamento del mercato del lavoro, l'implementazione del Sistema Informativo del Lavoro Calabria e lo sviluppo di progetti innovativi, perseguendo l'obiettivo dell'utilizzo integrato e coordinato delle risorse, al fine di supportare l'attività di programmazione svolta dalla Regione Calabria.
2. Azienda Calabria Lavoro, in relazione alle attività di cui al comma 1, misura e valuta la performance con riferimento al suo complesso, alle strutture in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi a quanto disposto con il presente Regolamento.
3. Azienda Calabria Lavoro 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 sia economici sia di carriera.
4. E' vietata la distribuzione indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente Regolamento.
5. Il rispetto delle disposizioni del presente Regolamento è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.

### **Art. 3 - Trasparenza**

1. Azienda Calabria Lavoro 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, denominata "Amministrazione trasparente", i documenti di pianificazione e la relazione sulla performance.

## **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, Azienda Calabria Lavoro sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con i cicli di programmazione e di bilancio, il ciclo di gestione della performance.
2. La struttura tecnica di supporto all'Organismo Indipendente di Valutazione propone alla Direzione Generale l'adozione, nell'ambito di quanto stabilito con il presente regolamento, delle regole di dettaglio del Sistema di misurazione e valutazione della performance (da qui in avanti SMiVaP), previa comunicazione all'Organismo Indipendente di Valutazione. L'adozione può essere contestuale all'approvazione del Piano di cui al successivo art. 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.
4. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 2, individua, in coerenza con i principi di cui al D.Lgs. 150/2009 art. 7 cc. 1 e 3 e art. 9, cc. 1 e 2 e con il presente regolamento:
  - a) la metodologia di dettaglio del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale degli incaricati di posizione organizzativa e del restante personale;
  - b) le fasi, i tempi, le modalità e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, nell'ambito di quanto stabilito dal presente regolamento;
  - c) la periodicità delle verifiche infrannuali sullo stato di attuazione degli obiettivi operativi e individuali;
  - d) ulteriori regole di dettaglio sulle procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
  - e) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione e di bilancio;
  - f) la struttura dei report di dettaglio;
  - g) il peso, ai fini della misurazione delle performance organizzativa delle strutture apicali, degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi;
  - h) gli elementi di dettaglio dei fattori valutativi della performance individuale, nell'ambito dei quali il Piano della performance individua, fino ad un massimo di tre per ogni fattore, quelli applicabili al personale titolare di posizione organizzativa e al restante personale;
  - i) le ulteriori schede di valutazione, non contemplate dal presente regolamento, necessarie per specifiche ulteriori misurazioni e valutazioni;
  - j) ogni ulteriore elemento di dettaglio in attuazione di quanto disciplinato dal presente regolamento.

#### **Art. 5 - Definizione di *performance* organizzativa**

1. La performance organizzativa è il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ad un'unità organizzativa, comunque denominata e all'organizzazione nel suo complesso, perseguito attraverso l'azione delle medesime strutture e individuati nell'ambito della missione istituzionale di Azienda Calabria Lavoro e delle linee programmatiche di mandato, per la soddisfazione degli bisogni degli utenti e degli altri portatori di interessi (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. Gli obiettivi rilevanti ai fini della misurazione della performance organizzativa sono individuati, preferibilmente nel numero di tre per ciascuna unità organizzativa, in coerenza con gli obiettivi strategici.
4. Gli obiettivi strategici rilevanti ai fini della performance generale di ente sono individuati, in coerenza con quanto indicato nell'art. 10 del Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Calabria n. 1/2014, dal Dipartimento vigilante su Azienda Calabria Lavoro.
5. Gli obiettivi strategici di Azienda Calabria Lavoro sono parte integrante del Piano della Performance della Regione Calabria, essendo l'attività dell'Azienda parte integrante della Performance generale della Regione.

6. Nell'ambito dell'autonomia gestionale di Azienda, nel Piano degli Obiettivi possono essere sviluppate alcune aree strategiche di intervento nell'ambito delle quali definire ulteriori obiettivi strategici, nel numero massimo di tre, rilevanti ai fini della misurazione della performance generale.
7. 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. 12.
8. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:
  - a) all'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
  - b) all'attuazione di piani e programmi, ovvero alla misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
  - c) alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
  - d) alla modernizzazione, al miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali ed alla capacità di attuazione di piani e programmi;
  - e) allo 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) all'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
  - g) alla qualità ed alla quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
  - h) al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
9. 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 dei portatori di interessi (stakeholder).

#### **Art. 6 - Performance individuale**

1. 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.
2. Il sistema di misurazione dei Dirigenti è articolato sui seguenti fattori di valutazione:
  - a) performance organizzativa della struttura di appartenenza risultante dalla Relazione sulla performance;
  - b) performance generale di Azienda Calabria Lavoro 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;
  - e) capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata anche attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.
3. Le regole di dettaglio, adottate ai sensi dell'art. 4, stabiliscono le modalità di misurazione della capacità di differenziazione nel rispetto dei seguenti principi:
  - 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) il peso complessivo non deve superare il 10%.
4. Il sistema di misurazione del personale non dirigente è articolato sui seguenti fattori di valutazione:

- a) Performance organizzativa della struttura di appartenenza risultante dalla Relazione sulla performance;
  - b) Performance generale di Azienda Calabria Lavoro 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.
5. 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) e comma 4 lett. d) sono definiti nel numero massimo di 3 per ciascun fattore nel piano della performance. Nello stesso piano è definita l'incidenza percentuale dei singoli fattori nel rispetto di quanto stabilito dal sistema di misurazione adottato ai sensi dell'art 4 ed in funzione dei diversi livelli di responsabilità e del ruolo esercitato.

### **Art. 7 - Organizzazione**

1. La struttura tecnica di supporto al Ciclo di gestione della Performance predispone, curandone l'aggiornamento quando necessario, le linee guida metodologiche e operative per la individuazione degli obiettivi strategici e operativi, per l'assegnazione degli obiettivi individuali e per il monitoraggio dei medesimi obiettivi. Le predette linee guida vengono diffuse, presso tutte le unità organizzative, a cura della struttura tecnica di supporto. Per quanto compatibili verranno utilizzate, nelle more di apposite linee guida, i documenti predisposti dall'Amministrazione Regionale.
2. Per Unità Organizzative si intendono le singole aree funzionali che saranno determinate all'interno dell'organigramma dell'azienda, equivalenti ai settori all'interno dei quali si potranno collocare diversi servizi.
3. La partecipazione attiva al ciclo di gestione della performance è rilevante ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale ai sensi dell'art. 15, comma 4, del presente regolamento.

### **Art. 8 - Ciclo di gestione della performance**

1. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:
  - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori e allocazione delle relative risorse necessarie;
  - b) monitoraggio della performance in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
  - c) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale e conseguente utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
  - d) rendicontazione dei risultati agli organi direttivi di Azienda Calabria Lavoro, ai responsabili delle strutture, ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

### **Art. 9 - Qualità dei servizi pubblici**

1. Ai fini dell'attuazione dell'art. 28 del D. Lgs. 150/2009, l'Ente definisce, adotta e pubblicizza periodicamente gli standard di qualità, i casi e le modalità di adozione delle carte dei servizi, i criteri di misurazione della qualità dei servizi e le condizioni di tutela degli utenti.

## Sezione 2 - Gli strumenti di rappresentazione della performance

### Art. 10 - Piano della performance

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza principalmente i seguenti strumenti di programmazione:
  - Il Programma Pluriennale delle Attività approvato dal Direttore Generale, entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello a cui il Piano si riferisce ed è riferito al triennio successivo, che esplica l'intera attività di Azienda Calabria Lavoro;
  - Il bilancio preventivo previsionale, che è costituito da un conto preventivo pluriennale, che traduce in termini economico-finanziari e patrimoniali il programma triennale di attività che individua gli orientamenti e le priorità di intervento, sulla base degli obiettivi e dei criteri generali per l'attività complessiva di Azienda Calabria Lavoro definiti dalla Giunta regionale ai sensi delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.
2. Il Piano della performance si basa sia sugli strumenti di programmazione di cui al comma precedente, sia sugli indirizzi strategici definiti dalla Giunta Regionale in quanto Azienda Calabria Lavoro è ente strumentale vigilato dal Dipartimento Politiche del Lavoro.
3. Nei documenti di cui sopra sono individuati gli obiettivi strategici e operativi rilevanti ai fini della misurazione della performance organizzativa di Azienda Calabria Lavoro e delle sue strutture dirigenziali che confluiscono nel Piano delle Performance.
4. Il Piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale di Azienda Calabria Lavoro, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.
5. In coerenza con il Piano della performance sono sviluppati annualmente gli obiettivi dei Dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa e del restante personale.
6. Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della performance.
7. La mancata adozione del Piano della performance costituisce condizione ostativa all'erogazione di premi e incentivi a qualsiasi titolo e in relazione ad ogni tipologia di incarico.
8. In caso di incompleta adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai responsabili che risultano avere concorso alla incompleta adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti.

### Art. 11 - La Relazione sulla performance

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, Azienda Calabria Lavoro redige annualmente un documento, da sottoporre all'approvazione della Direzione Generale e all'Organismo Indipendente di Valutazione per la validazione, entro il 30 giugno, denominato Relazione sulla performance.
2. La Relazione sulla performance viene elaborata dalla struttura tecnica di supporto all'Organismo Indipendente di Valutazione all'uopo costituita, con il concorso di tutte le strutture dirigenziali apicali di Azienda Calabria Lavoro coincidenti con i centri di Direzione, in base ai dati di monitoraggio degli obiettivi strategici e operativi.
3. La Relazione sulla performance fornisce:
  - a) per ogni struttura dirigenziale apicale un indicatore sintetico del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi di competenza;
  - b) per ogni obiettivo strategico un indicatore sintetico del grado di raggiungimento in base agli indicatori di impatto, in concerto con quanto definito nella Relazione sulla Performance della Regione Calabria.



4. Per il calcolo degli indicatori sintetici di performance di cui al comma precedente vengono utilizzate le regole di calcolo stabilite dal Sistema di misurazione e valutazione adottato ai sensi dell'art. 4 e dalle linee guida metodologiche elaborate in base all'art. 7.
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. 12 - Obiettivi e indicatori**

1. Gli obiettivi rilevanti ai fini della misurazione della performance si dividono in:
  - **strategici** che sono direttamente derivati dagli indirizzi di governo di Azienda Calabria Lavoro e sono chiaramente esplicitati nel Piano della Performance della Regione Calabria e nel Programma Pluriennale delle Attività a corredo del bilancio preventivo annuale e pluriennale;
  - **operativi** che sono legati alle attività, alle azioni, agli interventi individuati come funzionali e diretti alla realizzazione di risultati strategici. Gli obiettivi gestionali devono portare a risultati misurabili ed essere espressione di variabili influenzabili dai soggetti preposti alla gestione. Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere.
2. Gli obiettivi di performance organizzativa:
  - di norma sono definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dalla Direzione Generale, in condivisione con i responsabili delle unità organizzative dell'Azienda, alle quali è attribuito un Centro di Responsabilità ed in coerenza con il Piano degli Obiettivi Strategici approvato dalla Giunta Regionale entro il 31 ottobre di ogni anno, ai sensi dell'art. 11 comma 1 del Regolamento regionale sul SMiVaP n. 1/2014;
  - danno concretezza al Piano annuale di attività, per la sua capacità di essere guida della struttura operativa durante la gestione;
  - hanno valenza annuale o pluriennale e, nel secondo caso, devono essere previsti target annuali;
  - devono essere coerenti con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici;
  - necessitano di un idoneo strumento di misurazione individuabile negli indicatori, che consistono in parametri gestionali definiti a preventivo e verificati a consuntivo: possono essere espressi in termini di tempo, di quantità (volume d'attività, costo, ecc.) e di qualità e devono evidenziare il livello di efficienza, di efficacia, di economicità, di produttività, di trasparenza e di integrità.

Gli obiettivi di performance organizzativa, sia operativi che strategici e individuali presentano le seguenti caratteristiche:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie di Azienda Calabria Lavoro;
- 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.

## **TITOLO III - Il processo di valutazione**

### **Art.13 - Soggetti**

1. Azienda Calabria Lavoro valuta annualmente la performance organizzativa e individuale mediante il Sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. La funzione di misurazione e valutazione della performance organizzativa di ciascuna struttura amministrativa è svolta dall'Organismo Indipendente di Valutazione, con il supporto della struttura tecnica preposta al Ciclo di gestione della performance;
3. Il Direttore Generale dell'Azienda Calabria Lavoro è valutato ai sensi dell'art. 10 del Regolamento regionale n. 1/2014. Nel caso di presenza di un Commissario Straordinario gli obiettivi che dovranno essere presi in considerazione sono quelli determinati nello stesso atto di nomina.
4. L'Organismo Indipendente di Valutazione è il soggetto cui compete la formulazione alla Giunta Regionale della valutazione del Direttore Generale dell'Azienda Calabria Lavoro della proposta di valutazione della performance dei dirigenti assegnatari delle unità organizzative;
5. Il Direttore generale è il soggetto cui compete la valutazione dei dirigenti assegnatari delle unità organizzative;
6. I dirigenti assegnatari di unità organizzative sono i soggetti cui compete la valutazione delle performance di eventuali dirigenti assegnati ai servizi delle stesse unità;
7. I dirigenti assegnatari delle unità organizzative, valutano, su proposta dei dirigenti dei servizi eventualmente assegnati alle medesime unità, il personale assegnato alle unità organizzative di competenza, incluso quello incaricato di posizione organizzativa. Valutano altresì il personale con specifici incarichi di responsabilità, previsti dal CCNL e dal CCDI, diversi dagli incarichi di posizione organizzativa.
8. Al fine di rendere quanto più possibile omogeneo il processo valutativo, i Dirigenti ed i titolari di posizione organizzativa, con il supporto metodologico dell'OIV, possono prevedere, preliminarmente, a definire, in ambito collegiale, ulteriori eventuali elementi di dettaglio per l'ottimale discriminazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze possedute dal personale.
9. Il dipendente che, nel corso dell'anno solare, a seguito di mobilità interna ha prestato servizio presso due o più unità organizzative è valutato dal responsabile della struttura presso cui il dipendente ha prestato servizio per il periodo più lungo sentiti gli altri responsabili di strutture. In caso di parità temporale, la valutazione è effettuata dal responsabile della struttura di ultima assegnazione sentiti gli altri responsabili di strutture.
10. In assenza dei Dirigenti assegnati alle unità organizzative le Posizioni organizzative destinatarie della responsabilità delle Unità Organizzative sono valutate secondo le modalità di cui al comma 5.

### **Art. 14 - Metodologia**

1. La metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale titolare di posizione organizzativa e del restante personale è definita in coerenza con i principi di cui al DLgs 150/2009 art. 7 cc. 1 e 3 e art. 9, cc. 1 e 2.
2. La finalità perseguita mediante il SMiVaP è quella di valorizzare le risorse professionali, di migliorare l'azione amministrativa, perseguire l'apprendimento organizzativo e lo sviluppo professionale, nonché di riconoscere e premiare il merito e di costituire la base per l'applicazione dei sistemi incentivanti.
3. L'attività di valutazione regolata dal SMiVaP è un processo definito nei tempi, nelle modalità, negli ambiti, nei soggetti.
4. La valorizzazione del merito dei titolari di posizione organizzativa e del personale a seguito della valutazione della *performance* avviene con il sistema premiale di cui al successivo titolo III.

### Art. 15 – Oggetto della valutazione

1. La valutazione è diretta a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Azienda Calabria Lavoro, nonché a riconoscere il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza, buon andamento, funzionalità, efficienza ed efficacia.
2. Il SMiVaP individuale dei Dirigenti, del personale titolare di posizione organizzativa e del restante 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;
  - 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.
3. Il SMiVaP individuale è sinteticamente schematizzato nell'allegato 1) – Regole di dettaglio.
4. In sede di valutazione, il valutatore deve effettuare una ricognizione dei comportamenti che la normativa nazionale considera rilevanti ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale, indicando l'esito nella scheda di valutazione finale. La retribuzione di risultato calcolata in base agli esiti della valutazione viene ridotta come segue:
  - a) nel caso di lacune frequenti, riscontrabile in presenza di comportamenti difformi superiori al 80%, non viene erogata l'indennità di risultato;
  - b) nel caso di lacune saltuarie, riscontrabile in presenza di comportamenti difformi superiori al 50% viene ridotta l'indennità di risultato da un minimo del 10% ad un massimo del 50%.
5. Il comma precedente non si applica per quei comportamenti, rilevanti ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale, che risultano inclusi negli obiettivi operativi o negli obiettivi individuali del valutato.

### Art. 16 – Fasi della valutazione

1. Le fasi del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale sono le seguenti:
  - a) Assegnazione obiettivi. In questa fase al valutato possono essere formalmente attribuiti ulteriori obiettivi individuali, 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. 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 possono predisporre un'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:
    - b.1 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;
    - b.2 ogni elemento utile per la misurazione oggettiva degli obiettivi individuali e per motivare le ragioni dei risultati ottenuti;
    - b.3 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, la trasmissione al valutato ed al responsabile dell'unità organizzativa preposta alla gestione delle risorse umane. La scheda di valutazione è controfirmata per presa visione dal valutato..

#### **Art. 17 – Tempi della valutazione**

1. Le fasi della valutazione di cui al precedente art. 16 sono attuate entro le seguenti date, che costituiscono limite temporale non valicabile, se non per cause oggettive:
  - a) assegnazione degli obiettivi, entro il mese di febbraio dell'anno di riferimento. La mancata approvazione del Piano della performance non esime i valutatori dall'assegnazione degli obiettivi per la parte non riguardante la performance organizzativa;
  - b) consuntivazione entro 30 giorni dall'approvazione della Relazione sulla performance;
  - c) valutazione finale entro 60 giorni dall'approvazione della Relazione sulla performance,
2. Il mancato rispetto dei limiti temporali previsti dal precedente comma è considerato rilevante si fini della valutazione individuale ai sensi dell'art. 15, comma 4.

#### **Art. 18 – 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 centesimi 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. Gli organi valutatori, 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. 19 – Richiesta di riesame**

1. Entro 10 giorni dalla data della trasmissione della scheda definitiva di valutazione, il valutato può presentare al valutatore una richiesta di riesame in forma scritta, necessariamente motivata e circostanziata. Il valutatore ha 20 giorni di tempo per rispondere a detta richiesta.
2. Ai fini del riesame di cui al comma precedente il valutatore effettua obbligatoriamente un colloquio.

### Art. 20 – 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 dall'Azienda Calabria Lavoro;
  - b) di variabili **endogene** oggettive non controllabili dall'Azienda Calabria Lavoro;
  - c) di un alto grado di innovatività ed incertezza dell'area dei servizi presidiata dall'unità organizzativa di riferimento, atto a giustificare una misurazione meno meccanicistica.

## **Titolo IV - Il sistema premiale**

### Sezione I – Il sistema incentivante

#### Art. 21 – 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 secondo una logica temporale di tipo bottom up.
3. Azienda Calabria Lavoro, nell'esercizio delle proprie potestà regolamentari e come descritto nell'allegato Sub 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 2016 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 strettamente legati alla performance organizzativa e individuale;
  - 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), d), e), f) e g) 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.
10. Gli strumenti di premialità di cui alle lettere e) ed f) saranno attivati e finanziati all'atto della relativa previsione del competente contratto collettivo nazionale di lavoro.
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.

#### **Art. 22 - Retribuzione di risultato**

1. Al fine di premiare l'impegno e il raggiungimento dei risultati prefissati, Azienda Calabria Lavoro corrisponde, avuto riguardo al sistema di misurazione e valutazione della performance disciplinato dal presente regolamento, ai Dirigenti ed ai titolari di posizione organizzativa la retribuzione di risultato.

#### **Art. 23 - Premi annuali sui risultati della performance**

1. Al fine di premiare i risultati della performance organizzativa ed individuale Azienda Calabria Lavoro può riconoscere un premio annuale. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, il premio da assegnare ai dipendenti è determinato in base alle regole di dettaglio contenute nell'allegato 1.

#### **Art. 24 - Progressioni economiche e di carriera**

1. Azienda Calabria Lavoro 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 non superiore al 30% del personale in servizio, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dall'applicazione del sistema di valutazione allegato Sub 1) – Regole di dettaglio.
3. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del DLgs n. 165 del 2001, come introdotto dall'art. 62 del DLgs 150/2009, L'Azienda Calabria Lavoro copre 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 allegato Sub 1) – Regole di dettaglio.
5. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.
6. La disciplina specifica dei concorsi riservati è contenuta in apposito Regolamento.

#### **Art. 25 - Attribuzione di incarichi e responsabilità**

1. Azienda Calabria Lavoro 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, allegato Sub 1) – Regole di dettaglio, costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.

#### **Art. 26 - Bonus annuale delle eccellenze**

1. Azienda Calabria Lavoro può istituire annualmente il *bonus* annuale delle eccellenze al quale concorre il personale che si è collocato nel primo livello di valutazione. La decisione di istituire il *bonus* deve essere adottata e resa pubblica, di norma, entro il mese successivo a quello di approvazione del bilancio di previsione e comunque non oltre il primo semestre di ciascun anno.
2. Il *bonus* delle eccellenze può essere assegnato a non più del 5% del personale individuato nella fascia di merito alta ed è erogato, di norma, entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.
3. Le risorse da destinare al *bonus* delle eccellenze sono individuate tra quelle destinate alla contrattazione integrativa.
4. Il personale premiato con il *bonus* annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione e ai percorsi di alta formazione solo se rinuncia al *bonus* stesso.

#### **Art. 27 - Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale**

1. Azienda Calabria Lavoro 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'Azienda Calabria Lavoro.

#### **Art. 28 - 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 dell'Azienda Calabria Lavoro 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 dall'Azienda Calabria Lavoro e validati dall'Organismo Indipendente di Valutazione e dall'Organo di Revisione.
3. La scelta dei progetti/iniziative da finanziare e l'assegnazione del premio annuale per l'efficienza, compete alla delegazione trattante di parte pubblica, sulla base, a preventivo, di una valutazione comparativa delle candidature presentate e, a consuntivo, del rendiconto dell'attività svolta e dei risultati ottenuti.

#### **Art. 29 - Premi annuali per l'innovazione**

1. Al fine di premiare annualmente i migliori progetti realizzati dai dipendenti, Azienda Calabria Lavoro può destinare una parte significativa delle risorse disponibili ai premi annuali per l'innovazione.
2. Il premio per l'innovazione è assegnato all'insieme dei dipendenti che hanno concorso a realizzare un'idea, o iniziativa o progetto che consenta di produrre un significativo cambiamento/miglioramento

dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla *performance* organizzativa.

3. La valutazione comparativa dei progetti per l'innovazione compete all'O.I.V., sulla base di una relazione dei responsabili di posizione organizzativa che illustri i contenuti dell'iniziativa e la dimostrazione dei benefici ottenibili.

## **Sezione 2 – Risorse e premialità**

### **Art. 30 - Definizione annuale delle risorse**

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse destinate alla premialità sono individuate, con atto del Dirigente Generale, 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, e di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, Azienda Calabria Lavoro 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.

## **Titolo V – Integrità e trasparenza, Organismo di valutazione**

### **Art. 31 – Organo Indipendente di Valutazione**

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione è un organo che opera secondo principi di indipendenza, cui Azienda Calabria Lavoro affida il compito di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica dell'intero sistema di performance management, nonché la sua corretta applicazione.
2. L'Organismo Indipendente di Valutazione opera nel rispetto dei principi del d.lgs. 150/2009 e delle norme del presente regolamento.
3. L'azienda si avvale ai sensi di quanto previsto dall'art. 13<sup>1</sup>, comma 8, della legge regionale n. 69/2012 dell'OIV nominato dalla Giunta regionale ed il cui funzionamento è regolato dal Regolamento Regionale approvato con D.G.R. n. 22 del 30/01/2014.

### **Art. 32 - Struttura tecnica di supporto dell'Organismo di Valutazione**

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 struttura di supporto è individuata, dalla Direzione Generale, ed è incardinata presso la medesima Direzione Generale dell'Azienda Calabria Lavoro.

## **Titolo VI - Norme transitorie e finali**

### **Art. 33 – 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 responsabili delle strutture in cui si articola l'Azienda Calabria Lavoro di

---

<sup>1</sup> Ai fini della verifica e della rendicontazione delle attività di controllo, nonché del raggiungimento degli obiettivi assegnati, gli Enti strumentali, gli Istituti, le Agenzie, le Aziende, gli altri enti dipendenti, ausiliari o vigilati dalla Regione, si avvalgono dell'Organismo regionale Indipendente di Valutazione (OIV) della performance della Regione Calabria, istituito ai sensi dell'art. 11, comma 1, della legge regionale 3 febbraio 2012 n. 3.



provvedere alla costante, completa, tempestiva e puntuale collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione e la struttura tecnica di supporto, 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. 15, comma 4.

#### **Art. 34 - Norme finali**

1. Il presente regolamento entra in vigore a decorrere dal giorno successivo alla sua approvazione.
2. Con l'entrata in vigore del presente Regolamento sono abrogate tutte le disposizioni regolamentari interne, anche di carattere speciale, in contrasto o non più compatibili con quelle di cui al presente regolamento.
3. Per le annualità pregresse saranno considerate ai fini della valutazione e di gestione della performance i documenti già in uso presso l'Azienda.
4. Per il primo anno di applicazione del regolamento le fasi del Ciclo di gestione della performance potranno subire uno slittamento dovuto alla presenza di oggettive cause che comportano il ritardo dell'applicazione delle norme regolamentari per il recepimento dello stesso regolamento in corso di anno.
5. Per quanto non espressamente indicato nel presente regolamento si applicano le vigenti normative di legge e contratto collettivo che regolano la materia.

\*\*\*\*\*

**IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**  
**Dr. Fortunato Varone**

