



## **REGOLAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

### **Art. 1 – Principi generali**

1. L'Istituto Autonomo per le Case Popolari della Provincia di Siracusa (Istituto) – in forza della sua autonomia *regolamentare* – adegua il proprio ordinamento, in materia di gestione della performance, ai criteri ed ai principi, per quanto compatibili, contenuti nelle seguenti norme :

- **D.Lgs. 150/2009**
- **Art. 11 della “LR n. 5 del 5/04/2011**
- **Art. 17 del D.P.R.S. n. 52 del 21/06/2012**

2. Il Sistema della Performance fa riferimento e si ispira agli indirizzi, formulati dalla Civit, con le Delibere :

- n. 88/2010 - “*Linee guida per la definizione di standard di qualità*”;
- n. 89/2010 - “*Indirizzi sottoposti a consultazione in materia di parametri e modelli di riferimento del sistema di misurazione e valutazione della performance (articoli 13, comma 6, lett. d e 30, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)*” ;
- n. 112/2010 - “*Struttura e modalità del Piano della performance*”.

3. La performance è il risultato conseguito dall'Istituto in termini di qualità, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

4. L'Istituto adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la trasparenza delle informazioni concernenti la gestione della performance.

## **II. CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

### **Art. 2 - Ciclo di gestione della performance**

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali sopra indicati, l'Istituto attua il Ciclo di Gestione della Performance, processo che si sviluppa attraverso:

- a) il Piano triennale della Performance;*
- b) il Monitoraggio dei progetti;*
- c) il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;*
- d) il Sistema premiante;*
- e) la Relazione sulla Performance.*

### **Art. 3 – Soggetti del processo**

1. Nel processo di gestione della performance intervengono:

- a. l'Organo d'indirizzo politico – amministrativo;
- b. il Servizio di Controllo Interno;
- c. Il Direttore Generale;
- d. i Dirigenti.

### **Art. 4 - Organo d'indirizzo politico-amministrativo**

1. L'Organo d'indirizzo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

A tal fine l'organo d'indirizzo:

- a. emana gli indirizzi strategici;
- b. definisce, in collaborazione con il Direttore Generale e i Dirigenti il Piano triennale della Performance e la Relazione sulla Performance;
- c. verifica il conseguimento dei risultati previsti dai Progetti avvalendosi della collaborazione del Direttore Generale, dei Dirigenti, del Servizio di Controllo Interno e degli uffici dell'Ente .

### **Art. 5 - Servizio di Controllo Interno**

1. Il Servizio di Controllo Interno:

- a. esercita il controllo strategico e riferisce, in proposito, all'organo di indirizzo;
- b. è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti previsti dalla normativa e dai regolamenti in vigore in materia di performance e trasparenza;
- c. monitora il funzionamento complessivo del sistema di gestione della performance, della trasparenza e integrità e dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- d. comunica tempestivamente le criticità riscontrate all'organo d'indirizzo;
- e. garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal presente regolamento, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- f. promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui alla normativa vigente;
- g. valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Istituto (la validazione della Relazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito);
- h. propone all'organo di indirizzo la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi;

- i. verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- j. cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione, della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce all'organo d'indirizzo.

#### **Art. 6 - Piano triennale della performance**

1. L'Istituto, coerentemente con le risorse disponibili, redige il Piano della performance, costituito in maniera integrata dai **documenti di programmazione allegati al bilancio pluriennale** (il **Piano Programma** o **Piano delle Attività** che formula le linee strategiche dell'azione amministrativa dell'Istituto in un arco temporale triennale e la **Nota Integrativa** che rappresenta nel dettaglio le fonti e gli impieghi delle risorse finanziarie dell'esercizio destinate alle attività operative dell'Ente) e dal **Documento Programmatico di Gestione** (che ingloba il **Piano Annuale degli Obiettivi e delle Risorse** e lo **Stato di Previsione delle Spese del Bilancio finanziario gestionale**) che ha la funzione di collegare gli obiettivi annuali con le risorse finanziarie, umane e materiali assegnate .

2. Il **Documento Programmatico di Gestione** è articolato in :

**a. progetti ordinari;**

**b. progetti di miglioramento.**

3. I progetti, sia quelli ordinari che quelli di miglioramento, devono essere:

**a. pertinenti** alle funzioni con cui la struttura soddisfa i bisogni della collettività di riferimento;

**b. coerenti** con la strategia dettata dall'organo d'indirizzo in ragione delle necessità evidenziate;

**c. perseguibili** dalla struttura sulla base della quantità e qualità delle risorse disponibili;

**d. misurabili**, in termini concreti e chiari, mediante indicatori, rispetto ad un arco temporale di tre anni (pianificazione) articolato in annualità (programmazione);

**e. commisurati a valori *standard*** (traguardo finale definito mediante comparazioni con amministrazioni omologhe) **ed a target *programmati*** (traguardi intermedi di avvicinamento allo standard, determinati sulla base della produttività della struttura nel triennio precedente).

#### **Art. 7 – Programmazione ordinaria**

1. La programmazione ordinaria definisce:

a. i progetti con cui l'Istituto persegue le sue funzioni istituzionali mediante attività di carattere permanente, ricorrente o continuativo, compresi i piani di lavoro che hanno come finalità il funzionamento dell'organizzazione;

b. gli obiettivi operativi;

c. le procedure attuative.

#### **Art. 8 – Programmazione di miglioramento**

1. La programmazione di miglioramento definisce:

- a. i progetti con cui l'Istituto persegue l'incremento della qualità e dell'economicità dell'azione amministrativa, al fine di accrescere il grado di soddisfacimento dei destinatari dei servizi (valore sociale aggiunto, impatto finale da conseguire) e migliorare la performance complessiva dell'Ente;
- b. gli obiettivi operativi;
- c. le procedure attuative.

#### **Art. 9 - Approvazione del Piano ed assegnazione dei progetti**

1. Ai fini dell'approvazione del Piano ciascun Dirigente, sulla base degli obiettivi strategici dettati dall'organo d'indirizzo, predispone e trasmette i propri progetti al Direttore Generale che verifica la sostenibilità dei progetti trasmessi, approva il Piano e lo assegna per l'attuazione, secondo le specifiche competenze, ai Dirigenti.
2. Ai fini dell'attuazione del Piano, ciascun Dirigente, assegna ai propri collaboratori i progetti approvati, singoli obiettivi operativi o loro specifiche fasi procedurali, unitamente alle funzioni atte agli adempimenti.

#### **Art. 10 - Variazioni al Piano della performance**

1. Eventuali variazioni dei Progetti, degli obiettivi o degli indicatori di misurazione, durante l'esercizio, sono tempestivamente inserite nel Piano della performance.

#### **Art. 11 - Monitoraggio della performance**

1. L'Organo d'indirizzo, con il supporto del Servizio di Controllo Interno, del Direttore Generale e dei Dirigenti, verifica, nel corso dell'esercizio, l'andamento della performance rispetto ai Progetti e propone, se necessario, interventi correttivi. A tal fine è possibile avvalersi delle risultanze del Controllo di Gestione.

#### **Art. 12 - Relazione sulla performance**

1. L'Istituto, nel corso dell'esercizio successivo a quello di riferimento, redige la Relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo, i risultati raggiunti rispetto ai progetti pianificati, agli obiettivi programmati, alle risorse effettivamente allocate e gli eventuali scostamenti.

#### **Art. 13 – Misurazione e Valutazione della performance**

1. L'Istituto misura e valuta la **performance organizzativa** (della struttura nel suo complesso e delle sue articolazioni) **ed individuale** (dei dirigenti e dei dipendenti); valorizza il merito mediante l'erogazione di premi, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate.

#### **Art. 14 – Misurazione e Valutazione della performance organizzativa**

1. Il Servizio di Controllo Interno, nel corso dell'esercizio successivo a quello di riferimento, misura e valuta la performance organizzativa delle singole strutture in cui è articolato l'Ente, in base

agli ambiti, alle competenze, ai risultati conseguiti ed ai relativi **indicatori** di cui all'allegato "A", anche mediante confronti effettuati su dati storici e su elementi valutativi standard.

#### **Art. 15 – Misurazione e Valutazione della performance individuale dei dirigenti**

1. La valutazione della performance individuale di ciascun Dirigente compete al Direttore Generale che la effettua su proposta del Servizio di Controllo Interno e sulla scorta della valutazione della performance organizzativa dell'Area di competenza .
2. per la formulazione del giudizio di valutazione il Direttore Generale si avvale della **Metodologia di Valutazione** di cui all'allegato "B" ;
3. La valutazione della performance individuale del Direttore Generale compete al vertice politico dell'Ente che la effettua su proposta del Servizio di Controllo Interno avvalendosi della medesima **Metodologia di Valutazione** sulla scorta della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'Ente .

#### **Art. 16 – Misurazione e Valutazione della performance individuale dei dipendenti**

1. Ciascun Dirigente, nel corso dell'esercizio successivo a quello di riferimento, misura e valuta la performance individuale dei dipendenti appartenenti alla direzione di diretta responsabilità, in base agli ambiti ed ai relativi indicatori .
2. I dirigenti per la valutazione dei dipendenti si avvalgono del "**Sistema Permanente di Valutazione del Personale**" di cui all'allegato "C"

#### **Art. 17 – Sistema premiante**

1. L'Istituto promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale attraverso sistemi premianti selettivi, sia economici che di carriera, secondo logiche meritocratiche.
2. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi individuali in assenza delle verifiche e delle attestazioni tassativamente previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. La Delegazione trattante, in ordine a ciascun esercizio ed in ragione delle norme in vigore, definisce i criteri generali per la distribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale ad agli strumenti per premiare il merito e le professionalità .
4. L'erogazione del salario accessorio del personale dipendente, tenuto conto delle norme contrattuali contenute nell'accordo decentrato aziendale stipulato in ciascun esercizio, verrà effettuata sulla base della **METODOLOGIA TECNICA PER IL COMPUTO E L'EROGAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE DEI LIVELLI** di cui all'allegato "D".