



REGIONE SICILIANA
ISTITUTO SPERIMENTALE ZOOTECNICO PER LA SICILIA
Palermo

Delibera n° 04 del 19 gennaio 2022

Oggetto: Presa d'atto aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP)

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTO lo Statuto della Regione Siciliana;

VISTO lo Statuto dell'Istituto Sperimentale Zootecnico per la Sicilia, approvato con deliberazione della Giunta regionale n° 243 del 08 agosto 2003;

VISTA la delibera del CDA n. 1 del 29/06/2020 con la quale si prende atto del D.P. n. 331/Serv. 1°/SG del 18/06/2020 – prot. 19956/A6 del 18/06/2020 assunto al ns prot. n. 4082 del 18/06/2020 di rinnovo del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto Sperimentale Zootecnico per la Sicilia;

VISTA la L.R. n° 10 del 12/05/2021 di “Bilancio di previsione della Regione per il triennio 2021-2023” pubblicato sul suppl. ord. N. 23 alla GURS (Parte I) n. 17 del 21-04-2021;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione n° 01 del 13/01/2021 con la quale viene rinnovato l'incarico di direttore dell'ISZS al Dott. Antonio Console sino al 13/01/2023;

VISTA la delibera del Commissario Straordinario dell'Istituto Sperimentale Zootecnico per la Sicilia n. 05 del 27/01/2021 di riapprovazione del bilancio di previsione anno 2021 e bilancio pluriennale 2021,2022 e 2023, trasmesso in data 28/01/2021 con nota prot. 893 all'Assessorato Regionale dell'Agricoltura e dello Sviluppo Rurale e della Pesca Mediterranea ed approvato con D.D.S. n. 826 del 26/02/2021;

VISTO il D.Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D. Lgs. N. 74/2017;

VISTA la nota prot. 13853 del 30/12/2021 a firma del Direttore con la quale evidenzia che da un confronto con l'attuale OIV, riguardante il sistema di valutazione della dirigenza in uso, si è riscontrata una certa lacunosità dello stesso, per cui vi è l'esigenza per l'Istituto Sperimentale Zootecnico di procedere ad un aggiornamento del proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP), per uniformarlo alle novità introdotte dalla normativa nazionale e dalle disposizioni regionali in materia;

VISTO il parere espresso con verbale n. 13/2021 dall'OIV il quale evidenzia che al fine di apportare ulteriori modifiche migliorative al sistema di misurazione e valutazione della performance, si fa espressa riserva di formulare al Presidente ulteriori proposte e raccomandazioni ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009, in sede di validazione della relazione sulla performance;

VISTO il parere favorevole del Direttore dell'Istituto ex art. 20, comma 3, della L.R. n°19/2005;

D E L I B E R A

- di prendere atto dell'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP), come si evince dalla nota prot. 13853 del 30/12/2021 a firma del Direttore, che forma parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo;
- di trasmettere la presente delibera per l'approvazione all'Assessorato Regionale dell'Agricoltura e dello Sviluppo Rurale e della Pesca Mediterranea.

Il Direttore Segretario
Dott. A. Console



Il Presidente
Dott. Giovanni Sirio



ISTITUTO SPERIMENTALE ZOOTECNICO PER LA SICILIA
Protocollo Interno N. 318/2022 del 21-01-2022
Allegato 4 - Copia Documento



REGIONE SICILIANA
ISTITUTO SPERIMENTALE ZOOTECNICO PER LA SICILIA

Via Roccazzo, 85 - 90136 Palermo
Partita IVA 00122000821

www.iszsicilia.it - info@iszsicilia.it

Prot. n° 13853

Palermo, li 30 DIC. 2021

Al Presidente dell'Istituto Sperimentale Zootecnico per la Sicilia
Al Consiglio di Amministrazione
All'OIV

Oggetto: Aggiornamento del SMVP.

Da un confronto con l'attuale OIV, Dott.ssa Giovanna Iacono, riguardante il sistema di valutazione della dirigenza in uso, si è riscontrata una certa lacunosità dello stesso, per cui vi è l'esigenza per l'Istituto Sperimentale Zootecnico per la Sicilia di procedere ad un aggiornamento e reingegnerizzazione del proprio SMVP, per uniformarlo alle novità introdotte dalla normativa nazionale e dalle disposizioni regionali in materia.

In particolare con il D.Lgs n. 150/2009, *così come modificato dal D.Lgs n. 74/2017*, ogni amministrazione pubblica:

- è oggi tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti ed a tal fine ogni amministrazione pubblica adotta un sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- deve tenere, altresì, conto delle Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance del dicembre 2017 emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della Performance.

Tale disciplina, in parte già applicata in virtù dell'art. 11 della L.R. n. 5/2011 (che ha in **proprio** art. 10, stabilito che i soggetti di cui all'art. 1, comma 1, della legge regionale 15 maggio 2000



perseguono il continuo miglioramento degli standard qualitativi ed economici dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali del personale attraverso l'utilizzo di strumenti di valorizzazione del merito e di metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi meritocratici di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi), è stata in qualche modo recepita in maniera dinamica dalla Regione Siciliana, che ha così provveduto:

- a dotarsi di un nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale" (SMVP), predisposto ai sensi dell'articolo 7 del D.P.Reg. 21 giugno 2012, n. 52, apprezzato dalla Giunta regionale con deliberazioni n. 11 del 3 gennaio 2019 e n. 86 del 13 marzo 2019, ed adottato con Decreto presidenziale n. 517/Gab del 20 marzo 2019, rettificato con Decreto presidenziale n. 539/Gab del 30 aprile 2019, ed ulteriormente aggiornato per l'anno 2021 con D.P.Reg. n. 44/gab del 15 gennaio 2021, superando così quei "Criteri generali per la valutazione della dirigenza regionale" adottati con provvedimento dell'Assessore regionale destinato alla Presidenza in data 29 ottobre 2007, pubblicato sulla GURS n. 54 del 16 novembre 2007 e s.m.i., nonché i sistemi di valutazione del personale del comparto non dirigenziale utilizzati presso le strutture di massima dimensione dell'amministrazione regionale, che conseguentemente hanno cessato di avere applicazione una volta definita la valutazione dell'attività svolta nell'anno 2018.

- a revisionare in ragione del D.L.gs. 25 maggio 2017, n.74, modificativo delle disposizioni del D.L.gs. n.150/2009, il regolamento attuativo dell'art. 11 della LR n.5/2011, emanato con D.P.Reg. 21 giugno 2012, n. 52 - che definisce il nuovo "Ciclo di gestione della performance" il quale, in coerenza con i contenuti e con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio, si sviluppa nelle fasi della programmazione, del monitoraggio e controllo, della misurazione e valutazione della performance organizzative e individuale e della rendicontazione dei risultati -, con la recente adozione del D.P. Reg. n.19.2019, n.16.

In applicazione della riferita normativa, il SMVP oggi in uso presso l'Amministrazione Regionale e negli Enti ex art.1 della LR 10/2000, in sintesi, ha lo scopo di :

- Individuare obiettivi misurabili, associati ad un sistema di indicatori ed alla corretta gestione delle risorse umane e finanziarie assegnate, che costituiscono i presupposti essenziali per l'attuazione del processo di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance della Regione Siciliana, secondo criteri selettivi e di differenziazione, nella logica del miglioramento continuo delle prestazioni.

- Valutare l'apporto di ciascun dipendente agli obiettivi dell'amministrazione regionale e quindi alla performance;
- Promuovere la cultura della legalità, dell'etica professionale, della responsabilità istituzionale e sociale;
- Promuovere l'equa gestione delle risorse umane ed il loro processo di crescita;
- Promuovere l'orientamento al risultato, l'innovazione ed il miglioramento dei processi amministrativi;
- Orientare alla cura degli interessi pubblici e della collettività



Gli attori, poi, del SMVP sono:

- l'organo d'indirizzo politico-amministrativo, cui compete l'esercizio della funzione di indirizzo e la definizione degli obiettivi da perseguire e dei programmi da attuare, nonché la verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici ai sensi dell'art. 15 lett c) D.lgs 150/09 con il supporto dell'OIV ed il ruolo di responsabile della valutazione della performance individuale per la dirigenza apicale;
- il dirigente apicale, titolare di Centro di Responsabilità Amministrativa (CRA), cui compete la responsabilità univoca dei programmi di bilancio assegnati al CRA medesimo e la responsabilità dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati;
- i dirigenti preposti alle articolazioni organizzative che partecipano al processo di programmazione, al processo di monitoraggio e infine alla valutazione, sia come soggetti valutatori che come soggetti valutati;
- l'OIV che sostituisce i servizi di controllo interno ex D.Lgs n.286/1999 dell'Ente e fornisce, lungo tutto il ciclo, un supporto metodologico ad esso volto ad assicurare efficacia, solidità e affidabilità al SMVP, adottato, e soprattutto ex art. 14 del D.LGS 150/2009 e s.m.i. garantisce obbligatoriamente i processi di misurazione e valutazione degli obiettivi, ma non quello di programmazione, prerogativa esclusiva dell'Organo d'indirizzo politico.

Quindi il suddetto SMVP disegna un processo di valutazione sistematico ed integrato sul piano gestionale che individua responsabilità e ruoli, assegna responsabilità individuali e promuove lo spirito di una amministrazione attenta al raggiungimento di elevati *standard* qualitativi ed economici nell'esercizio delle proprie attività e nell'erogazione di servizi al cittadino, avendo cura di distinguere la dimensione gestionale della performance da quella politica di indirizzo strategico.

Poi, le risultanze della valutazione di performance organizzativa ed individuale sono utilizzate per l'erogazione delle premialità al personale dipendente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 19 del d.lgs n. 150/2009 così come modificato dal d.lgs. n. 74/2017 e dalle Linee guida per il sistema di misurazione e valutazione della performance emanate nel 2017 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, dipartimento della funzione pubblica – ufficio per la valutazione della performance.

Va per completezza riferito che la valutazione negativa delle performance rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e, in casi specifici e determinati, a fini disciplinari.

In sostanza, in forza delle circostanze rappresentate e per gli aspetti che qui ci riguardano, l'ENTE dovrebbe essere chiamato ad occuparsi;

- o di procedere, con efficacia a partire dall'anno 2022, ad una revisione del proprio sistema di valutazione (per superare il desueto SMVP impostato sul cd "sistema Turrisi" di cui alla GURS n.54 del 16/11/2007, peraltro scaduto il 31.12.2018), traendo spunto in via analogica dagli aspetti salienti di quanto previsto dall'art.11 della L.R. n.5/2011 (di recepimento in Sicilia del D.Lgs. n.150/2009 come modificato dal D.Lgs n.74/2017) e dal regolamento attuativo di cui al D.P.reg. n.52/2012 come integrato dal D.P.reg n.16/2019.

- o diversamente applicare tout court il sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa e individuale approvato con D.P.Reg. n.517/Gab. del 28/03/2019



(successivamente modificato con D.P. n.539/Gab. del 30/04/2019) ed aggiornato per l'anno 2021 con D.P. Reg. n.44/gab del 15.01.2021, utilizzato per i dipendenti dell'Amministrazione regionale (area comparto non dirigenziale, area comparto dirigenza e Dirigenza generale apicale) e per quegli Enti regionali (ex art.1 della L.R. n.10/2000) che in ragione delle disposizioni della predetta L.R. n.5/2011 non si sono dotati di un proprio SMVP.

In conclusione, dunque, tenuto conto delle diverse interlocuzioni con l'OIV monocratico sulla questione di che trattasi, si trasmette una proposta di aggiornamento del SMVP dell'Ente, al fine di uniformarlo alle novità introdotte dalla normativa nazionale e dalle disposizioni regionali in materia.

Si fa presente che nel documento che s'inoltra sono stati inseriti anche i criteri di valutazione per i titolari di posizioni organizzative e professionali di cui all'art. 19 del vigente CCRL del comparto non dirigenziale.

Quanto sopra si trasmette con la segnalazione che la proposta definitiva del SMVP aggiornato, ai fini di una sua applicazione a partire dall'anno 2022, dovrà poi essere trasmessa all'OIV monocratico per il prescritto parere vincolante, ed alle OO.SS. per la dovuta informativa.

Si allegano alla presente n. 4 schede di valutazione (Allegati 1, 2, 3 e 4).

Palermo, li



Il Direttore

(Antonio Console)

REPUBBLICA ITALIANA
 Regione Siciliana
ISTITUTO SPERIMENTALE ZOOTECNICO PER LA SICILIA
 Sistema di misurazione e valutazione della Performance - Scheda di valutazione individuale
 Scheda di Valutazione del Dirigente Responsabile di UOB ANNO _____

COGNOME:

NOME:

DIRIGENTE : DIRETTORE DEL PARCO DEI NEBRODI

Elementi di valutazione

PUNTI ASSEGNATI

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Max 60 punti

Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati

N.	Descrizione sintetica dell'obiettivo	Indicatore	Valore obiettivo	Data ultima	Peso attribuito	Risultati realizzati	Grado	Punteggio
							raggiungimenti o obiettivo	assegnati, in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo
1	OBBIETTIVO 1	Attività Svolta	Sfido di RISULTATO	31/1/221				
2	OBBIETTIVO 2	Attività Svolta	Sfido di RIFERIMENTO	31/1/221				
3	OBBIETTIVO 3	Attività Svolta	Sfido di RIFERIMENTO	31/1/221				
4	OBBIETTIVO 4	Attività Svolta	Sfido di RIFERIMENTO	31/1/221				
5	Attuazione PPPC 2021-2023 con particolare riferimento alla puntuale adozione del programma di ricorrenze del personale e all'attuazione delle relative azioni nei termini da questo stabiliti, e all'adempimento degli obblighi di pubblicazione	Attività Svolta	Sfido di RIFERIMENTO	31/1/221				
6	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi giuristamente indirizzati presidenziali prot. n. 7209 del 18 aprile 2019	Attività Svolta	Sfido di RIFERIMENTO	31/1/221				
Totale performance individuale conseguibile					60	Tot. conseguito		

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: Competenze professionali, manageriali e comportamenti organizzativi* Max: 40 punti

<i>Interazione con gli organi di indirizzo politico</i> - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente ed in tempi ragionevoli alle direttive ed alle disposizioni emanate dall'organo di indirizzo.	0 a 5	
<i>Gestione economica, organizzativa e del personale</i> - Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità, ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale. - Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori	0 a 5	
<i>Collaborazione</i> - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con l'organo di indirizzo, con i titolari di P.O. e con tutto il personale.	0 a 5	

<i>Orientamento all'innovazione - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione</i>	0 a 5	
<i>Autonomia e flessibilità - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli.</i>	0 a 5	
<i>Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare</i>	0 a 5	
<i>Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione.</i>	0 a 5	
<i>Supporto amministrativo e tecnico-giuridico agli Organi dell'Ente</i>	0 a 5	
PUNTEGGIO TOTALE		
*Legenda: 5-Ottimo; 4-Buono; 3-Discreto; 2-Sufficiente; 0-Insufficiente		

Tabella riassuntiva	Totale conseguibile	Totale conseguito
Performance individuale	60	
Performance organizzativa	40	
Totali		
Valutazione finale	Sì/No	note
La valutazione è negativa		
La valutazione è positiva, ma non ai fini della premialità		
La valutazione è positiva anche ai fini della premialità		
Commenti e note		
Cause di eventuali scostamenti dagli obiettivi		
Cause particolari di mancato raggiungimento obiettivo		
Elementi individuati per il miglioramento della performance organizzativa		
Data	Il responsabile della valutazione	Il valutato

L'O.I.V.

P.P.V. IL DIRETTORE

Erogazione della Indennità di risultato

Il totale dei punteggi sopra descritti, il cui massimo raggiungibile sarà di 100 punti, dà titolo alla percentuale dell'indennità secondo le fasce di cui infra:

1. fino a 49 punti: valutazione negativa
2. da 50 a 59 punti: valutazione positiva, ma non ai fini della premialità;
3. da 60 a 69 viene attribuito un compenso pari al 60 % del trattamento massimo;
4. da 70 a 85 punti: viene attribuito un compenso pari al 75 % del trattamento massimo;
5. da 86 in su: viene attribuito il 100 % del trattamento massimo.

REPUBBLICA ITALIANA
Regione Siciliana
ISTITUTO SPERIMENTALE ZOOTECNICO PER LA SICILIA
Sistema di misurazione e valutazione della Performance - Scheda di valutazione Individuale
Scheda di Valutazione del Dirigente Responsabile di UOB ANNO _____

COGNOME: _____		NOME: _____					
Dirigente Responsabile dell'AREA /Settore: _____		SERVIZIO: _____					
Categoria _____		Posizione economica _____					
Profilo Professionale: Dirigente _____		PUNTI ASSEGNATI _____					
Elementi di valutazione _____		Max 60 punti					
PERFORMANCE INDIVIDUALE							
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati							
		Grado raggiungimento obiettivo	Punteggio assegnati in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo				
N.	Descrizione sintetica dell'obiettivo	Indicatore	Valore obiettivo	Data ultima	Peso attribuito	Risultati realizzati	Punteggio conseguito
1	OBIETTIVO 1	Attività Svolta	Sì/no DI RISULTATO	31/12/21			
2	OBIETTIVO 2	Attività Svolta	Sì/no DI RISULTATO	31/12/21			
3	OBIETTIVO 3	Attività Svolta	Sì/no DI RISULTATO	31/12/21			
4	OBIETTIVO 4	Attività Svolta	Sì/no DI RISULTATO	31/12/21			
5	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi, giusto atto di indirizzo presidenziale prot. n. 7209 del 18 aprile 2019	Attività Svolta	Sì/no DI RISULTATO	31/12/21			
Totale performance individuale conseguibile					60	Tot. conseguito	

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: Competenze professionali, manageriali e comportamenti organizzativi*

<i>Interazione con il Direttore</i> - Capacità di soddisfare le esigenze, indirizzi ed aspettative del Direttore e di conformarsi efficacemente ed in tempi ragionevoli alle direttive ed alle disposizioni emanate.	0 a 5	
<i>Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze</i> — Capacità, in relazione agli strumenti di programmazione, di rispettare le tempistiche, orientando le attività, monitorandone gli avanzamenti ed effettuando le eventuali correzioni.	0 a 5	
<i>Orientamento al problem solving</i> - Capacità di svolgere attività orientate alla risoluzione delle problematiche inerenti le attività della struttura affidata e gestione delle emergenze.	0 a 5	
<i>Orientamento all'innovazione</i> - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione	0 a 5	
<i>Autonomia e flessibilità</i> - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli.	0 a 5	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione.	0 a 5	
<i>Collaborazione e gestione delle risorse</i> - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i dirigenti, con i colleghi e con il personale e di ottimizzare	0 a 5	

Utilizzo delle risorse umane e finanziarie assegnate.

Differenziazione - Capacità di valutazione differenziata dei dipendenti assegnati all'Area di competenza, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.

0 a 5

PUNTEGGIO TOTALE

*Legenda: 5-Ottimo; 4- Buono; 3-Discreto; 2-Sufficiente; 0-Insufficiente

Tabella riassuntiva	Totale conseguibile	Totale conseguito
Performance individuale	60	
Performance organizzativa	40	
Totali		
Valutazione finale	Si/No	note
La valutazione è negativa		
La valutazione è positiva, ma non ai fini della premialità		
La valutazione è positiva anche ai fini della premialità		

Commenti e note		
Cause di eventuali scostamenti dagli obiettivi		
Cause particolari di mancato raggiungimento obiettivo		
Elementi individuati per il miglioramento della performance organizzativa		
Data	Il responsabile della valutazione	Il valutato

Stipogazione della Indennità di risultato

Il totale dei punteggi sopra descritti, il cui massimo raggiungibile sarà di 100 punti, dà titolo alla **percentuale dell'indennità** secondo le fasce di cui infra:

1. fino a 49 punti: valutazione negativa
2. da 50 a 59 punti: valutazione positiva, ma non ai fini della premialità;
3. da 60 a 69 viene attribuito un compenso pari al 60 % del trattamento massimo;
4. da 70 a 85 punti: viene attribuito un compenso pari al 75 % del trattamento massimo;
5. da 86 in su: viene attribuito il 100 % del trattamento massimo.

REPUBBLICA ITALIANA
Regione Siciliana
ISTITUTO SPERIMENTALE ZOOTECNICO PER LA SICILIA
Sistema di misurazione e valutazione della Performance - Scheda di valutazione individuale
Scheda di Valutazione del Titolare di posizione organizzativa professionale ANNO _____

COGNOME:		NOME:					
UOB/Settore:		Posizione organizzativa:					
Categoria		Posizione economica					
Profilo professionale:				PUNTI ASSEGNATI			
Elementi di valutazione				Max 60 punti			
PERFORMANCE INDIVIDUALE							
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati							
				Grado raggiungimento obiettivo			
				Punteggio assegnati in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo			
N.	Descrizione sintetica dell'obiettivo	Indicatore	Valore obiettivo	Data ultima	Peso attribuito	Risultati realizzati	Punteggio conseguito
1	OBIETTIVO 1	Attività Svolta	Sì/no DI RISULTATO	31/12/21			
2	OBIETTIVO 2	Attività Svolta	Sì/no DI RISULTATO	31/12/21			
3	OBIETTIVO 3	Attività Svolta	Sì/no DI RISULTATO	31/12/21			
4	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi, giusto atto di indirizzo presidenziale prot. n. 7209 del 18 aprile 2019	Attività Svolta	Sì/no DI RISULTATO	31/12/21			
Totale performance individuale conseguibile					60	Tot. conseguito	

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: Competenze professionali, manageriali e comportamenti organizzativi* Max 40 punti

<i>Interazione con il Direttore</i> - Capacità di soddisfare le esigenze, indirizzi ed aspettative del Direttore e di conformarsi efficacemente ed in tempi ragionevoli alle direttive ed alle disposizioni emanate.	0 a 10	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione	0 a 10	
<i>Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare</i>	0 a 10	
<i>Autonomia e flessibilità</i> - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli	0 a 10	
PUNTEGGIO TOTALE		
*Legenda: 10-Ottimo; 8-Buono; 6-Discreto; 4-Sufficiente; da 0 a 3-Insufficiente		

Tabella riassuntiva	Totale conseguibile	Totale conseguito
Performance individuale	60	
Performance organizzativa	40	
Totali		
Valutazione finale	S/No	note

La valutazione è negativa		
La valutazione è positiva, ma non ai fini della premialità		
La valutazione è positiva anche ai fini della premialità		

Commenti e note		
Cause di eventuali scostamenti dagli obiettivi		
Cause particolari di mancato raggiungimento obiettivo		
Elementi individuati per il miglioramento della performance organizzativa		
Data	Il responsabile della valutazione	Il valutato

Erogazione della Indennità di risultato

Il totale dei punteggi sopra descritti, il cui massimo raggiungibile sarà di 100 punti, dà titolo alla **percentuale dell'indennità** secondo le fasce di cui infra:

1. fino a 49 punti: valutazione negativa
2. da 50 a 59 punti: valutazione positiva, ma non ai fini della premialità;
3. da 60 a 69 viene attribuito un compenso pari al 60 % del trattamento massimo;
4. da 70 a 85 punti: viene attribuito un compenso pari al 75 % del trattamento massimo;
5. da 86 in su: viene attribuito il 100 % del trattamento massimo.

REPUBBLICA ITALIANA
 Regione Siciliana
ISTITUTO SPERIMENTALE ZOOTECNICO PER LA SICILIA
 Sistema di misurazione e valutazione della Performance - Scheda di valutazione individuale
 Scheda di Valutazione del Dirigente Responsabile di UOB ANNO _____

COGNOME: _____ NOME: _____
 AREA /Settore: _____ SERVIZIO: _____
 Categoria _____ Posizione economica _____

Profilo professionale: _____
 Elementi di valutazione _____

PERFORMANCE INDIVIDUALE		PUNTI ASSEGNATI	
		Max 40 punti	
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati		Grado raggiungimenti o obiettivo	Punteggio assegnati in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo

N.	Descrizione sintetica dell'obiettivo	Indicatore	Valore obiettivo	Data ultima	Peso attribuito	Risultati realizzati	Punteggio conseguito
1	OBIETTIVO 1	Attività Svolta	Sino al RISULTATO	31/12/21			
2	OBIETTIVO 2	Attività Svolta	Sino al RISULTATO	31/12/21			
3	OBIETTIVO 3	Attività Svolta	Sino al RISULTATO	31/12/21			
4	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi, giusto atto di indirizzo presidenziale prot. n. 7209 del 18 aprile 2019	Attività Svolta	Sino al RISULTATO	31/12/21			
Totale performance individuale conseguibile					40	Tot. conseguito	

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: Competenze professionali e comportamenti organizzativi*	Max 60 punti
<i>Competenza nello svolgimento delle attività</i>	0 a 10
<i>Capacità di adattamento al contesto lavorativo</i>	0 a 10
<i>Propensione all'aggiornamento professionale ed all'innovazione</i>	0 a 10
<i>Capacità di assolvere ai compiti assegnati</i>	0 a 10
<i>Capacità di organizzazione del lavoro</i>	0 a 10
<i>Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze — Capacità, in relazione ai compiti e materie assegnate, di rispettare le tempistiche, orientando le attività ed effettuando le eventuali correzioni.</i>	0 a 10

11

PUNTEGGIO TOTALE

*Legenda: 10-Ottimo; 8- Buono; 6-Discreto; 4-Sufficiente; da 0 a 3 -Insufficiente

Tabella riassuntiva	Totale conseguibile	Totale conseguito
Performance individuale	40	
Performance organizzativa	60	
Totali		
Valutazione finale	SI/NO	note
La valutazione è negativa		
La valutazione è positiva, ma non ai fini della premialità		
La valutazione è positiva anche ai fini della premialità		

Commenti e note		
Cause di eventuali scostamenti dagli obiettivi		
Cause particolari di mancato raggiungimento obiettivo		
Elementi individuali per il miglioramento della performance organizzativa		
Data	Il responsabile della valutazione	Il valutato

Erogazione della Indennità di risultato

Il totale dei punteggi sopra descritti, il cui massimo raggiungibile sarà di 100 punti, dà titolo alla percentuale dell'indennità secondo le fasce di cui infra:

1. fino a 49 punti: valutazione negativa
2. da 50 a 59 punti: valutazione positiva, ma non ai fini della premialità;
3. da 60 a 69 viene attribuito un compenso pari al 60 % del trattamento massimo;
4. da 70 a 85 punti: viene attribuito un compenso pari al 75 % del trattamento massimo;
5. da 86 in su: viene attribuito il 100 % del trattamento massimo.

**AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE (SMVP) DELL'ISTITUTO SPERIMENTALE ZOOTECNICO PER LA
SICILIA - ANNO 2022**

AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMVP) DELL'ISTITUTO SPERIMENTALE ZOOTECNICO PER LA SICILIA - ANNO 2022

Premessa

Il presente SMVP rappresenta un aggiornamento e sostituzione del precedente sistema di valutazione della performance in uso presso l'Istituto Sperimentale Zootecnico per la Sicilia, per uniformarlo alle novità introdotte dalla normativa nazionale e dalle disposizioni regionali in materia.

Il Decreto Legislativo n.150 del 27 ottobre 2009 e successive modificazioni, unitamente alle modifiche apportate dal D.P.R. 9 maggio 2016 n.105, dall'art.11 della LR n.5/2011 e dal D.P. Reg. n.52/2012 e s.m.i., ha previsto l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi.

Il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni pubbliche un quadro di azione che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (input) a quella di risultati (output ed outcome), orientato a porre il cittadino al centro della programmazione (customer satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza), e rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (premiabilità selettiva).

La citata legislazione, infatti, sostituendo definitivamente il concetto di produttività individuale e collettiva del previgente ordinamento, ha introdotto il concetto di performance organizzativa e individuale.

Al fine di consentire all'Ente di poter valutare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente (Direttore, Responsabili delle Unità operative e di Posizioni Organizzative e restante personale), l'amministrazione si è dotata di un proprio "Sistema di misurazione e valutazione della performance", di seguito definito "SMVP", previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Il "SMVP" va aggiornato annualmente, previo parere preventivo e vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

L'aggiornamento può non essere effettuato a condizione che l'Ente attesti che il "SMVP" non richiede alcuna modifica.

I risultati dell'attività di misurazione e valutazione delle performance dovranno essere resi pubblici sul sito web dell'Ente, nel link "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Performance", per garantire la massima trasparenza sugli esiti dell'attività di misurazione a valutazione svolta dall'organo competente.

Il presente SMVP intende recepire l'impianto del D.Lgs n. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs n.74/2017, secondo cui ogni amministrazione pubblica:

- è oggi tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti ed a tal fine ogni amministrazione pubblica adotta un sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- deve tenere, altresì, conto delle Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance del dicembre 2017 emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della Performance.

Tale disciplina, in parte già applicata in virtù dell'art. 11 della L.R. n. 5/2011 (che ha in proposito stabilito che i soggetti di cui all'art. 1, comma 1, della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, perseguono il continuo miglioramento degli standard qualitativi ed economici dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali del personale attraverso l'utilizzo di strumenti di valorizzazione del merito e di metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi meritocratici di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi), è stata in qualche modo recepita in maniera dinamica dalla Regione Siciliana, che ha così provveduto:

- a dotarsi di un nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale" (SMVP), predisposto ai sensi dell'articolo 7 del D.P.Reg. 21 giugno 2012, n. 52, apprezzato dalla Giunta regionale con deliberazioni n. 11 del 3 gennaio 2019 e n. 86 del 13 marzo

2019, ed adottato con Decreto presidenziale n. 517/Gab del 20 marzo 2019, rettificato con Decreto presidenziale n. 539/Gab del 30 aprile 2019, ed aggiornato per l'anno 2021 con D.P.Reg. n. 44/gab del 15 gennaio 2021, superando così quei "Criteri generali per la valutazione della dirigenza regionale" adottati con provvedimento dell'Assessore regionale destinato alla Presidenza in data 29 ottobre 2007, pubblicato sulla GURS n. 54 del 16 novembre 2007 e s.m.i., nonché i sistemi di valutazione del personale del comparto non dirigenziale utilizzati presso le strutture di massima dimensione dell'amministrazione regionale, che conseguentemente hanno cessato di avere applicazione una volta definita la valutazione dell'attività svolta nell'anno 2018.

- a revisionare in ragione del D.Lgs. 25 maggio 2017, n.74, modificativo del D.Lgs. n.150/2009, il regolamento attuativo dell'art. 11 della LR n.5/2011, emanato con D.P.Reg. 21 giugno 2012, n. 52 - che definisce il nuovo "Ciclo di gestione della performance" il quale, in coerenza con i contenuti e con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio, si sviluppa nelle fasi della programmazione, del monitoraggio e controllo, della misurazione e valutazione della performance organizzative e individuale e della rendicontazione dei risultati -, con l'adozione del D.P. Reg. 5.09.2019, n.16.

In applicazione della riferita normativa, il SMVP oggi in uso presso l'Amministrazione regionale e negli Enti ex art.1 della LR 10/2000, in sintesi, ha lo scopo di :

- Individuare obiettivi misurabili, associati ad un sistema di indicatori ed alla corretta gestione delle risorse umane e finanziarie assegnate, che costituiscono i presupposti essenziali per l'attuazione del processo di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance della Regione Siciliana, secondo criteri selettivi e di differenziazione, nella logica del miglioramento continuo delle prestazioni.
- Valutare l'apporto di ciascun dipendente agli obiettivi dell'amministrazione regionale e quindi alla performance;
- Promuovere la cultura della legalità, dell'etica professionale, della responsabilità istituzionale e sociale;
- Promuovere l'equa gestione delle risorse umane ed il loro processo di crescita;
- Promuovere l'orientamento al risultato, l'innovazione ed il miglioramento dei processi amministrativi;
- Orientare alla cura degli interessi pubblici e della collettività.

Gli attori, poi, del SMVP sono:

- l'organo d'indirizzo politico-amministrativo, cui compete l'esercizio della funzione di indirizzo e la definizione degli obiettivi da perseguire e dei programmi da attuare, nonché la verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici ai sensi dell'art. 15 lett c) D.lgs 150/09 con il supporto dell'IOIV ed il ruolo di responsabile della valutazione della performance individuale per la dirigenza apicale;
- il dirigente apicale, titolare di Centro di Responsabilità Amministrativa (CRA), cui compete la responsabilità univoca dei programmi di bilancio assegnati al CRA medesimo e la responsabilità dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati;
- i dirigenti preposti alle articolazioni organizzative che partecipano al processo di programmazione, al processo di monitoraggio e infine alla valutazione, sia come soggetti valutatori che come soggetti valutati;
- l'IOIV che sostituisce i servizi di controllo interno ex D.Lgs n.286/1999 dell'Ente e fornisce, lungo tutto il ciclo, un supporto metodologico ad esso volto ad assicurare efficacia, solidità e affidabilità al SMVP. adottato, e soprattutto ex art. 14 del D.L.GS 150/2009 e s.m.i. garantisce obbligatoriamente i processi di misurazione e valutazione degli obiettivi, ma non quello di programmazione, prerogativa esclusiva dell'Organo d'indirizzo politico.

Quindi, il suddetto SMVP disegna un processo di valutazione sistematico ed integrato sul piano gestionale che individua responsabilità e ruoli, assegna responsabilità individuali e promuove lo spirito di una amministrazione attenta al raggiungimento di elevati *standard* qualitativi ed economici nell'esercizio delle proprie attività e nell'erogazione di servizi al cittadino, avendo cura di distinguere la dimensione gestionale della performance da quella politica di indirizzo strategico.

Poi, le risultanze della valutazione di performance organizzativa ed individuate sono utilizzate per l'erogazione delle premialità al personale dipendente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 19 del d.lgs n. 150/2009 così come modificato dal d.lgs. n. 74/2017 e dalle Linee guida per il sistema di misurazione e valutazione della performance emanate nel 2017 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, dipartimento della funzione pubblica - ufficio per la valutazione della performance.

Si fa presente che la valutazione negativa delle performance rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e, in casi specifici e determinati, a fini disciplinari.

In conclusione, dunque, in forza delle circostanze rappresentate e per gli aspetti che qui ci riguardano, il presente SMVP, con efficacia a partire dall'anno 2022, rappresenta una revisione del precedente sistema di valutazione (per superare il desueto SMVP impostato sul cd "sistema Turrisi" di cui alla GURS n.54 del 16/11/2007, peraltro scaduto il 31.12.2018), traendo spunto in via analogica dagli aspetti salienti di quanto previsto dall'art.11 della L.R. n.5/2011 (di recepimento in Sicilia del D.Lgs. n.150/2009 come modificato dal D.Lgs n.74/2017) e dal regolamento attuativo di cui al D.P.reg. n.52/2012 come integrato dal D.P.Reg n.16/2019 anche per ciò che riguarda la regolamentazione dei compiti ed del funzionamento dell'IOIV.

Art. 1 - Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa ed individuale sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Istituto Sperimentale Zootecnico per la Sicilia, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti 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. L'Istituto Sperimentale Zootecnico per la Sicilia (ISZS) è un ente di diritto pubblico che ha amministrazione e rappresentanza propria, il cui ordinamento ed il funzionamento sono regolati dallo Statuto e dai propri regolamenti interni.
In particolare la vigente articolazione amministrativa dell'ISZS è definita in un'unica struttura verticistica denominata "direzionale", sottoarticolata in unità operative ed uffici semplici come definiti dall'art. 4 della L.R. n.10/2000. Peraltro, sul piano dell'assetto organizzativo, in relazione alle finalità dell'Ente, all'interno della "Direzionale" sono individuate le Unità Operative di Base, nonché uffici semplici.
3. Come si diceva, il vertice della struttura è rappresentato dal Direttore del ISZS, posto a capo della struttura dell'Ente, denominata Direzione, che, ai fini del trattamento economico ed accessorio, "coincide con il Servizio", e quindi con una struttura intermedia ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge regionale n. 10/2000. Lo Statuto individua, tra le prerogative del Direttore quella di attribuire ai dirigenti gli incarichi e le responsabilità, definendo gli obiettivi che essi devono perseguire; lo stesso statuto gli attribuisce la direzione, il controllo ed il coordinamento dell'attività dei dirigenti.
4. Poiché la posizione apicale dell'ISZS appare individuata nella figura del Direttore, che sovrintende gestionalmente l'Ente, ne esercita l'alta vigilanza ed impartisce le opportune direttive generali, tutte le altre posizioni dirigenziali non possano essere, anche ai fini del trattamento giuridico, economico ed accessorio, nonché gerarchico, di livello superiore e/o uguale. L'ISZS misura e valuta la *performance* con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola ed ai singoli dipendenti, secondo le modalità conformi a quanto disposto con il presente Sistema e con gli indirizzi impartiti dalla *governance politica*. L'ISZS promuove il merito ed il miglioramento della *performance* organizzativa ed individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche.
5. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla *performance*, in assenza delle verifiche ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente Sistema.
6. Il rispetto delle disposizioni del presente Sistema 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.
7. La valutazione negativa, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale ed ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, c.1, lett. F-quinquies, del D.Lgs. 30.03.2001, n.165, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del presente Sistema.

8. Dall'applicazione delle disposizioni del presente Sistema non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. L'ISZS utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 2 - Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

1. L'assolvimento delle misure e degli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione previsti dalla legge e dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dovrà essere considerato nel processo di definizione degli obiettivi strategici, operativi ed individuali delle strutture, del Direttore e del personale coinvolto ed incide sulla valutazione della performance di questi ultimi.

Art. 3 - La customer satisfaction

1. La valutazione della performance organizzativa richiede, altresì, un'attenta e scrupolosa analisi alla qualità dei servizi erogati dal Parco ed alla soddisfazione dell'utenza.

Essa evidenziata mediante: - comunicazione diretta all'OV: per via telematica alla casella di posta elettronica dell'ISZS, presente nella sezione dedicata in Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente, mediante il format di segnalazione rispetto alle tempistiche, affidabilità dei dati forniti, collaborazione e disponibilità e capacità di comunicazione; - rilevazione del grado di soddisfazione attraverso indagini di customer satisfaction condotte mediante questionario on line che si renderanno disponibili sul sito istituzionale dell'Ente.

2. Il grado di soddisfazione degli utenti, inoltre, potrà essere rilevato attraverso questionari somministrati a tutti i visitatori dell'area dell'ISZS.

3. Le rilevazioni di che trattasi andranno a confluire nella valutazione della performance organizzativa dell'Ente al fine di migliorare il rapporto con l'esterno mediante la definizione di specifici obiettivi nel piano performance.

Art. 4 - Ciclo di Gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'art. 1, l'ISZS sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con i cicli di programmazione e di bilancio, il ciclo di gestione della performance.

2. Il ciclo di gestione della performance dell'ISZS si articola nelle seguenti fasi:

- a. definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei rispettivi indicatori, dei valori di risultato attesi, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente e, in prospettiva futura, nel triennio precedente;
- b. indicazione delle risorse funzionali al raggiungimento degli obiettivi;
- c. monitoraggio in corso di esercizio e proposta di attivazione di eventuali interventi correttivi, a cura del Direttore del Parco, almeno una volta all'anno;
- d. misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- e. rendicontazione dei risultati all'organo di indirizzo politico-amministrativo, ai cittadini, all'utenza ed agli stakeholders;
- f. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

3. Il presente Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* definisce:

- a. i criteri e le modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- b. le fasi, i tempi, ed i soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance;
- c. le modalità applicative delle procedure di riesame relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- d. le modalità di raccordo ed integrazione con i documenti di programmazione e di bilancio.

Art. 5 - Obiettivi e indicatori

1. Gli obiettivi da individuare ai fini della misurazione e valutazione della *performance* dovranno essere:

- a. rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed agli strumenti di programmazione dell'ISZS.
- b. specifici e misurabili;
- c. riferibili ad un arco temporale determinato;
- d. correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.

2. Gli indicatori esprimono l'insieme di valori, informazioni e dati - omogenei e pertinenti rispetto al fenomeno da valutare - che consentono di misurare il grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 6 - Performance organizzativa ed individuale

1. La *performance* organizzativa contempla la *performance* dell'Ente nel complesso, in linea con la missione istituzionale dell'ente e del suo programma di governo, per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e dei portatori di interessi, e quella delle singole unità organizzative.

E' calcolata come media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati alla struttura stessa.

2. La *performance* individuate fa riferimento al contributo fornito dal singolo all'unità organizzativa cui è assegnato, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali ed ai comportamenti.

Art. 7 - Misurazione e valutazione della performance organizzativa

1. Al fine della misurazione e valutazione della *performance* organizzativa potranno considerarsi i seguenti elementi:

- a) la misurazione dell'effettivo grado di attuazione di piani e programmi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti;
- b) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività anche attraverso modalità interattive;
- c) la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione dei conseguenti piani e programmi;
- d) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché alla ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- e) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità in coerenza con la previsione di cui alle norme di riferimento.

2. Gli elementi di cui al comma 1 saranno considerati ai fini della misurazione della performance organizzativa in relazione alla graduale messa a regime degli strumenti di rilevazione della soddisfazione degli utenti (cittadini, soggetti interessati, utenti e destinatari dei servizi).

Art. 8 - Misurazione e valutazione della performance individuale

1. La misurazione e valutazione della *performance* del Direttore dell'Istituto, è collegata:

- alla *performance* organizzativa dell'Ente;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alle competenze e comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati, con particolare riferimento alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, attuata tramite una differenziazione dei giudizi;

2. Per quanto concerne la tipologia degli obiettivi individuali da assegnare al *Direttore dell'Istituto*:

- un obiettivo dovrà essere *obbligatoriamente* riferito all'assolvimento degli obblighi e delle misure in tema di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza;
- Gli ulteriori obiettivi individuali eventualmente da assegnare dovranno essere preferibilmente riferiti ai seguenti ambiti:
 - iniziative/progetti per la rilevazione della *customer satisfaction* sulle attività e sui servizi erogati;
 - promozione delle pari opportunità.

3. la misurazione e valutazione della performance del personale dirigente preposto alle unità organizzative (aree e servizi).

4. La misurazione e valutazione della performance del personale non dirigente, collegata:

- alla *performance* organizzativa della struttura di appartenenza come consuntivata nella Relazione sulla *Performance*;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alle competenze e comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati.

5. Nella valutazione di *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Art. 9 - Il Piano della Performance

1. Entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, il Presidente emana la direttiva contenente le "Priorità Politiche".

2. Entro il 31 gennaio di ogni anno, il Consiglio di Amministrazione approva un documento programmatico relativo al triennio successivo, denominato Piano della Performance che declina gli indirizzi strategici in obiettivi strategici ed operativi; stabilisce, gli obiettivi, gli indicatori e i target per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione; tale articolazione dovrà essere coerente con i contenuti, gli strumenti ed il ciclo della programmazione degli obiettivi strategici.

3. In coerenza con il Piano della Performance sono assegnati annualmente, gli obiettivi del dirigente e del personale non dirigente.

4. La mancata adozione del Piano della Performance costituisce condizione ostativa all'erogazione di premi a qualsiasi titolo ed in relazione ad ogni tipologia di incarico. In tale evenienza l'amministrazione

non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Art.10 - Definizione degli obiettivi e loro assegnazione

1. Il Direttore, sulla base degli obiettivi strategici definiti a seguito delle direttive dell'organo di indirizzo politico-amministrativo, individua, con il concorso dei Responsabili delle singole UOB, gli obiettivi per le principali linee di attività svolte da ciascuna unità organizzativa. Le proposte vengono formulate previa verifica delle risorse umane e finanziarie disponibili, individuando, per ognuno, l'indicatore di risultato e la relativa quantificazione.

2. Successivamente l'organo di indirizzo procede all'assegnazione al Direttore degli obiettivi organizzativi ed individuali, con i relativi pesi.

3. La misurazione e la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi del Direttore viene effettuata con riferimento al raggiungimento di specifici obiettivi individuali relativi all'ambito organizzativo e su linee ritenute di maggiore rilevanza dall'organo di indirizzo politico, sulla base di idonei indicatori di performance.

La valutazione del Direttore compete all'Organismo Indipendente di Valutazione. In particolare, il grado di raggiungimento degli obiettivi viene verificato dall'OIV attraverso gli indicatori derivanti dagli atti di programmazione finanziaria e dal Piano della Performance, approvati dall'ISZS, con riferimento a ciascun obiettivo.

4. La proposta di valutazione del Direttore formulata dall'OIV sarà poi trasmessa al Presidente del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto per i successivi adempimenti.

5. La misurazione e la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi del personale con qualifica non dirigenziale avviene con riferimento al raggiungimento sia di specifici obiettivi individuali sia di obiettivi di unità/gruppo, riferiti ad idonei indicatori.

6. La misurazione e la valutazione dei Responsabili di UOB sono svolte dal Direttore dell'Istituto sulla base del presente sistema di valutazione e sono collegate al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali collegati alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ed ai comportamenti dimostrati nello svolgimento del proprio lavoro.

La verifica dell'attuazione degli obiettivi viene effettuata prendendo in considerazione i report consuntivi sull'attuazione degli obiettivi. Nelle situazioni di mancato raggiungimento degli obiettivi (irrealizzabilità sopravvenuta per eventi imprevisiti) sarà cura del soggetto valutato attivarsi tempestivamente per chiedere la riformulazione e revisione degli obiettivi.

7.

Per il personale inquadrato nelle singole UOB le valutazioni sono svolte e di competenza dei relativi Responsabili.

Art.11 - Monitoraggio della Performance

1. Il Direttore e i Responsabili di UOB monitorano in corso di esercizio, almeno una volta all'anno, lo stato di avanzamento e di attuazione degli obiettivi, proponendo eventuali interventi correttivi relativi agli obiettivi strategici ed operativi.

2. L'Ufficio competente inquadrato nella UOB Amministrativa coordina il procedimento di monitoraggio, trasferendo all'OIV la relativa reportistica nonché le proposte di interventi correttivi di cui al comma precedente.

3.

L'OIV verifica l'andamento della performance, valutando la necessità o l'opportunità di interventi correttivi anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione e dando comunicazione all'organo di indirizzo politico-amministrativo ed all'Ufficio competente delle risultanze ai fini dell'aggiornamento del Piano, da approvarsi entro il 31 luglio.

Art. 12 - La Relazione sulla Performance

1. Il Consiglio di Amministrazione, approva, entro il 30 giugno, un documento, riferito alla precedente annualità, denominato Relazione sulla Performance.

2. La Relazione sulla performance fornisce per ogni singola UOB una sintesi del grado di raggiungimento degli obiettivi.

3. Ciascuna UOB entro il 31 maggio, deve presentare all'Ufficio competente inquadrato nella UOB Amministrativa, una dettagliata relazione esplicativa sulle attività svolte, corredata da un riepilogo dei dati relativi al raggiungimento degli obiettivi ed ai target assegnati.

4. L'OIV procede alla validazione della Relazione sulla performance entro 30 giorni dall'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione. La validazione della Relazione è condizione inderogabile per l'attribuzione dei premi.

Art. 13 — Soggetti

1. Il Presidente ed il Consiglio di Amministrazione:

- promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità;
 - adotta ed aggiorna annualmente, previo parere vincolante dell'OIV, il SMVP;
 - definisce ed approva il Piano e la Relazione sulla Performance;
 - definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione;
- Il C.d.A. è l'organo cui compete l'assegnazione degli obiettivi e la valutazione (quest'ultima su proposta dell'OIV) della performance del Direttore dell'Istituto.

2. L'OIV è il soggetto cui compete:

- la formulazione del parere vincolante sul sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP);
- la garanzia della correttezza dei processi di misurazione e valutazione come definiti dal presente SMVP;
- la formulazione, al Presidente ed al Consiglio di Amministrazione, della proposta di valutazione della performance del Direttore dell'Istituto;

- il monitoraggio della *performance*, valutando la necessità o l'opportunità di interventi correttivi anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione;
 - la validazione della Relazione sulla *performance*.
3. Il Direttore è il soggetto cui compete:
- La definizione e l'assegnazione degli obiettivi operativi ai Responsabili delle UOB, ai titolari di posizioni organizzative qualora istituite, ed al personale dipendente;
 - La valutazione della performance dei Responsabili delle UOB e dei Titolari di posizioni organizzative in staff;
 - Il monitoraggio in corso di esercizio, almeno una volta all'anno, dello stato di avanzamento e di attuazione degli obiettivi, proponendo eventuali interventi correttivi relativi agli obiettivi strategici e operativi.
4. I Responsabili delle UOB sono i soggetti cui compete:
- la proposta al Direttore di individuazione e di assegnazione degli obiettivi individuali e la valutazione della *performance* individuale dei titolari delle posizioni organizzative professionali afferenti afferenti alla UOB, e del personale incaricato presso la propria UOB di competenza.
 - Il monitoraggio, in collaborazione con il Direttore, dello stato di avanzamento e di attuazione degli obiettivi, proponendo eventuali interventi correttivi relativi agli obiettivi strategici e operativi.
5. L'Ufficio competente - Struttura Tecnica Permanente è il soggetto cui compete:
- il coordinamento di tutte le attività finalizzate alla elaborazione, monitoraggio ed aggiornamento del Piano e della Relazione sulla *Performance* anche attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei soggetti interessati;
 - il supporto all'OIV in tutte le attività di competenza;
 - il raccordo con il Direttore e le UOB.
6. La competenza a valutare il dipendente che nel corso dell'anno solare abbia prestato servizio presso due o più UOB è attribuita al Responsabile della struttura di ultima assegnazione sentiti i Responsabili delle altre UOB.

Art.14 – Titolari di posizioni organizzative e professionali

Per i titolari di posizione organizzativa e professionale di cui all'art.19 e 21 del CCRL del comparto non dirigenziale per il triennio giuridico ed economico 2016-2018 relativamente al personale di Categoria D e C, l'art.20 comma 5 del medesimo CCRL prevede che il risultato delle attività svolte dai dipendenti, cui siano stati attribuiti i predetti incarichi, è soggetto a specifica e periodica valutazione di cadenza annuale con l'individuazione di appositi criteri.

Sotto tale profilo, la valutazione dei risultati conseguiti avviene da parte del Dirigente responsabile della struttura alla quale la posizione organizzativa risulta funzionalmente assegnata.

Il punteggio attribuito a ciascun titolare di posizione organizzativa, a consuntivo delle funzioni e dell'attività svolta nel corso dell'anno considerato, è determinato in funzione, principalmente, dei risultati conseguiti in riferimento agli obiettivi assegnatigli ed, in secondo luogo, in funzione della capacità di realizzare gli stessi in un contesto ambientale e gestionale favorevole.

Pertanto la valutazione della prestazione individuale dei titolari di P.O. Avviene anch'essa sui due piani di analisi :

- a) performance individuale (con peso da assegnare di max 60)
- b) performance organizzativa (con peso da assegnare di max 40)

Art. 15 — Fasi del ciclo della performance

Le 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 di apposite schede, controfirmate per presa visione dal valutato. All'avvenuta approvazione del Piano della *Performance*, entro 15 giorni dalla positiva valutazione da parte del Assessorato Reg.le Vigilante, il Presidente assegna gli obiettivi individuali al Direttore del Parco. Quest'ultimo, entro i 10 giorni successivi, assegna gli obiettivi individuali ai Responsabili delle Aree, ai titolari di posizioni organizzative professionali qualora istituite, ed al personale delle Aree. In caso di riorganizzazione o mobilità interna, con conseguente modificazione delle attività svolte e degli obiettivi precedenti, entro 15 giorni dall'assunzione in servizio, il Direttore assegna nuovi obiettivi al personale interessato.

b. Consuntivazione: Questa fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva. I valutandi predispongono e forniscono al valutatore apposita dettagliata relazione, nella quale indicano, per ciascuno dei fattori valutativi previsti, ogni elemento utile ai fini della valutazione, allegando eventualmente la documentazione a supporto; va conclusa entro il 31 maggio dell'anno successivo all'adozione del Piano.

c.

Valutazione finale: Il valutatore, raccolti gli elementi di valutazione e la misurazione della *performance* organizzativa, risultante dalla Relazione sulla *performance*, compila la scheda di valutazione.

Il valutatore effettua un colloquio nel corso del quale presenta la scheda compilata e raccoglie le eventuali osservazioni.

Il valutatore provvede alla stesura finale della scheda di valutazione, che viene controfirmata per presa visione dal valutando.

Va conclusa entro 30 giorni dall'avvenuta validazione della Relazione sulla *performance*.

Art. 16 — Scheda di valutazione

1. Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione.

La scheda contiene i seguenti elementi:

- a. per ogni fattore di valutazione ed eventuali elementi di dettaglio, un risultato in relazione al peso del fattore;
- b. la data di decorrenza di assegnazione degli obiettivi;
- c. la totalizzazione espressa in centesimi della valutazione complessiva;
- d. la firma del valutatore e quella del valutato, quest'ultima per presa visione;
- e. la data in cui la scheda stessa è presentata al valutato.

2. I format delle schede di valutazione, differenti in virtù delle diverse tipologie del dirigente e del personale, sono allegati al presente piano.

Art. 17 — Richiesta di riesame

1. Entro e non oltre 10 giorni dalla data di presa visione della scheda di valutazione, il valutato può presentare una richiesta di riesame in forma scritta, motivata e circostanziata.

2. La competenza a decidere sulle richieste di riesame è così articolata:

- per il Direttore dell'Istituto provvede il Presidente del C.d.A.;
- per il personale non dirigente Responsabile di UOB provvede l'OIV;

• per i titolari di posizione organizzative professionali provvede il Direttore se l'ufficio è incardinato all'interno di una UOB. Diversamente provvede l'OIV

• per il personale di comparto in servizio presso le singole UOB provvede il Direttore.

3. Ai fini del riesame di cui al comma precedente il valutato può richiedere un colloquio, durante il quale potrà essere assistito da un rappresentante sindacale da lui stesso designato;
- 4.

Il riesame dovrà essere concluso entro 15 giorni dalla richiesta.

Art.18 — Applicazione dello SMVP al personale dell'Ente Parco dei Nebrodi

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, si applica al Direttore dell'Istituto, ai Responsabili di UOB ed al restante personale in servizio da almeno tre mesi, anche in posizione di comando.

Allegato I: "Modalità operative"

Misurazione e valutazione della performance del Direttore dell'ISZS

La metodologia di valutazione per il Direttore dell'Istituto si articola tenendo a riferimento i seguenti elementi:

- performance individuale: valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi specificamente a lui assegnati con il piano della performance;
- performance organizzativa, intesa come le competenze professionali e manageriali ed i comportamenti organizzativi posti in essere nel corso dell'anno di riferimento, come da seguente prospetto:

Interazione con gli organi di indirizzo politico - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente ed in tempi ragionevoli alle direttive ed alle disposizioni emanate dall'organo di indirizzo.

Gestione economica, organizzativa e del personale - Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità, ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale. - Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori.

Collaborazione - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con l'organo di indirizzo, con i titolari di P.O. e con tutto il personale.

Orientamento all'innovazione - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione

Autonomia e flessibilità - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli.

Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare

Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione

Alla performance organizzativa si attribuisce un peso pari a 40 punti, mentre alla performance individuale si attribuisce un peso di 60 punti.

La valutazione del Direttore del Parco viene effettuata mediante la scheda n.1 - All.1

B) Misurazione e valutazione del Responsabili delle UOB

La metodologia di valutazione per i Responsabili delle UOB si articola tenendo a riferimento i seguenti elementi:

- a) performance individuale: valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi specificamente assegnati con il piano della performance;
- b) performance organizzativa, cioè alle competenze dimostrate ed ai comportamenti organizzativi e professionali performanti come da seguente prospetto:

Interazione con il Direttore - Capacità di soddisfare le esigenze, indirizzi ed aspettative del Direttore e di conformarsi efficacemente ed in tempi ragionevoli alle direttive ed alle disposizioni emanate

Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze — Capacità, in relazione agli strumenti di programmazione, di rispettare le tempistiche, orientando le attività, monitorandone gli avanzamenti ed effettuando le eventuali correzioni.

Orientamento al problem solving - Capacità di svolgere attività orientate alla risoluzione delle problematiche inerenti le attività della struttura affidata e gestione delle emergenze.

Autonomia e flessibilità - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli

Collaborazione e gestione delle risorse - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i dirigenti, con i colleghi e con il personale e di ottimizzare l'utilizzo delle risorse umane e finanziarie assegnate.

Differenziazione - Capacità di valutazione dei dipendenti assegnati all'Area di competenza, tenuto conto delle diverse performance.

Alla performance organizzativa si attribuisce un peso di 60 punti, mentre alla performance individuale si attribuisce un peso di 60 punti.

La valutazione dei Responsabili di UOB viene effettuata mediante la scheda n.2. All.2

Misurazione e valutazione dei Titolari di posizioni organizzative professionali

La metodologia di valutazione per i Titolari di posizioni organizzative professionali si articola tenendo a riferimento i seguenti elementi:

- performance individuale: valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi specificamente assegnati con il piano della performance;
- performance organizzativa, cioè alle competenze dimostrate ed ai comportamenti organizzativi e professionali performanti come da seguente prospetto:

Interazione con il Direttore - Capacità di soddisfare le esigenze, indirizzi ed aspettative del Direttore e di conformarsi efficacemente ed in tempi ragionevoli alle direttive ed alle disposizioni emanate.

Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione

Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare

Autonomia e flessibilità - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli

Alla performance organizzativa si attribuisce un peso pari a 40 punti, mentre alla performance individuale si attribuisce un peso di 60 punti;

La valutazione dei Titolari di posizioni organizzative passa all'interno di UOB viene effettuata mediante la scheda n.3, All. 3

D) Misurazione e valutazione del restante personale

La metodologia di valutazione per il restante personale si articola tenendo a riferimento i seguenti elementi:

- performance individuale: valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi specificamente assegnati con il piano della performance;
- alle competenze dimostrate ed ai comportamenti organizzativi e professionali come da seguente prospetto:

Competenza nello svolgimento delle attività

Capacità di adattamento al contesto lavorativo

Propensione all'aggiornamento professionale ed all'innovazione

Capacità di assolvere ai compiti assegnati

Capacità di organizzazione del lavoro

Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze — Capacità, in relazione ai compiti e materie assegnate, di rispettare le tempistiche, orientando le attività ed effettuando le eventuali correzioni.

Alla performance organizzativa si attribuisce un peso pari a 60 punti, mentre alla performance individuale si attribuisce un peso di 40 punti.

La valutazione del personale viene effettuata mediante la scheda n. 4, All.4.

Si considera negativa, ai fini dell'applicazione dell'art.3, comma 5- bis, del D.Lgs. n.150/2009, una valutazione complessiva con punteggio inferiore a 50.

Ove reiterate nel corso di un triennio, tale valutazione può condurre a procedimenti disciplinari per insufficiente rendimento, con applicazione dell'art.55 quater del D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i..

ISTITUTO SPERIMENTALE ZOOTECNICO PER LA SICILIA
Protocollo Interno N. 318/2022 del 21-01-2022
Allegato 4 - Copia Documento

Data: 31 dicembre 2021, 09:45:52
Da: iszsicilia@legalmail.it <iszsicilia@legalmail.it>
A: giovannaiacono@pec.it
Oggetto: aggiornamento del smvp
Allegati: aggiornamento del SMVP.pdf (1.2 MB)
allegato 1.pdf (2.1 MB)
allegato 2.pdf (4.4 MB)

In allegato si reinvia la nota in oggetto completa di tutti gli allegati .

Cordiali saluti

L'Addetto al Servizio del Protocollo

Napoli Pasquale Riccardo

Tel. 0917737941

Cell. 3440104779

Email: protocollo@iszsicilia.gov.it

ISTITUTO SPERIMENTALE ZOOTECNICO PER LA SICILIA
Protocollo Interno N. 318/2022 del 21-01-2022
Allegato 4 - Copia Documento

ISTITUTO SPERIMENTALE ZOOTECNICO PER LA SICILIA
Organismo Indipendente di Valutazione
(in Forma Monocratica)

Al Direttore, Dott. Antonio Console
Presidente, Dott. Giovanni Sliino

Loro sedi

**Oggetto: Trasmissione Verbale n. 13, Parere proposta Sistema di misurazione e
valutazione Performance ISZS**

Con la presente si trasmette in allegato Verbale n. 13 del 31.12.2021.

Distinti Saluti

Palermo, 31.12.2021

L'OIV

(in forma Monocratica)

Dott.ssa Giovanna Iacono



ISTITUTO SPERIMENTALE ZOOTECNICO PER LA SICILIA
Protocollo Interno N. 318/2022 del 21-01-2022
Allegato 4 - Copia Documento



Regione Siciliana

REGIONE SICILIANA
ISTITUTO SPERIMENTALE ZOOTECNICO PER LA SICILIA
Via Roccazzo, 85 – 90136 Palermo
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
In FORMA MONOCRATICA

Verbale n.13/2021

Il giorno Trentuno del mese di Dicembre 2021, l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Istituto Sperimentale Zootecnico per la Sicilia, giusta Delibera n. 35 del 13.11.2020 rappresenta quanto segue:

Visto l'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 a norma del quale le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e, a tal fine, adottano ed aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance;

visto l'articolo 7, comma 2-bis, del decreto 150/2009, secondo cui il Sistema di misurazione e valutazione della performance è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica e in esso sono previste le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del Sistema e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;

visto l'articolo 14 del decreto 150/2009 che definisce i compiti dell'Organismo indipendente di valutazione della performance;

Preso atto della pec del 30 dicembre 2021 e del 31 dicembre, con le quali sono stati trasmessi i documenti relativi alla proposta di adozione del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance del ISZS;

Considerato che necessita approvare l'adozione di un Sistema al fine di assicurare la conformità del Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ISZS rispetto al decreto 150/2009, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, e alla relativa normativa regionale tale da renderlo così operativo dal prossimo ciclo della performance 2022/2024;

Richiamati i colloqui con il Direttore, Dott. Console, sulla condivisione in primis di un sistema mutuato da quello regionale come prevede il disciplinare di incarico dove all'art. 2 infra è previsto "... Ai fini della verifica delle performance, verrà adottato un sistema di misurazione e valutazione della performance sulla base di quello utilizzato dall' Amministrazione Regionale ed adottato con decreto del Presidente della Regione Siciliana" nonché il contenuto del verbale n. 12/2021;

Esaminata la documentazione trasmessa e verificate in particolare la coerenza con la disciplina regionale e tale da renderlo operativo alla specificità dell'Istituto:

Verificato:

- rispetto alla misurazione e valutazione della performance organizzativa, la declinazione della dimensione temporale, la descrizione delle fasi del ciclo di valutazione e dei ruoli attribuiti ai soggetti coinvolti, la previsione di un adeguato sistema di obiettivi e indicatori e di strumenti organizzativi per consentire ai cittadini e agli utenti dei servizi di partecipare alla valutazione della performance dell'Ente, nonché l'integrazione tra ciclo della performance e ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio;
- rispetto alla valutazione della performance individuale, la metodologia proposta, le procedure di conciliazione a garanzia dei valutati e la previsione di un adeguato sistema premiante e di meccanismi atti a differenziare le valutazioni;
- la necessità di assicurare al valutato adeguate forme di partecipazione e contraddittorio.

Tutto ciò premesso e considerato esprime parere favorevole in merito all'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ISZS dall'anno 2022, con le seguenti raccomandazioni:

- dettagliare la struttura del Piano della Performance nelle sue componenti, obiettivi, azioni, indicatori, targets;
- programmazione e valutazione a cascading opposto, nel rispetto anche del sistema regionale;
- atenzionare refusi contenuti nella proposta;

Nell'ottica di una maggiore intellegibilità delle raccomandazioni proposte, si restituisce il testo all'esame nel quale, in modalità revisionata e con spirito collaborativo, sono riportate delle ipotesi modificative finalizzate a recepire il presente parere.

Al fine di supportare l'Istituto nell'introduzione di ulteriori modifiche migliorative al Sistema di misurazione e valutazione delle performance, si fa espressa riserva di formulare al Presidente

ulteriori proposte e raccomandazioni ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a), in sede di validazione della Relazione sulla performance.

Il presente verbale viene trasmesso al Direttore Generale e al Presidente dell'ISZS.

Palermo, 31.12.2021

L'ON

(in forma Monocratica)

Dott.ssa Giovanna Iacono



ISTITUTO SPERIMENTALE ZOOTECNICO PER LA SICILIA
Protocollo Interno N. 318/2022 del 21-01-2022
Allegato 4 - Copia Documento

**AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE (SMVP) DELL'ISTITUTO SPERIMENTALE ZOOTECNICO PER LA
SICILIA - ANNO 2022**

**AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE (SMVP) DELL'ISTITUTO SPERIMENTALE ZOOTECNICO PER LA
SICILIA – ANNO 2022**

Premessa

Il presente SMVP rappresenta un aggiornamento e sostituzione del precedente sistema di valutazione della performance in uso presso l'Istituto Sperimentale Zootecnico per la Sicilia, per uniformarlo alle novità introdotte dalla normativa nazionale e dalle disposizioni regionali in materia.

Il Decreto Legislativo n.150 del 27 ottobre 2009 e successive modificazioni, unitamente alle modifiche apportate dal D.P.R. 9 maggio 2016 n.105, dall'art.11 della LR n.5/2011 e dal D.P. Reg. n.52/2012 e s.m.i., ha previsto l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi.

Il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni pubbliche un quadro di azione che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (input) a quella di risultati (output ed outcome), orientato a porre il cittadino al centro della programmazione (customer satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza), e rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (premiabilità selettiva).

La citata legislazione, infatti, sostituendo definitivamente il concetto di produttività individuale e collettiva del previgente ordinamento, ha introdotto il concetto di performance organizzativa e individuale.

Al fine di consentire all'Ente di poter valutare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente (Direttore, Responsabili delle Unità operative e di Posizioni Organizzative e restante personale), l'amministrazione si è dotata di un proprio "Sistema di misurazione e valutazione della performance", di seguito definito "SMVP", previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Il "SMVP" va aggiornato annualmente, previo parere preventivo e vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

L'aggiornamento può non essere effettuato a condizione che l'Ente attesti che il "SMVP" non richiede alcuna modifica.

I risultati dell'attività di misurazione e valutazione delle performance dovranno essere resi pubblici sul sito web dell'Ente, nel link "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Performance", per garantire la massima trasparenza sugli esiti dell'attività di misurazione a valutazione svolta dall'organo competente.

Il presente SMVP intende recepire l'impianto del D.Lgs n. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs n.74/2017, secondo cui ogni amministrazione pubblica:

- è oggi tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti ed a tal fine ogni amministrazione pubblica adotta un sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- deve tenere, altresì, conto delle Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance del dicembre 2017 emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della Performance.

Tale disciplina, in parte già applicata in virtù dell'art.11 della L.R. n. 5/2011 (che ha in proposito stabilito che i soggetti di cui all'art. 1, comma 1, della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, perseguono il continuo miglioramento degli standard qualitativi ed economici dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali del personale attraverso l'utilizzo di strumenti di valorizzazione del merito e di metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi meritocratici di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi), è stata in qualche modo recepita in maniera dinamica dalla Regione Siciliana, che ha così provveduto:

- a dotarsi di un nuovo "*Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale*" (SMVP), predisposto ai sensi dell'articolo 7 del D.P.Reg. 21 giugno 2012, n. 52, apprezzato dalla Giunta regionale con deliberazioni n. 11 del 3 gennaio 2019 e n. 86 del 13 marzo

2019, ed adottato con Decreto presidenziale n. 517/Gab del 20 marzo 2019, rettificato con Decreto presidenziale n. 539/Gab del 30 aprile 2019, ed aggiornato per l'anno 2021 con D.P.Reg. n. 44/gab del 15 gennaio 2021, superando così quei "Criteri generali per la valutazione della dirigenza regionale" adottati con provvedimento dell'Assessore regionale destinato alla Presidenza in data 29 ottobre 2007, pubblicato sulla GURS n. 54 del 16 novembre 2007 e s.m.i., nonché i sistemi di valutazione del personale del comparto non dirigenziale utilizzati presso le strutture di massima dimensione dell'amministrazione regionale, che conseguentemente hanno cessato di avere applicazione una volta definita la valutazione dell'attività svolta nell'anno 2018.

- a revisionare in ragione del D.Lgs. 25 maggio 2017, n.74, modificativo del D.Lgs. n.150/2009, il regolamento attuativo dell'art. 11 della LR n.5/2011, emanato con D.P.Reg. 21 giugno 2012, n. 52 - che definisce il nuovo "Ciclo di gestione della performance" il quale, in coerenza con i contenuti e con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio, si sviluppa nelle fasi della programmazione, del monitoraggio e controllo, della misurazione e valutazione della performance organizzative e individuale e della rendicontazione dei risultati -, con l'adozione del D.P. Reg. 5.09.2019, n.16.

In applicazione della riferita normativa, il SMVP oggi in uso presso l'Amministrazione regionale e negli Enti ex art.1 della LR 10/2000, in sintesi, ha lo scopo di:

- Individuare obiettivi misurabili, associati ad un sistema di indicatori ed alla corretta gestione delle risorse umane e finanziarie assegnate, che costituiscono i presupposti essenziali per l'attuazione del processo di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance della Regione Siciliana, secondo criteri selettivi e di differenziazione, nella logica del miglioramento continuo delle prestazioni.
- Valutare l'apporto di ciascun dipendente agli obiettivi dell'amministrazione regionale e quindi alla performance;
- Promuovere la cultura della legalità, dell'etica professionale, della responsabilità istituzionale e sociale;
- Promuovere l'equa gestione delle risorse umane ed il loro processo di crescita;
- Promuovere l'orientamento al risultato, l'innovazione ed il miglioramento dei processi amministrativi;
- Orientare alla cura degli interessi pubblici e della collettività.

Gli attori, poi, del SMVP sono:

- l'organo d'indirizzo politico-amministrativo, cui compete l'esercizio della funzione di indirizzo e la definizione degli obiettivi da perseguire e dei programmi da attuare, nonché la verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici ai sensi dell'art. 15 lett c) D.lgs 150/09 con il supporto dell'IOIV ed il ruolo di responsabile della valutazione della performance individuale per la dirigenza apicale;
- il dirigente apicale, titolare di Centro di Responsabilità Amministrativa (CRA), cui compete la responsabilità univoca dei programmi di bilancio assegnati al CRA medesimo e la responsabilità dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati;
- i dirigenti preposti alle articolazioni organizzative che partecipano al processo di programmazione, al processo di monitoraggio e infine alla valutazione, sia come soggetti valutatori che come soggetti valutati;
- l'IOIV che sostituisce i servizi di controllo interno ex D.Lgs n.286/1999 dell'Ente e fornisce, lungo tutto il ciclo, un supporto metodologico ad esso volto ad assicurare efficacia, solidità e affidabilità al SMVP. adottato, e soprattutto ex art. 14 del D.LGS 150/2009 e s.m.i. garantisce obbligatoriamente i processi di misurazione e valutazione degli obiettivi, ma non quello di programmazione, prerogativa esclusiva dell'Organo d'indirizzo politico.

Quindi, il suddetto SMVP disegna un processo di valutazione sistematico ed integrato sul piano gestionale che individua responsabilità e ruoli, assegna responsabilità individuali e promuove lo spirito di una amministrazione attenta al raggiungimento di elevati *standard* qualitativi ed economici nell'esercizio delle proprie attività e nell'erogazione di servizi al cittadino, avendo cura di distinguere la dimensione gestionale della performance da quella politica di indirizzo strategico.

Poi, le risultanze della valutazione di performance organizzativa ed individuale sono utilizzate per l'erogazione delle premialità al personale dipendente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 19 del d.lgs n. 150/2009 così come modificato dal d.lgs. n. 74/2017 e dalle Linee guida per il sistema di misurazione e valutazione della performance emanate nel 2017 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, dipartimento della funzione pubblica – ufficio per la valutazione della performance.

Si fa presente che la valutazione negativa delle performance rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e, in casi specifici e determinati, a fini disciplinari.

In conclusione, dunque, in forza delle circostanze rappresentate e per gli aspetti che qui ci riguardano, il presente SMVP, con efficacia a partire dall'anno 2022, rappresenta una revisione del precedente sistema di valutazione (per superare il desueto SMVP impostato sul cd "sistema Turrisi" di cui alla GURS n.54 del 16/11/2007, peraltro scaduto il 31.12.2018), traendo spunto in via analogica dagli aspetti salienti di quanto previsto dall'art.11 della L.R. n.5/2011 (di recepimento in Sicilia del D.Lgs. n.150/2009 come modificato dal D.Lgs n.74/2017) e dal regolamento attuativo di cui al D.P.reg. n.52/2012 come integrato dal D.P.Reg n.16/2019 anche per ciò che riguarda la regolamentazione dei compiti e del funzionamento dell'OIV.

Art. 1 - Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa ed individuale sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Istituto Sperimentale Zootecnico per la Sicilia, 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. L'Istituto Sperimentale Zootecnico per la Sicilia (ISZS) è un ente di diritto pubblico che ha amministrazione e rappresentanza propria, il cui ordinamento ed il funzionamento sono regolati dallo Statuto e dai propri regolamenti interni.

In particolare la vigente articolazione amministrativa dell'ISZS è definita in un'unica struttura verticistica denominata "direzionale", sottoarticolata in unità operative ed uffici semplici come definiti dall'art. 4 della L.R. n.10/2000. Peraltro, sul piano dell'assetto organizzativo, in relazione alle finalità dell'Ente, all'interno della "Direzionale" sono individuate le Unità Operative di Base, nonché uffici semplici.

3. Come si diceva, il vertice della struttura è rappresentato dal Direttore del ISZS, posto a capo della struttura dell'Ente, denominata Direzione, che, ai fini del trattamento economico ed accessorio, "coincide con il Servizio", e quindi con una struttura intermedia ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge regionale n. 10/2000. Lo Statuto individua, tra le prerogative del Direttore quella di attribuire ai dirigenti gli incarichi e le responsabilità, definendo gli obiettivi che essi devono perseguire; lo stesso statuto gli attribuisce la direzione, il controllo ed il coordinamento dell'attività dei dirigenti.

4. Poiché la posizione apicale dell'ISZS appare individuata nella figura del Direttore, che sovrintende gestionalmente l'Ente, ne esercita l'alta vigilanza ed impartisce le opportune direttive generali, tutte le altre posizioni dirigenziali non possano essere, anche ai fini del trattamento giuridico, economico ed accessorio, nonché gerarchico, di livello superiore e/o uguale. L'ISZS misura e valuta la *performance* con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola ed ai singoli dipendenti, secondo le modalità conformi a quanto disposto con il presente Sistema e con gli indirizzi impartiti dalla *governance politica*. L'ISZS promuove il merito ed il miglioramento della *performance*

- organizzativa ed individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche.
5. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla *performance*, in assenza delle verifiche ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente Sistema.
 6. Il rispetto delle disposizioni del presente Sistema 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.
 7. La valutazione negativa, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale ed ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, c.1, lett. f-quinquies, del D.Lgs. 30.03.2001, n.165, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del presente Sistema.
 8. Dall'applicazione delle disposizioni del presente Sistema non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. L'ISZS utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 2 - Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

1. L'assolvimento delle misure e degli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione previsti dalla legge e dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dovrà essere considerato nel processo di definizione degli obiettivi strategici, operativi ed individuali delle strutture, del Direttore e del personale coinvolto ed incide sulla valutazione della performance di questi ultimi.

Art. 3 - La customer satisfaction

1. La valutazione della performance organizzativa richiede, altresì, un'attenta e scrupolosa analisi alla qualità dei servizi erogati dall'ISZS ed alla soddisfazione dell'utenza.

Essa evidenziata mediante: - anche comunicazione diretta all'OIV: per via telematica alla casella di posta elettronica dell'ISZS, presente nella sezione dedicata in Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente, mediante il format di segnalazione che sarà reso disponibile rispetto alle tempistiche, affidabilità dei dati forniti, collaborazione e disponibilità di comunicazione; - rilevazione del grado di soddisfazione attraverso indagini di customer satisfaction condotte mediante questionario on line che si renderanno disponibili sul sito istituzionale dell'Ente.

2. Il grado di soddisfazione degli utenti, inoltre, potrà essere rilevato attraverso questionari somministrati a tutti i visitatori dell'area dell'ISZS.
3. Le rilevazioni di che trattasi andranno a confluire nella valutazione della performance organizzativa dell'Ente al fine di migliorare il rapporto con l'esterno mediante la definizione di specifici obiettivi nel piano performance.

Art. 4 - Ciclo di Gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'art.1, l'ISZS sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con i cicli di programmazione e di bilancio, il ciclo di gestione della *performance*.
2. Il ciclo di gestione della *performance* dell'ISZS si articola nelle seguenti fasi:

- a. definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei rispettivi indicatori, dei valori di risultato attesi, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente e, in prospettiva futura, nel triennio precedente;
- b. indicazione delle risorse funzionali al raggiungimento degli obiettivi;
- c. monitoraggio in corso di esercizio e proposta di attivazione di eventuali interventi correttivi, a cura del Direttore dell'ISZS, almeno una volta all'anno;
- d. misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- e. rendicontazione dei risultati all'organo di indirizzo politico-amministrativo, ai cittadini, all'utenza ed agli stakeholders;
- f. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

3. Il presente Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* definisce:

- a. i criteri e le modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- b. le fasi, i tempi, ed i soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance;
- c. le modalità applicative delle procedure di riesame relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- d. le modalità di raccordo ed integrazione con i documenti di programmazione e di bilancio.

Art. 5 - Obiettivi e indicatori

Il piano della performance dell'ISZS è articolato secondo la seguente struttura:

- obiettivi strategici: sono elencati nella Direttiva sulla base delle missioni e dei programmi individuati nei documenti di bilancio e rappresentano gli ambiti fondamentali di intervento;
- obiettivi operativi annuali: sono definiti in collegamento con gli obiettivi strategici ed assegnati alla direzione (che, in tal modo, ne assume la responsabilità di conseguimento), sono corredati da indicatori, target e scadenze; in armonia con gli obiettivi operativi assegnatigli, il Direttore affida formalmente gli obiettivi al personale dell'ISZS;
- azioni: consistenti, per ciascun obiettivo operativo, nell'esplicitazione di risorse, responsabilità, indicatori di performance e tempi.
- indicatori: sono le misure utilizzate per verificare, in relazione a ciascun obiettivo, il livello di performance o le condizioni di contesto delle relative attività; comprendono indicatori di output (quantità o qualità di output), di efficienza (relazione tra output e impiego risorse), di efficacia (adeguatezza dell'output rispetto a fabbisogno, esiti), di contesto (informazioni su elementi del contesto);
- target: costituiscono il livello atteso di performance per ciascun obiettivo, con riferimento a pertinenti indicatori e/o ad eventuali fasi progettuali per il suo conseguimento.

Per ogni obiettivo saranno previste una o più azioni intermedie ed un'azione conclusiva. Per ogni obiettivo operativo devono essere individuati uno o più indicatori ed i relativi target, al fine di consentire la misurazione e la valutazione della performance. Ciascun obiettivo operativo è articolato in una o più azioni a ciascuna delle quali è associato un peso, in modo

che la somma dei pesi associati a tutte le azioni di un singolo obiettivo operativo sia pari a 100.

1. Gli obiettivi da individuare ai fini della misurazione e valutazione della performance dovranno essere:

a. rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed agli strumenti di programmazione dell'ISZS.

b. specifici e misurabili;

c. riferibili ad un arco temporale determinato;

d. correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.

2. Gli indicatori esprimono l'insieme di valori, informazioni e dati - omogenei e pertinenti rispetto al fenomeno da valutare - che consentono di misurare il grado di conseguimento degli obiettivi.

Di seguito si delineano le caratteristiche che ciascun indicatore deve avere:

Misurabilità L'indicatore, può fare riferimento anche alla qualità dell'attività svolta in termini di precisione, tempestività, puntualità, completezza, attendibilità e innovatività.

Comprensibilità L'indicatore deve essere chiaramente definito, contestualizzato, comprensibile anche a soggetti con conoscenze non specialistiche.

Rilevanza L'indicatore deve essere utile, significativo ed associabile ad un'attività chiave fra quelle svolte dall'Amministrazione.

Confrontabilità L'indicatore deve consentire un'attività di benchmarking ovvero comparazioni, che presuppongono il possesso di dati storici sullo stesso indicatore, e/o comparazioni sincroniche che presuppongono l'acquisizione di dati da altre realtà organizzative simili.

Fattibilità La raccolta dei dati per la misurazione dell'indicatore deve comportare costi sostenibili in termini di risorse umane, finanziarie, nonché di sistemi informativi.

Affidabilità L'indicatore deve misurare in maniera sufficientemente accurata la realtà che si sta misurando.

Occorre privilegiare indicatori che misurino l'obiettivo in termini di output (risultato immediato di un'attività/processo) ovvero, ove possibile, di outcome (impatto, cioè risultato ultimo di un'attività/processo dal punto di vista dell'utente del servizio).

Art. 6 – Performance organizzativa ed individuale

1. La *performance* organizzativa contempla la *performance* dell'Ente nel complesso, in linea con la missione istituzionale dell'ente e del suo programma di governo, per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e dei portatori di interessi, e quella delle singole unità organizzative.

E' calcolata come media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati alla struttura stessa.

2. La *performance* individuate fa riferimento al contributo fornito dal singolo all'unità organizzativa cui è assegnato, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali ed ai comportamenti.

Art. 7 - Misurazione e valutazione della performance organizzativa

1. Al fine della misurazione e valutazione della *performance* organizzativa potranno considerarsi i seguenti elementi:
 - a) la misurazione dell'effettivo grado di attuazione di piani e programmi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti;
 - b) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività anche attraverso modalità interattive;
 - c) la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione dei conseguenti piani e programmi;
 - d) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché alla ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - e) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità in coerenza con la previsione di cui alle norme di riferimento.

2. Gli elementi di cui al comma 1 saranno considerati ai fini della misurazione della performance organizzativa in relazione alla graduale messa a regime degli strumenti di rilevazione della soddisfazione degli utenti (cittadini, soggetti interessati, utenti e destinatari dei servizi).

Art. 8 - Misurazione e valutazione della performance individuale

1. La misurazione e valutazione della *performance* del Direttore dell'Istituto, è collegata:
 - alla *performance* organizzativa dell'Ente;
 - al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - alle competenze e comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati, con particolare riferimento alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, attuata tramite una differenziazione dei giudizi;

2. Per quanta concerne la tipologia degli obiettivi individuali da assegnare al **Direttore dell'Istituto**:

- un obiettivo dovrà essere *obbligatoriamente* riferito all'assolvimento degli obblighi delle misure in tema di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza;
- Gli ulteriori obiettivi individuali eventualmente da assegnare dovranno essere preferibilmente riferiti ai seguenti ambiti:
 - iniziative/progetti per la rilevazione della *customer satisfaction* sulle attività e sui servizi erogati;
 - promozione delle pari opportunità.

3. La misurazione e valutazione della performance del personale dirigente preposto alle unità organizzative (aree e servizi).

4. La misurazione e valutazione della performance del personale non dirigente, collegata:
 - alla *performance* organizzativa della struttura di appartenenza come consuntivata nella Relazione sulla *Performance*;
 - al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

- alle competenze e comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati.

5. Nella valutazione di *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
6. Le Fasi di Programmazione e Valutazione hanno un ordine di successione opposto per dirigenza e comparto definito appunto «cascading opposto»
Programmazione: gli obiettivi vengono assegnati al Direttore e a cascata ai dirigenti di strutture ed infine al comparto non dirigenziale;
Valutazione: la valutazione inizia dal comparto ed a seguire si procede con i dirigenti di strutture ed infine viene valutato il Direttore, ciò al fine di verificare l'andamento dei risultati ottenuti a partire dal personale del comparto non dirigenziale fino alla dirigenza apicale e, pertanto agli obiettivi strategici.

Art. 9 - II Piano della Performance

1. Entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, il Presidente emana la direttiva contenente le "Priorità Politiche".
2. Entro il 31 gennaio di ogni anno, il Consiglio di Amministrazione approva un documento programmatico relativo al triennio successivo, denominato Piano della Performance che declina gli indirizzi strategici in obiettivi strategici ed operativi; stabilisce, gli obiettivi, gli indicatori e i target per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione; tale articolazione dovrà essere coerente con i contenuti, gli strumenti ed il ciclo della programmazione degli obiettivi strategici.
3. In coerenza con il Piano della Performance sono assegnati annualmente, gli obiettivi del dirigente e del personale non dirigente.
4. La mancata adozione del Piano della Performance costituisce condizione ostativa all'erogazione di premi a qualsiasi titolo ed in relazione ad ogni tipologia di incarico. In tale evenienza l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Art.10 - Definizione degli obiettivi e loro assegnazione

1. Il Direttore, sulla base degli obiettivi strategici definiti a seguito delle direttive dell'organo di indirizzo politico-amministrativo, individua, con il concorso dei Responsabili delle singole UOB, gli obiettivi per le principali linee di attività svolte da ciascuna unità organizzativa. Le proposte vengono formulate previa verifica delle risorse umane e finanziarie disponibili, individuando, per ognuno, l'indicatore di risultato e la relativa quantificazione.
2. Successivamente l'organo di indirizzo procede all'assegnazione al Direttore degli obiettivi organizzativi ed individuali, con i relativi pesi.
3. La misurazione e la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi del Direttore viene effettuata con riferimento al raggiungimento di specifici obiettivi individuali relativi all'ambito organizzativo e su linee ritenute di maggiore rilevanza dall'organo di indirizzo politico, sulla base di idonei indicatori di performance.

La valutazione del Direttore compete all'Organismo Indipendente di Valutazione. In particolare, il grado di raggiungimento degli obiettivi viene verificato dall'OIV attraverso gli indicatori derivanti dagli atti di programmazione finanziaria e dal Piano della Performance, approvati dall'ISZS, con riferimento a ciascun obiettivo.

4. La proposta di valutazione del Direttore formulata dall'OIV sarà poi trasmessa al Presidente del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto per i successivi adempimenti.

5. La misurazione e la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi del personale con qualifica non dirigenziale avviene con riferimento al raggiungimento sia di specifici obiettivi individuali sia di obiettivi di unità/gruppo, riferiti ad idonei indicatori.

6. La misurazione e la valutazione dei Responsabili di UOB sono svolte dal Direttore dell'Istituto sulla base del presente sistema di valutazione e sono collegate al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali collegati alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ed ai comportamenti dimostrati nello svolgimento del proprio lavoro.

La verifica dell'attuazione degli obiettivi viene effettuata prendendo in considerazione i report consuntivi sull'attuazione degli obiettivi. Nelle situazioni di mancato raggiungimento degli obiettivi (irrealizzabilità sopravvenuta per eventi imprevisi) sarà cura del soggetto valutato attivarsi tempestivamente per chiedere la riformulazione e revisione degli obiettivi.

7. Per il personale inquadrato nelle singole UOB le valutazioni sono svolte e di competenza dei relativi Responsabili.

Art.11 - Monitoraggio della Performance

1. Il Direttore e i Responsabili di UOB monitorano in corso di esercizio, almeno una volta all'anno, lo stato di avanzamento e di attuazione degli obiettivi, proponendo eventuali interventi correttivi relativi agli obiettivi strategici ed operativi.

2. L'Ufficio competente inquadrato nella UOB Amministrativa coordina il procedimento di monitoraggio, trasferendo all'OIV la relativa reportistica nonché le proposte di interventi correttivi di cui al comma precedente.

3. L'OIV verifica l'andamento della performance, valutando la necessità o l'opportunità di interventi correttivi anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione e dando comunicazione all'organo di indirizzo politico-amministrativo ed all'Ufficio competente delle risultanze ai fini dell'aggiornamento del Piano, da approvarsi entro il 31 luglio.

Art. 12 - La Relazione sulla Performance

1. Il Consiglio di Amministrazione, approva, entro il 30 giugno, un documento, riferito alla precedente annualità, denominato Relazione sulla Performance.

2. La Relazione sulla performance fornisce per ogni singola UOB una sintesi del grado di raggiungimento degli obiettivi.

3. Ciascuna UOB entro il 31 maggio, deve presentare all'Ufficio competente inquadrato nella UOB Amministrativa, una dettagliata relazione esplicitativa sulle

attività svolte, corredata da un riepilogo dei dati relativi al raggiungimento degli obiettivi ed ai target assegnati.

4. L'OIV procede alla validazione della Relazione sulla *performance* entro 30 giorni dall'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione. La validazione della Relazione è condizione inderogabile per l'attribuzione dei premi.

Art. 13 — Soggetti

1. Il Presidente ed il Consiglio di Amministrazione:

- promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità;
 - adotta ed aggiorna annualmente, previo parere vincolante dell'OIV, il SMVP;
 - definisce ed approva il Piano e la Relazione sulla *Performance*;
 - definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico - gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione;
- Il C.d.A. è l'organo cui compete l'assegnazione degli obiettivi e la valutazione (quest'ultima su proposta dell'OIV) della *performance* del Direttore dell'Istituto.

2. L'OIV è il soggetto cui compete:

- la formulazione del parere vincolante sul sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP);
- la garanzia della correttezza del processi di misurazione e valutazione come definiti dal presente SMVP;
- la formulazione, al Presidente ed al Consiglio di Amministrazione, della proposta di valutazione della *performance* del Direttore dell'Istituto;
- il monitoraggio della *performance*, valutando la necessità o l'opportunità di interventi correttivi anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione;
- la validazione della Relazione sulla *performance*.

3. Il Direttore è il soggetto cui compete:

- La definizione e l'assegnazione degli obiettivi operativi ai Responsabili delle UOB, ai titolari di posizioni organizzative qualora istituite, ed al personale dipendente;
- La valutazione della performance dei Responsabili delle UOB e dei Titolari di posizioni organizzative in staff;
- Il monitoraggio in corso di esercizio, almeno una volta all'anno, dello stato di avanzamento e di attuazione degli obiettivi, proponendo eventuali interventi correttivi relativi agli obiettivi strategici e operativi.

4. I Responsabili delle UOB sono i soggetti cui compete:

- la proposta al Direttore di individuazione e di assegnazione degli obiettivi individuali e la valutazione della *performance* individuale dei titolari delle posizioni organizzative professionali afferenti alla UOB, e del personale incardinato presso la propria UOB di competenza.
- Il monitoraggio, in collaborazione con il Direttore, dello stato di avanzamento e di attuazione degli obiettivi, proponendo eventuali interventi correttivi relativi agli obiettivi strategici e operativi.

5. L'Ufficio competente – Struttura Tecnica Permanente è il soggetto cui compete:

Copia Documento

- il coordinamento di tutte le attività finalizzate alla elaborazione, monitoraggio ed aggiornamento del Piano e della Relazione sulla *Performance* anche attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei soggetti interessati;
- il supporto all'OIV in tutte le attività di competenza;
- il raccordo con il Direttore e le UOB.

6. La competenza a valutare il dipendente che nel corso dell'anno solare abbia prestato servizio presso due o più UOB è attribuita al Responsabile della struttura di ultima assegnazione sentiti i Responsabili delle altre UOB.

Art.14 – Titolari di posizioni organizzative e professionali

Per i titolari di posizione organizzativa e professionale di cui all'art. 19 e 21 del CCRL del comparto non dirigenziale per il triennio giuridico ed economico 2016-2018 relativamente al personale di Categoria D e C, l'art.20 comma 5 del medesimo CCRL prevede che il risultato delle attività svolte dai dipendenti, cui siano stati attribuiti i predetti incarichi, è soggetto a specifica e periodica valutazione di cadenza annuale con l'individuazione di appositi criteri.

Sotto tale profilo, la valutazione dei risultati conseguiti avviene da parte del Dirigente responsabile della struttura alla quale la posizione organizzativa risulta funzionalmente assegnata.

Il punteggio attribuito a ciascun titolare di posizione organizzativa, a consuntivo delle funzioni e dell'attività svolta nel corso dell'anno considerato, è determinato in funzione, principalmente, dei risultati conseguiti in riferimento agli obiettivi assegnatigli ed, in secondo luogo, in funzione della capacità di realizzare gli stessi in un contesto ambientale e gestionale favorevole.

Pertanto la valutazione della prestazione individuale dei titolari di P.O. Avviene anch'essa sui due piani di analisi :

- a) performance individuale (con peso da assegnare di max 60)
- b) performance organizzativa (con peso da assegnare di max 40)

Art. 15 — Fasi del ciclo della performance

Le 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 di apposite schede, controfirmate per presa visione dal valutato. All'avvenuta approvazione del Piano della *Performance*, entro 15 giorni dalla positiva valutazione da parte del Assessorato Reg.le Vigilante, il Presidente assegna gli obiettivi individuali al Direttore dell'ISZS.

Quest'ultimo, entro i 10 giorni successivi, assegna gli obiettivi individuali ai Responsabili delle Aree, ai titolari di posizioni organizzative professionali qualora istituite, ed al personale delle Aree.

In caso di riorganizzazione o mobilità interna, con conseguente modificazione delle attività svolte e degli obiettivi precedenti, entro 15 giorni dall'assunzione in servizio, il Direttore assegna nuovi obiettivi al personale interessato.

b. **Consuntivazione:** Questa fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva.

I valutandi predispongono e forniscono al valutatore apposita dettagliata relazione, nella quale indicano, per ciascuno dei fattori valutativi previsti, ogni elemento utile ai fini della valutazione, allegando eventualmente la documentazione a supporto; va conclusa entro il 31 maggio dell'anno successivo all'adozione del Piano.

c. **Valutazione finale:** Il valutatore, raccolti gli elementi di valutazione e la misurazione della *performance* organizzativa, risultante dalla Relazione sulla *performance*, compila la scheda di valutazione.
Il valutatore effettua un colloquio nel corso del quale presenta la scheda compilata e raccoglie le eventuali osservazioni.
Il valutatore provvede alla stesura finale della scheda di valutazione, che viene controfirmata per presa visione dal valutando.
Va conclusa entro 30 giorni dall'avvenuta validazione della Relazione sulla performance.

Art. 16 — Scheda di valutazione

1. Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione.
La scheda contiene i seguenti elementi:
 - a. per ogni fattore di valutazione ed eventuali elementi di dettaglio, un risultato in relazione al peso del fattore;
 - b. la data di decorrenza di assegnazione degli obiettivi;
 - c. la totalizzazione espressa in centesimi della valutazione complessiva;
 - d. la firma del valutatore e quella del valutato, quest'ultima per presa visione;
 - e. la data in cui la scheda stessa è presentata al valutato.
2. I format delle schede di valutazione, differenti in virtù delle diverse tipologie del dirigente e del personale, sono allegate al presente piano.

Art. 17 — Richiesta di riesame

1. Entro e non oltre 10 giorni dalla data di presa visione della scheda di valutazione, il valutato può presentare una richiesta di riesame in forma scritta, motivata e circostanziata.
2. La competenza a decidere sulle richieste di riesame è così articolata:
 - per il Direttore dell'Istituto provvede il Presidente del C.d.A;
 - per il personale non dirigente Responsabile di UOB provvede l'OIV;
 - per i titolari di posizione organizzative professionali provvede il Direttore se l'ufficio è incardinato all'interno di una UOB. Diversamente provvede l'OIV
 - per il personale di comparto in servizio presso le singole UOB provvede il Direttore.
3. Ai fini del riesame di cui al comma precedente il valutato può richiedere un colloquio, durante il quale potrà essere assistito da un rappresentante sindacale da lui stesso designato;
4. Il riesame dovrà essere concluso entro 15 giorni dalla richiesta.

Art.18 — Applicazione dello SMVP al personale dell'Istituto Sperimentale Zootecnico per la Sicilia

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, si applica al Direttore dell'Istituto, ai Responsabili di UOB ed al restante personale in servizio da almeno tre mesi, anche in posizione di comando.

Allegato I: "Modalità operative"

A)

Misurazione e valutazione della performance del Direttore dell'ISZS

La metodologia di valutazione per il Direttore dell'Istituto si articola tenendo a riferimento i seguenti elementi:

- performance individuale: valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi specificamente a lui assegnati con il piano della performance;
- performance organizzativa, intesa come le competenze professionali e manageriali ed i comportamenti organizzativi posti in essere nel corso dell'anno di riferimento, come da seguente prospetto:

<i>Inerazione con gli organi di indirizzo politico</i> - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente ed in tempi ragionevoli alle direttive ed alle disposizioni emanate dall'organo di indirizzo.
<i>Gestione economica, organizzativa e del personale</i> - Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità, ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale. - Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori
<i>Collaborazione</i> - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con l'organo di indirizzo, con i titolari di P.O. e con tutto il personale.
<i>Orientamento all'innovazione</i> - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione
<i>Autonomia e flessibilità</i> - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli.
<i>Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare</i>
<i>Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione</i>
<i>Supporto tecnico-giuridico agli Organi dell'Ente</i>

Alla performance organizzativa si attribuisce un peso pari a 40 punti, mentre alla performance individuale si attribuisce un peso di 60 punti.

La valutazione del Direttore dell'ISZS viene effettuata mediante la scheda n.1 - All.1

B)

Misurazione e valutazione del Responsabili delle UOB

La metodologia di valutazione per i Responsabili delle UOB si articola tenendo a riferimento i seguenti elementi:

- a) performance individuale: valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi specificamente assegnati con il piano della performance;
- b) performance organizzativa, cioè alle competenze dimostrate ed ai comportamenti organizzativi e professionali performanti come da seguente prospetto:

Interazione con il Direttore - Capacità di soddisfare le esigenze, indirizzi ed aspettative del Direttore e di conformarsi efficacemente ed in tempi ragionevoli alle direttive ed alle disposizioni emanate

Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze — Capacità, in relazione agli strumenti di programmazione, di rispettare le tempistiche, orientando le attività, monitorandone gli avanzamenti ed effettuando le eventuali correzioni.

Orientamento al problem solving - Capacità di svolgere attività orientate alla risoluzione delle problematiche inerenti le attività della struttura affidata e gestione delle emergenze.

Autonomia e flessibilità - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli

Collaborazione e gestione delle risorse - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i dirigenti, con i colleghi e con il personale e di ottimizzare l'utilizzo delle risorse umane e finanziarie assegnate.

Differenziazione - Capacità di valutazione differenziata dei dipendenti assegnati all'Area di competenza, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.

Alla performance organizzativa si attribuisce un peso pari a 40 punti, mentre alla performance individuale si attribuisce un peso di 60 punti.

La valutazione dei Responsabili di UOB viene effettuata mediante la scheda n.2, All.2

Misurazione e valutazione dei Titolari di posizioni organizzative professionali

La metodologia di valutazione per i Titolari di posizioni organizzative professionali si articola tenendo a riferimento i seguenti elementi:

- performance individuale: valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi specificamente assegnati con il piano della performance;
- performance organizzativa, cioè alle competenze dimostrate ed ai comportamenti organizzativi e professionali performanti come da seguente prospetto:

Interazione con il Direttore - Capacità di soddisfare le esigenze, indirizzi ed aspettative del Direttore e di conformarsi efficacemente ed in tempi ragionevoli alle direttive ed alle disposizioni emanate.

Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione

Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare

Autonomia e flessibilità - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli

Alla performance organizzativa si attribuisce un peso pari a 40 punti, mentre alla performance individuale si attribuisce un peso di 60 punti.

La valutazione dei Titolari di posizioni organizzative poste all'interno di UOB viene effettuata mediante la scheda n.3, All. 3

D)

Misurazione e valutazione del restante personale

La metodologia di valutazione per il restante personale si articola tenendo a riferimento i seguenti elementi:

- performance individuale: valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi specificamente assegnati con il piano della performance;
- alle competenze dimostrate ed ai comportamenti organizzativi e professionali come da seguente prospetto:

<i>Competenza nello svolgimento delle attività</i>
<i>Capacità di adattamento al contesto lavorativo</i>
<i>Propensione all'aggiornamento professionale ed all'innovazione</i>
<i>Capacità di assolvere ai compiti assegnati</i>
<i>Capacità di organizzazione del lavoro</i>
<i>Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze — Capacità, in relazione ai compiti e materie assegnate, di rispettare le tempistiche, orientando le attività ed effettuando le eventuali correzioni.</i>

Alla performance organizzativa si attribuisce un peso pari a 60 punti, mentre alla performance individuale si attribuisce un peso di 40 punti.

La valutazione del personale viene effettuata mediante la scheda n. 4, All.4.

Si considera negativa, ai fini dell'applicazione dell'art.3, comma 5- bis, del D.Lgs. n.150/2009, una valutazione complessiva con punteggio inferiore a 50.

Ove reiterate nel corso di un triennio, tale valutazione può condurre a procedimenti disciplinari per insufficiente rendimento, con applicazione dell'art.55 quater del D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i..

**AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE (SMVP) DELL'ISTITUTO SPERIMENTALE ZOOTECNICO PER LA
SICILIA - ANNO 2022**

**AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE (SMVP) DELL'ISTITUTO SPERIMENTALE ZOOTECNICO PER LA
SICILIA – ANNO 2022**

Premessa

Il presente SMVP rappresenta un aggiornamento e sostituzione del precedente sistema di valutazione della performance in uso presso l'Istituto Sperimentale Zootecnico per la Sicilia, per uniformarlo alle novità introdotte dalla normativa nazionale e dalle disposizioni regionali in materia.

Il Decreto Legislativo n.150 del 27 ottobre 2009 e successive modificazioni, unitamente alle modifiche apportate dal D.P.R. 9 maggio 2016 n.105, dall'art.11 della LR n.5/2011 e dal D.P. Reg. n.52/2012 e s.m.i., ha previsto l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi.

Il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni pubbliche un quadro di azione che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (input) a quella di risultati (output ed outcome), orientato a porre il cittadino al centro della programmazione (customer satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza), e rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (premiabilità selettiva).

La citata legislazione, infatti, sostituendo definitivamente il concetto di produttività individuale e collettiva del previgente ordinamento, ha introdotto il concetto di performance organizzativa e individuale.

Al fine di consentire all'Ente di poter valutare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente (Direttore, Responsabili delle Unità operative e di Posizioni Organizzative e restante personale), l'amministrazione si è dotata di un proprio "Sistema di misurazione e valutazione della performance", di seguito definito "SMVP", previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Il "SMVP" va aggiornato annualmente, previo parere preventivo e vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

L'aggiornamento può non essere effettuato a condizione che l'Ente attesti che il "SMVP" non richiede alcuna modifica.

Il risultato dell'attività di misurazione e valutazione delle performance dovranno essere resi pubblici sul sito web dell'Ente, nel link "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Performance", per garantire la massima trasparenza sugli esiti dell'attività di misurazione a valutazione svolta dall'organo competente.

Il presente SMVP intende recepire l'impianto del D.Lgs n. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs n.74/2017, secondo cui ogni amministrazione pubblica:

- è oggi tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti ed a tal fine ogni amministrazione pubblica adotta un sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- deve tenere, altresì, conto delle Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance del dicembre 2017 emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della Performance.

Tale disciplina, in parte già applicata in virtù dell'art.11 della L.R. n. 5/2011 (che ha in proposito stabilito che i soggetti di cui all'art. 1, comma 1, della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, perseguono il continuo miglioramento degli standard qualitativi ed economici dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali del personale attraverso l'utilizzo di strumenti di valorizzazione del merito e di metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi meritocratici di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi), è stata in qualche modo recepita in maniera dinamica dalla Regione Siciliana, che ha così provveduto:

- a dotarsi di un nuovo "*Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale*" (SMVP), predisposto ai sensi dell'articolo 7 del D.P.Reg. 21 giugno 2012, n. 52, apprezzato dalla Giunta regionale con deliberazioni n. 11 del 3 gennaio 2019 e n. 86 del 13 marzo

2019, ed adottato con Decreto presidenziale n. 517/Gab del 20 marzo 2019, rettificato con Decreto presidenziale n. 539/Gab del 30 aprile 2019, ed aggiornato per l'anno 2021 con D.P.Reg. n. 44/gab del 15 gennaio 2021, superando così quei "Criteri generali per la valutazione della dirigenza regionale" adottati con provvedimento dell'Assessore regionale destinato alla Presidenza in data 29 ottobre 2007, pubblicato sulla GURS n. 54 del 16 novembre 2007 e s.m.i, nonché i sistemi di valutazione del personale del comparto non dirigenziale utilizzati presso le strutture di massima dimensione dell'amministrazione regionale, che conseguentemente hanno cessato di avere applicazione una volta definita la valutazione dell'attività svolta nell'anno 2018.

- a revisionare in ragione del D.Lgs. 25 maggio 2017, n.74, modificativo del D.Lgs. n.150/2009, il regolamento attuativo dell'art. 11 della LR n.5/2011, emanato con D.P.Reg. 21 giugno 2012, n. 52 - che definisce il nuovo "Ciclo di gestione della performance" il quale, in coerenza con i contenuti e con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio, si sviluppa nelle fasi della programmazione, del monitoraggio e controllo, della misurazione e valutazione della performance organizzative e individuale e della rendicontazione dei risultati -, con l'adozione del D.P. Reg. 5.09.2019, n.16.

In applicazione della riferita normativa, il SMVP oggi in uso presso l'Amministrazione regionale e negli Enti ex art.1 della LR 10/2000, in sintesi, ha lo scopo di:

- Individuare obiettivi misurabili, associati ad un sistema di indicatori ed alla corretta gestione delle risorse umane e finanziarie assegnate, che costituiscono i presupposti essenziali per l'attuazione del processo di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance della Regione Siciliana, secondo criteri selettivi e di differenziazione, nella logica del miglioramento continuo delle prestazioni.
- Valutare l'apporto di ciascun dipendente agli obiettivi dell'amministrazione regionale e quindi alla performance;
- Promuovere la cultura della legalità, dell'etica professionale, della responsabilità istituzionale e sociale;
- Promuovere l'equa gestione delle risorse umane ed il loro processo di crescita;
- Promuovere l'orientamento al risultato, l'innovazione ed il miglioramento dei processi amministrativi;
- Orientare alla cura degli interessi pubblici e della collettività.

Gli attori, poi, del SMVP sono:

- l'organo d'indirizzo politico-amministrativo, cui compete l'esercizio della funzione di indirizzo e la definizione degli obiettivi da perseguire e dei programmi da attuare, nonché la verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici ai sensi dell'art. 15 lett c) D.lgs 150/09 con il supporto dell'OIV ed il ruolo di responsabile della valutazione della performance individuale per la dirigenza apicale;
- il dirigente apicale, titolare di Centro di Responsabilità Amministrativa (CRA), cui compete la responsabilità univoca dei programmi di bilancio assegnati al CRA medesimo e la responsabilità dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati;
- i dirigenti preposti alle articolazioni organizzative che partecipano al processo di programmazione, al processo di monitoraggio e infine alla valutazione, sia come soggetti valutatori che come soggetti valutati;
- l'OIV che sostituisce i servizi di controllo interno ex D.Lgs n.286/1999 dell'Ente e fornisce, lungo tutto il ciclo, un supporto metodologico ad esso volto ad assicurare efficacia, solidità e affidabilità al SMVP. adottato, e soprattutto ex art. 14 del D.L.GS 150/2009 e s.m.i. garantisce obbligatoriamente i processi di misurazione e valutazione degli obiettivi, ma non quello di programmazione, prerogativa esclusiva dell'Organo d'indirizzo politico.

Quindi, il suddetto SMVP disegna un processo di valutazione sistematico ed integrato sul piano gestionale che individua responsabilità e ruoli, assegna responsabilità individuali e promuove lo spirito di una amministrazione attenta al raggiungimento di elevati *standard* qualitativi ed economici nell'esercizio delle proprie attività e nell'erogazione di servizi al cittadino, avendo cura di distinguere la dimensione gestionale della performance da quella politica di indirizzo strategico.

Poi, le risultanze della valutazione di performance organizzativa ed individuale sono utilizzate per l'erogazione delle premialità al personale dipendente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 19 del d.lgs n. 150/2009 così come modificato dal d.lgs. n. 74/2017 e dalle Linee guida per il sistema di misurazione e valutazione della performance emanate nel 2017 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, dipartimento della funzione pubblica – ufficio per la valutazione della performance.

Si fa presente che la valutazione negativa delle performance rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e, in casi specifici e determinati, a fini disciplinari.

In conclusione, dunque, in forza delle circostanze rappresentate e per gli aspetti che qui ci riguardano, il presente SMVP, con efficacia a partire dall'anno 2022, rappresenta una revisione del precedente sistema di valutazione (per superare il desueto SMVP impostato sul cd "sistema Turrisi" di cui alla GURS n.54 del 16/11/2007, peraltro scaduto il 31.12.2018), traendo spunto in via analogica dagli aspetti salienti di quanto previsto dall'art.11 della L.R. n.5/2011 (di recepimento in Sicilia del D.Lgs. n.150/2009 come modificato dal D.Lgs n.74/2017) e dal regolamento attuativo di cui al D.P.reg. n.52/2012 come integrato dal D.P.Reg n.16/2019 anche per ciò che riguarda la regolamentazione dei compiti e del funzionamento dell'OIV.

Art.1 - Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa ed individuale sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Istituto Sperimentale Zootecnico per la Sicilia, 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. L'Istituto Sperimentale Zootecnico per la Sicilia (ISZS) è un ente di diritto pubblico che ha amministrazione e rappresentanza propria, il cui ordinamento ed il funzionamento sono regolati dallo Statuto e dai propri regolamenti interni.
In particolare la vigente articolazione amministrativa dell'ISZS è definita in un'unica struttura verticistica denominata "direzione", sottoarticolata in unità operative ed uffici semplici come definiti dall'art. 4 della L.R. n.10/2000. Peraltro, sul piano dell'assetto organizzativo, in relazione alle finalità dell'Ente, all'interno della "Direzione" sono individuate le Unità Operative di Base, nonché uffici semplici.
3. Come si diceva, il vertice della struttura è rappresentato dal Direttore del ISZS, posto a capo della struttura dell'Ente, denominata Direzione, che, ai fini del trattamento economico ed accessorio, "coincide con il Servizio", e quindi con una struttura intermedia ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge regionale n. 10/2000. Lo Statuto individua, tra le prerogative del Direttore quella di attribuire ai dirigenti gli incarichi e le responsabilità, definendo gli obiettivi che essi devono perseguire; lo stesso statuto gli attribuisce la direzione, il controllo ed il coordinamento dell'attività dei dirigenti.
4. Poiché la posizione apicale dell'ISZS appare individuata nella figura del Direttore, che sovrintende gestionalmente l'Ente, ne esercita l'alta vigilanza ed impartisce le opportune direttive generali, tutte le altre posizioni dirigenziali non possano essere, anche ai fini del trattamento giuridico, economico ed accessorio, nonché gerarchico, di livello superiore e/o uguale. L'ISZS misura e valuta la *performance* con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola ed ai singoli dipendenti, secondo le modalità conformi a quanto disposto con il presente Sistema e con gli indirizzi impartiti dalla *governance politica*. L'ISZS promuove il merito ed il miglioramento della *performance*

- organizzativa ed individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche.
5. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla *performance*, in assenza delle verifiche ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente Sistema.
 6. Il rispetto delle disposizioni del presente Sistema 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.
 7. La valutazione negativa, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale ed ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, c.1, lett. f-quinquies, del D.Lgs. 30.03.2001, n.165, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del presente Sistema.
 8. Dall'applicazione delle disposizioni del presente Sistema non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. L'ISZS utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 2 - Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

1. L'assolvimento delle misure e degli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione previsti dalla legge e dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dovrà essere considerato nel processo di definizione degli obiettivi strategici, operativi ed individuali delle strutture, del Direttore e del personale coinvolto ed incide sulla valutazione della performance di questi ultimi.

Art. 3 - La customer satisfaction

1. La valutazione della performance organizzativa richiede, altresì, un'attenta e scrupolosa analisi alla qualità dei servizi erogati dall'ISZS ed alla soddisfazione dell'utenza.
Essa evidenziata mediante: - anche comunicazione diretta all'OIV: per via telematica alla casella di posta elettronica dell'ISZS, presente nella sezione dedicata in Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente, mediante il format di segnalazione che sarà reso disponibile rispetto alle tempistiche, affidabilità dei dati forniti, collaborazione e capacità di comunicazione; - rilevazione del grado di soddisfazione attraverso indagini di customer satisfaction condotte mediante questionario on line che si renderanno disponibili sul sito istituzionale dell'Ente.
2. Il grado di soddisfazione degli utenti, inoltre, potrà essere rilevato attraverso questionari somministrati a tutti i visitatori dell'area dell'ISZS.
3. Le rilevazioni di che trattasi andranno a confluire nella valutazione della performance organizzativa dell'Ente al fine di migliorare il rapporto con l'esterno mediante la definizione di specifici obiettivi nel piano performance.

Art. 4 - Ciclo di Gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'art.1, l'ISZS sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con i cicli di programmazione e di bilancio, il ciclo di gestione della *performance*.
2. Il ciclo di gestione della *performance* dell'ISZS si articola nelle seguenti fasi:

- a. definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei rispettivi indicatori, dei valori di risultato attesi, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente e, in prospettiva futura, nel triennio precedente;
- b. indicazione delle risorse funzionali al raggiungimento degli obiettivi;
- c. monitoraggio in corso di esercizio e proposta di attivazione di eventuali interventi correttivi, a cura del Direttore dell'ISZS, almeno una volta all'anno;
- d. misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- e. rendicontazione dei risultati all'organo di indirizzo politico-amministrativo, ai cittadini, all'utenza ed agli stakeholders;
- f. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

3. Il presente Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* definisce:

- a. i criteri e le modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- b. le fasi, i tempi, ed i soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance;
- c. le modalità applicative delle procedure di riesame relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- d. le modalità di raccordo ed integrazione con i documenti di programmazione e di bilancio.

Art. 5 - Obiettivi e indicatori

Il piano della performance dell'ISZS è articolato secondo la seguente struttura:

- obiettivi strategici: sono elencati nella Direttiva sulla base delle missioni e dei programmi individuati nei documenti di bilancio e rappresentano gli ambiti fondamentali di intervento;
- obiettivi operativi annuali: sono definiti in collegamento con gli obiettivi strategici ed assegnati alla direzione (che, in tal modo, ne assume la responsabilità di conseguimento), sono corredati da indicatori, target e scadenze; in armonia con gli obiettivi operativi assegnatigli, il Direttore affida formalmente gli obiettivi al personale dell'ISZS;
- azioni: consistenti, per ciascun obiettivo operativo, nell'esplicitazione di risorse, responsabilità, indicatori di performance e tempi.
- indicatori: sono le misure utilizzate per verificare, in relazione a ciascun obiettivo, il livello di performance o le condizioni di contesto delle relative attività; comprendono indicatori di output (quantità o qualità di output), di efficienza (relazione tra output e impiego risorse), di efficacia (adeguatezza dell'output rispetto a fabbisogno, esiti), di contesto (informazioni su elementi del contesto);
- target: costituiscono il livello atteso di performance per ciascun obiettivo, con riferimento a pertinenti indicatori e/o ad eventuali fasi progettuali per il suo conseguimento.

Per ogni obiettivo saranno previste una o più azioni intermedie ed un'azione conclusiva. Per ogni obiettivo operativo devono essere individuati uno o più indicatori ed i relativi target, al fine di consentire la misurazione e la valutazione della performance. Ciascun obiettivo operativo è articolato in una o più azioni a ciascuna delle quali è associato un peso, in modo

che la somma dei pesi associati a tutte le azioni di un singolo obiettivo operativo sia pari a 100.

1. Gli obiettivi da individuare ai fini della misurazione e valutazione della performance dovranno essere:

a. rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed agli strumenti di programmazione dell'ITSZS.

b. specifici e misurabili;

c. riferibili ad un arco temporale determinato;

d. correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.

2. Gli indicatori esprimono l'insieme di valori, informazioni e dati - omogenei e pertinenti rispetto al fenomeno da valutare - che consentono di misurare il grado di conseguimento degli obiettivi.

Di seguito si delineano le caratteristiche che ciascun indicatore deve avere:

Misurabilità L'indicatore, può fare riferimento anche alla qualità dell'attività svolta in termini di precisione, tempestività, puntualità, completezza, attendibilità e innovatività.

Comprensibilità L'indicatore deve essere chiaramente definito, contestualizzato, comprensibile anche a soggetti con conoscenze non specialistiche.

Rilevanza L'indicatore deve essere utile, significativo ed associabile ad un'attività chiave fra quelle svolte dall'Amministrazione.

Confrontabilità L'indicatore deve consentire un'attività di benchmarking ovvero comparazioni, che presuppongono il possesso di dati storici sullo stesso indicatore, e/o comparazioni sincroniche che presuppongono l'acquisizione di dati da altre realtà organizzative simili.

Fattibilità La raccolta dei dati per la misurazione dell'indicatore deve comportare costi sostenibili in termini di risorse umane, finanziarie, nonché di sistemi informativi.

Affidabilità L'indicatore deve misurare in maniera sufficientemente accurata la realtà che si sta misurando.

Occorre privilegiare indicatori che misurino l'obiettivo in termini di output (risultato immediato di un'attività/processo) ovvero, ove possibile, di outcome (impatto, cioè risultato ultimo di un'attività/processo dal punto di vista dell'utente del servizio).

Art. 6 – Performance organizzativa ed individuale

1. La *performance* organizzativa contempla la *performance* dell'Ente nel complesso, in linea con la missione istituzionale dell'ente e del suo programma di governo, per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e dei portatori di interessi, e quella delle singole unità organizzative.

E' calcolata come media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati alla struttura stessa.

2. La *performance* individuate fa riferimento al contributo fornito dal singolo all'unità organizzativa cui è assegnato, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali ed ai comportamenti.

Art. 7 - Misurazione e valutazione della performance organizzativa

1. Al fine della misurazione e valutazione della *performance* organizzativa potranno considerarsi i seguenti elementi:
- a) la misurazione dell'effettivo grado di attuazione di piani e programmi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti;
 - b) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività anche attraverso modalità interattive;
 - c) la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione dei conseguenti piani e programmi;
 - d) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché alla ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - e) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità in coerenza con la previsione di cui alle norme di riferimento.

2. Gli elementi di cui al comma 1 saranno considerati ai fini della misurazione della performance organizzativa in relazione alla graduale messa a regime degli strumenti di rilevazione della soddisfazione degli utenti (cittadini, soggetti interessati, utenti e destinatari dei servizi).

Art. 8 - Misurazione e valutazione della performance individuale

1. La misurazione e valutazione della *performance* del Direttore dell'Istituto, è collegata:

- alla *performance* organizzativa dell'Ente;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alle competenze e comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati, con particolare riferimento alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, attuata tramite una differenziazione dei giudizi;

2. Per quanta concerne la tipologia degli obiettivi individuali da assegnare al **Direttore dell'Istituto**:

- un obiettivo dovrà essere *obbligatoriamente* riferito all'assolvimento degli obblighi e delle misure in tema di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza;
- Gli ulteriori obiettivi individuali eventualmente da assegnare dovranno essere preferibilmente riferiti ai seguenti ambiti:
 - iniziative/progetti per la rilevazione della *customer satisfaction* sulle attività e sui servizi erogati;
 - promozione delle pari opportunità.

3. La misurazione e valutazione della performance del personale dirigente preposto alle unità organizzative (aree e servizi).

4. La misurazione e valutazione della performance del personale non dirigente, collegata:
- alla *performance* organizzativa della struttura di appartenenza come consuntivata nella Relazione sulla *Performance*;
 - al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

- alle competenze e comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati.

5. Nella valutazione di *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

6. Le Fasi di Programmazione e Valutazione hanno un ordine di successione opposto per dirigenza e comparto definito appunto «cascading opposto»

Programmazione: gli obiettivi vengono assegnati al Direttore e a cascata ai dirigenti di strutture ed infine al comparto non dirigenziale;

Valutazione: la valutazione inizia dal comparto ed a seguire si procede con i dirigenti di strutture ed infine viene valutato il Direttore, ciò al fine di verificare l'andamento dei risultati ottenuti a partire dal personale del comparto non dirigenziale fino alla dirigenza apicale e, pertanto agli obiettivi strategici.

Art. 9 - II Piano della Performance

1. Entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, il Presidente emana la direttiva contenente le "Priorità Politiche".
2. Entro il 31 gennaio di ogni anno, il Consiglio di Amministrazione approva un documento programmatico relativo al triennio successivo, denominato Piano della Performance che declina gli indirizzi strategici in obiettivi strategici ed operativi; stabilisce, gli obiettivi, gli indicatori e i target per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione; tale articolazione dovrà essere coerente con i contenuti, gli strumenti ed il ciclo della programmazione degli obiettivi strategici.
3. In coerenza con il Piano della Performance sono assegnati annualmente, gli obiettivi del dirigente e del personale non dirigente.
4. La mancata adozione del Piano della Performance costituisce condizione ostativa all'erogazione di premi a qualsiasi titolo ed in relazione ad ogni tipologia di incarico. In tale evenienza l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Art.10 - Definizione degli obiettivi e loro assegnazione

1. Il Direttore, sulla base degli obiettivi strategici definiti a seguito delle direttive dell'organo di indirizzo politico-amministrativo, individua, con il concorso dei Responsabili delle singole UOB, gli obiettivi per le principali linee di attività svolte da ciascuna unità organizzativa. Le proposte vengono formulate previa verifica delle risorse umane e finanziarie disponibili, individuando, per ognuno, l'indicatore di risultato e la relativa quantificazione.
2. Successivamente l'organo di indirizzo procede all'assegnazione al Direttore degli obiettivi organizzativi ed individuali, con i relativi pesi.
3. La misurazione e la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi del Direttore viene effettuata con riferimento al raggiungimento di specifici obiettivi individuali relativi all'ambito organizzativo e su linee ritenute di maggiore rilevanza dall'organo di indirizzo politico, sulla base di idonei indicatori di performance.

Allegato 3 - Copia Documento

La valutazione del Direttore compete all'Organismo Indipendente di Valutazione. In particolare, il grado di raggiungimento degli obiettivi viene verificato dall'OIV attraverso gli indicatori derivanti dagli atti di programmazione finanziaria e dal Piano della Performance, approvati dall'ISZS, con riferimento a ciascun obiettivo.

4. La proposta di valutazione del Direttore formulata dall'OIV sarà poi trasmessa al Presidente del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto per i successivi adempimenti.

5. La misurazione e la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi del personale con qualifica non dirigenziale avviene con riferimento al raggiungimento sia di specifici obiettivi individuali sia di obiettivi di unità/gruppo, riferiti ad idonei indicatori.

6. La misurazione e la valutazione dei Responsabili di UOB sono svolte dal Direttore dell'Istituto sulla base del presente sistema di valutazione e sono collegate al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali collegati alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ed ai comportamenti dimostrati nello svolgimento del proprio lavoro.

La verifica dell'attuazione degli obiettivi viene effettuata prendendo in considerazione i report consuntivi sull'attuazione degli obiettivi. Nelle situazioni di mancato raggiungimento degli obiettivi (irrealizzabilità sopravvenuta per eventi imprevisi) sarà cura del soggetto valutato attivarsi tempestivamente per chiedere la riformulazione e revisione degli obiettivi.

7. Per il personale inquadrato nelle singole UOB le valutazioni sono svolte e di competenza dei relativi Responsabili.

Art.11 - Monitoraggio della Performance

1. Il Direttore e i Responsabili di UOB monitorano in corso di esercizio, almeno una volta all'anno, lo stato di avanzamento e di attuazione degli obiettivi, proponendo eventuali interventi correttivi relativi agli obiettivi strategici ed operativi.

2. L'Ufficio competente inquadrato nella UOB Amministrativa coordina il procedimento di monitoraggio, trasferendo all'OIV la relativa reportistica nonché le proposte di interventi correttivi di cui al comma precedente.

3. L'OIV verifica l'andamento della performance, valutando la necessità o l'opportunità di interventi correttivi anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione e dando comunicazione all'organo di indirizzo politico-amministrativo ed all'Ufficio competente delle risultanze ai fini dell'aggiornamento del Piano, da approvarsi entro il 31 luglio.

Art. 12 - La Relazione sulla Performance

1. Il Consiglio di Amministrazione, approva, entro il 30 giugno, un documento, riferito alla precedente annualità, denominato Relazione sulla *Performance*.

2. La Relazione sulla *performance* fornisce per ogni singola UOB una sintesi del grado di raggiungimento degli obiettivi.

3. Ciascuna UOB entro il 31 maggio, deve presentare all'Ufficio competente inquadrato nella UOB Amministrativa, una dettagliata relazione esplicativa sulle

attività svolte, corredata da un riepilogo dei dati relativi al raggiungimento degli obiettivi ed ai target assegnati.

4. L'OIV procede alla validazione della Relazione sulla *performance* entro 30 giorni dall'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione. La validazione della Relazione è condizione inderogabile per l'attribuzione dei premi.

Art. 13 — Soggetti

1. Il Presidente ed il Consiglio di Amministrazione:

- promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità;
 - adotta ed aggiorna annualmente, previo parere vincolante dell'OIV, il SMVP;
 - definisce ed approva il Piano e la Relazione sulla *Performance*;
 - definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico - gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione;
- Il C.d.A. è l'organo cui compete l'assegnazione degli obiettivi e la valutazione (quest'ultima su proposta dell'OIV) della *performance* del Direttore dell'Istituto.

2. L'OIV è il soggetto cui compete:

- la formulazione del parere vincolante sul sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP);
- la garanzia della correttezza del processi di misurazione e valutazione come definiti dal presente SMVP;
- la formulazione, al Presidente ed al Consiglio di Amministrazione, della proposta di valutazione della *performance* del Direttore dell'Istituto;
- il monitoraggio della *performance*, valutando la necessità o l'opportunità di interventi correttivi anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione;
- la validazione della Relazione sulla *performance*.

3. Il Direttore è il soggetto cui compete:

- La definizione e l'assegnazione degli obiettivi operativi ai Responsabili delle UOB, ai titolari di posizioni organizzative qualora istituite, ed al personale dipendente;
- La valutazione della performance dei Responsabili delle UOB e dei Titolari di posizioni organizzative in staff;
- Il monitoraggio in corso di esercizio, almeno una volta all'anno, dello stato di avanzamento e di attuazione degli obiettivi, proponendo eventuali interventi correttivi relativi agli obiettivi strategici e operativi.

4. I Responsabili delle UOB sono i soggetti cui compete:

- la proposta al Direttore di individuazione e di assegnazione degli obiettivi individuali e la valutazione della *performance* individuale dei titolari delle posizioni organizzative professionali afferenti alla UOB, e del personale incaricato presso la propria UOB di competenza.
- Il monitoraggio, in collaborazione con il Direttore, dello stato di avanzamento e di attuazione degli obiettivi, proponendo eventuali interventi correttivi relativi agli obiettivi strategici e operativi.

5. L'Ufficio competente - Struttura Tecnica Permanente è il soggetto cui compete:

- il coordinamento di tutte le attività finalizzate alla elaborazione, monitoraggio ed aggiornamento del Piano e della Relazione sulla *Performance* anche attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei soggetti interessati;
- il supporto all'OIV in tutte le attività di competenza;
- il raccordo con il Direttore e le UOB.

6. La competenza a valutare il dipendente che nel corso dell'anno solare abbia prestato servizio presso due o più UOB è attribuita al Responsabile della struttura di ultima assegnazione sentiti i Responsabili delle altre UOB.

Art.14 – Titolari di posizioni organizzative e professionali

Per i titolari di posizione organizzativa e professionale di cui all'art. 19 e 21 del CCRL del comparto non dirigenziale per il triennio giuridico ed economico 2016-2018 relativamente al personale di Categoria D e C, l'art.20 comma 5 del medesimo CCRL prevede che il risultato delle attività svolte dai dipendenti, cui siano stati attribuiti i predetti incarichi, è soggetto a specifica e periodica valutazione di cadenza annuale con l'individuazione di appositi criteri.

Sotto tale profilo, la valutazione dei risultati conseguiti avviene da parte del Dirigente responsabile della struttura alla quale la posizione organizzativa risulta funzionalmente assegnata.

Il punteggio attribuito a ciascun titolare di posizione organizzativa, a consuntivo delle funzioni e dell'attività svolta nel corso dell'anno considerato, è determinato in funzione, principalmente, dei risultati conseguiti in riferimento agli obiettivi assegnatigli ed, in secondo luogo, in funzione della capacità di realizzare gli stessi in un contesto ambientale e gestionale favorevole.

Pertanto la valutazione della prestazione individuale dei titolari di P.O. Avviene anch'essa sui due piani di analisi:

- a) performance individuale (con peso da assegnare di max 60)
- b) performance organizzativa (con peso da assegnare di max 40)

Art. 15 — Fasi del ciclo della performance

Le 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 di apposite schede, controfirmate per presa visione dal valutato. All'avvenuta approvazione del Piano della *Performance*, entro 15 giorni dalla positiva valutazione da parte del Assessorato Reg.le Vigilante, il Presidente assegna gli obiettivi individuali al Direttore dell'ISSS.

Quest'ultimo, entro i 10 giorni successivi, assegna gli obiettivi individuali ai Responsabili delle Aree, ai titolari di posizioni organizzative professionali qualora istituite, ed al personale delle Aree.

In caso di riorganizzazione o mobilità interna, con conseguente modificazione delle attività svolte e degli obiettivi precedenti, entro 15 giorni dall'assunzione in servizio, il Direttore assegna nuovi obiettivi al personale interessato.

b. **Consuntivazione**: Questa fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva.

I valutandi predispongono e forniscono al valutatore apposita dettagliata relazione, nella quale indicano, per ciascuno dei fattori valutativi previsti, ogni elemento utile ai fini della valutazione, allegando eventualmente la documentazione a supporto; va conclusa entro il 31 maggio dell'anno successivo all'adozione del Piano.

c. **Valutazione finale:** Il valutatore, raccolti gli elementi di valutazione e la misurazione della *performance* organizzativa, risultante dalla Relazione sulla *performance*, compila la scheda di valutazione.
Il valutatore effettua un colloquio nel corso del quale presenta la scheda compilata e raccoglie le eventuali osservazioni.
Il valutatore provvede alla stesura finale della scheda di valutazione, che viene controfirmata per presa visione dal valutando.
Va conclusa entro 30 giorni dall'avvenuta validazione della Relazione sulla performance.

Art. 16 — Scheda di valutazione

1. Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione.
La scheda contiene i seguenti elementi:
 - a. per ogni fattore di valutazione ed eventuali elementi di dettaglio, un risultato in relazione al peso del fattore;
 - b. la data di decorrenza di assegnazione degli obiettivi;
 - c. la totalizzazione espressa in centesimi della valutazione complessiva;
 - d. la firma del valutatore e quella del valutato, quest'ultima per presa visione;
 - e. la data in cui la scheda stessa è presentata al valutato.
2. I format delle schede di valutazione, differenti in virtù delle diverse tipologie del dirigente e del personale, sono allegate al presente piano.

Art. 17 — Richiesta di riesame

1. Entro e non oltre 10 giorni dalla data di presa visione della scheda di valutazione, il valutato può presentare una richiesta di riesame in forma scritta, motivata e circostanziata.
2. La competenza a decidere sulle richieste di riesame è così articolata:
 - per il Direttore dell'Istituto provvede il Presidente del C.D.A;
 - per il personale non dirigente Responsabile di UOB provvede l'OIV;
 - per i titolari di posizione organizzative professionali provvede il Direttore se l'ufficio è incardinato all'interno di una UOB. Diversamente provvede l'OIV
 - per il personale di comparto in servizio presso le singole UOB provvede il Direttore.
3. Ai fini del riesame di cui al comma precedente il valutato può richiedere un colloquio, durante il quale potrà essere assistito da un rappresentante sindacale da lui stesso designato;
4. Il riesame dovrà essere concluso entro 15 giorni dalla richiesta.

Art.18 — Applicazione dello SMVP al personale dell'Istituto Sperimentale Zootecnico per la Sicilia

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, si applica al Direttore dell'Istituto, ai Responsabili di UOB ed al restante personale in servizio da almeno tre mesi, anche in posizione di comando.

Allegato I: "Modalità operative"

A) Misurazione e valutazione della performance del Direttore dell'ISZS

La metodologia di valutazione per il Direttore dell'Istituto si articola tenendo a riferimento i seguenti elementi:

- performance individuale: valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi specificamente a lui assegnati con il piano della performance;
- performance organizzativa, intesa come le competenze professionali e manageriali ed i comportamenti organizzativi posti in essere nel corso dell'anno di riferimento, come da seguente prospetto:

<i>Intervazione con gli organi di indirizzo politico</i> - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente ed in tempi ragionevoli alle direttive ed alle disposizioni emanate dall'organo di indirizzo.
<i>Gestione economica, organizzativa e del personale</i> - Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità, ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale. - Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori
<i>Collaborazione</i> - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con l'organo di indirizzo, con i titolari di P.O. e con tutto il personale.
<i>Orientamento all'innovazione</i> - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione
<i>Autonomia e flessibilità</i> - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli.
<i>Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare</i>
<i>Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione</i>
<i>Supporto tecnico-giuridico agli Organi dell'Ente</i>

Alla performance organizzativa si attribuisce un peso pari a 40 punti, mentre alla performance individuale si attribuisce un peso di 60 punti.

La valutazione del Direttore dell'ISZS viene effettuata mediante la scheda n.1-All.1

B) Misurazione e valutazione del Responsabili delle UOB

La metodologia di valutazione per i Responsabili delle UOB si articola tenendo a riferimento i seguenti elementi:

- a) performance individuale: valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi specificamente assegnati con il piano della performance;
- b) performance organizzativa, cioè alle competenze dimostrate ed ai comportamenti organizzativi e professionali performanti come da seguente prospetto:

Interazione con il Direttore - Capacità di soddisfare le esigenze, indirizzi ed aspettative del Direttore e di conformarsi efficacemente ed in tempi ragionevoli alle direttive ed alle disposizioni emanate

Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze — Capacità, in relazione agli strumenti di programmazione, di rispettare le tempistiche, orientando le attività, monitorandone gli avanzamenti ed effettuando le eventuali correzioni.

Orientamento al problem solving - Capacità di svolgere attività orientate alla risoluzione delle problematiche inerenti le attività della struttura affidata e gestione delle emergenze.

Autonomia e flessibilità - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli

Collaborazione e gestione delle risorse - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i dirigenti, con i colleghi e con il personale e di ottimizzare l'utilizzo delle risorse umane e finanziarie assegnate.

Differenziazione - Capacità di valutazione differenziata dei dipendenti assegnati all'Area di competenza, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.

Alla performance organizzativa si attribuisce un peso pari a 40 punti, mentre alla performance individuale si attribuisce un peso di 60 punti.

La valutazione dei Responsabili di UOB viene effettuata mediante la scheda n.2, All.2

Misurazione e valutazione dei Titolari di posizioni organizzative professionali

La metodologia di valutazione per i Titolari di posizioni organizzative professionali si articola tenendo a riferimento i seguenti elementi:

- performance individuale: valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi specificamente assegnati con il piano della performance;
- performance organizzativa, cioè alle competenze dimostrate ed ai comportamenti organizzativi e professionali performanti come da seguente prospetto:

Interazione con il Direttore - Capacità di soddisfare le esigenze, indirizzi ed aspettative del Direttore e di conformarsi efficacemente ed in tempi ragionevoli alle direttive ed alle disposizioni emanate.

Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione

Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare

Autonomia e flessibilità - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli

Alla performance organizzativa si attribuisce un peso pari a 40 punti, mentre alla performance individuale si attribuisce un peso di 60 punti.

La valutazione dei Titolari di posizioni organizzative poste all'interno di UOB viene effettuata mediante la scheda n.3, All. 3

D)

Misurazione e valutazione del restante personale

La metodologia di valutazione per il restante personale si articola tenendo a riferimento i seguenti elementi:

- performance individuale: valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi specificamente assegnati con il piano della performance;
- alle competenze dimostrate ed ai comportamenti organizzativi e professionali come da seguente prospetto:

<i>Competenza nello svolgimento delle attività</i>
<i>Capacità di adattamento al contesto lavorativo</i>
<i>Propensione all'aggiornamento professionale ed all'innovazione</i>
<i>Capacità di assolvere ai compiti assegnati</i>
<i>Capacità di organizzazione del lavoro</i>
<i>Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze — Capacità, in relazione ai compiti e materie assegnate, di rispettare le tempistiche, orientando le attività ed effettuando le eventuali correzioni.</i>

Alla performance organizzativa si attribuisce un peso pari a 60 punti, mentre alla performance individuale si attribuisce un peso di 40 punti.

La valutazione del personale viene effettuata mediante la scheda n. 4, All.4.

Si considera negativa, ai fini dell'applicazione dell'art.3, comma 5- bis, del D.Lgs. n.150/2009, una valutazione complessiva con punteggio inferiore a 50.

Ove reiterate nel corso di un triennio, tale valutazione può condurre a procedimenti disciplinari per insufficiente rendimento, con applicazione dell'art.55 quater del D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i..

Spett. Le si inoltra quanto in oggetto.

Distinti Saluti

OIV

Dott.ssa Giovanna Iacono

ISTITUTO SPERIMENTALE ZOOTECNICO PER LA SICILIA
Protocollo Interno N. 318/2022 del 21-01-2022
Allegato 4 - Copia Documento

ISTITUTO SPERIMENTALE ZOOTECNICO PER LA SICILIA
Protocollo Interno N. 318/2022 del 21-01-2022
Allegato 4 - Copia Documento