

**REGOLAMENTO IN MATERIA DI VALUTAZIONE E PREMIALITÀ
DELL'ENTE AUTODROMO DI PERGUSA
(D.Lgs. 150/2009 e successive modifiche e integrazioni)**

Art. 1 - Oggetto

1. In applicazione dei principi contenuti nel D. lgs. 150/2009, ogni amministrazione pubblica è 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 ed ai singoli dipendenti.
2. Il sistema di misurazione e valutazione, di cui al presente regolamento, viene adottato ai sensi dell'art. 7 D.lgs. 150/2009, nell'ambito della autonoma potestà regolamentare prevista dallo Statuto dell'Ente, tenuto conto della peculiare natura del Consorzio Ente Autodromo di Pergusa, che ha come scopo l'organizzazione e la gestione delle attività turistico-sportive indirizzate alla promozione, diffusione, conoscenza e pratica dello sport motoristico nonché la gestione degli impianti sportivi e l'organizzazione delle manifestazioni ricreative, culturali, cinematografiche, fieristiche, di mercato e di spettacolo legate allo sport motoristico.
3. La presente disciplina sostituisce qualsiasi precedente regolamentazione interna all'Ente, di fonte pubblicistica o privatistica, adottata in base alla normativa previgente.

Art. 2 - Finalità della performance

1. La "performance" deve intendersi come miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, miglioramento della trasparenza dei risultati ottenuti e delle risorse impiegate dall'Ente per il loro perseguimento e realizzazione della crescita delle competenze professionali, attraverso una migliore organizzazione del lavoro, 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.
2. La performance viene misurata e valutata e la valutazione è finalizzata all'erogazione dei premi collegati al raggiungimento della performance (performance di struttura ed individuale).
3. Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo 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.

Art. 3 - Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione operano, nell'ambito delle competenze e con le modalità definite dagli articoli che seguono, i seguenti soggetti:
 - a. Il Presidente dell'Ente, il quale, in qualità di responsabile dell'Amministrazione:
 - nomina il componente unico del Nucleo di Valutazione,
 - formula la proposta di *sistema di valutazione* per l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e sovrintende all'applicazione del sistema;
 - predispone lo schema di *piano, triennale ed annuale*, della performance comprensivo di obiettivi ed indicatori per l'approvazione da parte degli stessi da parte del Consiglio di Amministrazione;
 - assegna gli obiettivi alle Strutture ed ai Dirigenti od ai responsabili di posizione organizzativa/alta professionalità, in caso di assenza di Dirigenti nella struttura,
 - valuta i Dirigenti od i responsabili di posizione organizzativa/alta professionalità, in caso di assenza di Dirigenti nella struttura, sulla base della proposta del Nucleo di Valutazione;
 - predispone lo schema di *relazione sulla performance* che verrà approvato dal Consiglio di Amministrazione e verrà successivamente validato dal Nucleo di valutazione.
 - sovrintende al funzionamento dell'intero sistema di misurazione e valutazione della performance in modo tale da renderlo funzionante, efficace ed efficiente. A tal fine è dotato di poteri di impulso che esercita nei confronti di tutti gli altri soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance per far sì che il sistema operi coerentemente ed efficacemente.
 - b. L'Assemblea consortile, la quale definisce le linee guida del piano triennale della performance;
 - c. Il Consiglio di Amministrazione, il quale:
 - approva il sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - approva il piano per la trasparenza e l'integrità;
 - approva il piano annuale e triennale della performance della performance;
 - approva la relazione sulla performance che dovrà successivamente essere validata dal Nucleo di Valutazione.
 - d. I Dirigenti od i responsabili di posizione organizzativa/alta professionalità, in caso di assenza di Dirigenti nella struttura, i quali:
 - collaborano con gli organi dell'Ente e segnatamente con l'Assemblea Consortile nella predisposizione delle Linee guida per il Piano triennale della performance e con il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione dei piani triennali ed annuali della performance. In tali

- occasioni I Dirigenti possono essere sentiti e possono esprimere pareri ed indicazioni, comunque, non vincolanti;
- negoziano con il Presidente l'assegnazione degli obiettivi, degli indicatori e delle risorse nell'ambito della predisposizione del piano della performance;
 - perseguono il raggiungimento degli obiettivi loro assegnati, monitorando anche l'attività gestionale;
 - predispongono i relativi piani di lavoro e assegnano obiettivi al personale dipendente dell'Ente ed assegnato alle loro aree dirigenziali;
 - gestiscono e monitorano l'andamento dell'attività ai fini del raggiungimento degli obiettivi previsti;
 - svolgono la complessiva funzione di valutazione del personale sull'attività svolta, evidenziando specificamente gli ambiti rilevanti ai fini della valutazione della performance;
 - definiscono i report periodici ed il report finale sulla propria attività;
 - garantiscono la trasparenza nella misura e nelle modalità previste dalla legge;
 - forniscono riscontro documentale di tutte le attività di cui ai punti precedenti secondo le indicazioni provenienti dal Direttore-Segretario o dal Nucleo di valutazione.
- e. Il Direttore-Segretario che, in mancanza di Dirigenti o di responsabili di posizione organizzativa/alta professionalità,, svolge le attività a questi ultimi assegnate.
- f. Il Nucleo di Valutazione, il quale:
- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;
 - comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti e al Dipartimento della funzione pubblica;
 - valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
 - garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione della performance;
 - propone al Presidente dell'Ente la valutazione annuale dei Dirigenti o dei responsabili di posizione organizzativa/alta professionalità o del Direttore-Segretario;
 - cura l'applicazione dei principi contenuti nelle linee guida, nelle metodologie e negli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica in materia;
 - nell'esercizio delle sopra indicate funzioni, ha accesso a tutti gli atti e documenti in possesso dell'amministrazione, utili all'espletamento dei

propri compiti, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali. Tale accesso e' garantito senza ritardo.

- ha, altresì, accesso diretto a tutti i sistemi informativi dell'amministrazione, ivi incluso il sistema di controllo di gestione, e può accedere a tutti i luoghi all'interno dell'amministrazione, al fine di svolgere le verifiche necessarie all'espletamento delle proprie funzioni, potendo agire anche in collaborazione con gli organismi di controllo di regolarità amministrativa e contabile dell'amministrazione. Nel caso di riscontro di gravi irregolarità, il Nucleo indipendente di valutazione effettua ogni opportuna segnalazione agli organi competenti;
- La validazione della Relazione sulla performance e' condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

2. L'attività dei diversi soggetti è improntata ai principi di collaborazione e coordinamento, al fine di assicurare effettività al sistema di misurazione e valutazione e correttezza nell'applicazione degli strumenti premiali.

Art. 4 - Il Piano Triennale ed il Piano Annuale della performance

1. Per rendere la misurazione e la valutazione della performance oggettiva devono essere preventivamente stabiliti:
 - gli obiettivi ed i risultati che si intendono raggiungere (target);
 - le risorse disponibili da assegnare per il raggiungimento degli obiettivi;
 - gli strumenti che si intendono utilizzare per effettuare la misurazione e la valutazione (indicatori) dei risultati effettivamente raggiunti.
2. Gli obiettivi e gli indicatori vengono fissati preventivamente nei "Piani" della performance, che sono documenti a carattere generale e programmatico adottati in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio dell'Ente, in modo tale da garantire il collegamento tra gli obiettivi e le risorse disponibili.
3. Il piano triennale della performance individua obiettivi in relazione ai generali obiettivi strategici dell'ente per il periodo di riferimento di tre anni.
4. Eventuali aggiustamenti e modifiche degli obiettivi fissati nel piano triennale in conseguenza dei dati concretamente osservati, analizzati e misurati, possono essere effettuate attraverso l'adozione del piano annuale della performance.
5. Le linee guida per il Piano triennale della performance vengono fissate ed approvate dall'Assemblea Consortile, sentiti i vertici dell'Amministrazione che a loro volta consultano i Dirigenti od i responsabili di posizione organizzativa/alta professionalità od il Direttore-Segretario, in caso di loro assenza.
6. Il piano Triennale ed il piano Annuale della performance vengono predisposti dal Presidente ed approvati dal Consiglio di Amministrazione consortile.
7. I piani triennale ed annuale individuano specifici obiettivi operativi e indicatori di performance, anche intermedi e finali, ai quali è collegata, in generale, l'erogazione dei premi ai Dirigenti ed al personale.

Art. 5 - Gli Obiettivi

1. Gli obiettivi sono contenuti nel piano triennale ed in quello annuale e devono avere le seguenti caratteristiche:
 - essere pertinenti rispetto alla missione istituzionale dell'Ente, agli obiettivi strategici dell'Ente, ai bisogni dei fruitori dei servizi dell'Ente ed ai bisogni delle collettività che con l'erogazione di tali servizi vengono, di volta in volta, coinvolte;
 - essere specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - essere tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati;
 - essere riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
 - essere commisurati ai valori di riferimento derivanti da comparazioni con amministrazioni omologhe;
 - essere correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
2. Gli obiettivi si distinguono in obiettivi *"di struttura"* ed in *"obiettivi individuali"*.
3. Gli obiettivi *"di struttura"* sono quelli indicati nell'all. 1.
4. Gli obiettivi *"individuali"* sono quelli indicati nell'all. 2.
5. Gli obiettivi indicati negli allegati 1 e 2 costituiscono *"obiettivi tipo"* finalizzati al raggiungimento della performance e sono suscettibili di essere modificati dall'Amministrazione in sede di conferimento ed assegnazione.
6. Ogni obiettivo ha un *"peso percentuale"* che viene attribuito dall'Amministrazione in relazione al tipo di azione o finalità che intende raggiungere in un determinato periodo.
7. La somma del peso degli obiettivi assegnati deve sempre fare 100.
8. Il Presidente può decidere di assegnare tutti gli obiettivi indicati negli allegati 1 e 2 o solo alcuni di essi.
9. L'Amministrazione dell'Ente, in sede di assegnazione, deciderà quali sono gli *"indicatori"* da affiancare ad ogni obiettivo assegnato, in modo tale da renderlo misurabile e valutabile.
10. Nell'ambito degli obiettivi individuali, agli obiettivi di struttura deve essere attribuito un peso prevalente rispetto a tutti gli altri.
11. Gli obiettivi sono assegnati alle Strutture ed ai Dirigenti dal Presidente del Consorzio .

Art. 6 - Il Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) è l'insieme di atti ed azioni finalizzate a determinare una performance misurabile e valutabile.

2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) può prevedere anche il monitoraggio dei risultati in corso di esercizio e l'attivazione di eventuali interventi correttivi.
3. I risultati raggiunti verranno misurati e valutati ai fini di una:
 - performance *organizzativa* o di struttura, corrispondente all'unità organizzativa assegnata alla responsabilità di un dirigente, intesa come raggiungimento degli obiettivi assegnati alle unità organizzative dell'ente e dell'attribuzione della relativa premialità;
 - performance *individuale* dei Dirigenti o dei responsabili di posizione organizzativa/alta professionalità o del Direttore-Segretario, e la performance *individuale* dei dipendenti, intesa come raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati e della relativa premialità;
 - performance *complessiva* dell'ente, intesa come capacità di curare gli interessi della comunità di soggetti, alla quale si rivolgono e sono indirizzati i servizi erogati dall'Ente.
4. Tutte le performance raggiunte vanno rendicontate e pubblicate.
5. La performance *organizzativa* o di struttura viene misurata e valutata dal Dirigente della struttura stessa.
6. La performance *individuale* dei Dirigenti o dei responsabili di posizione organizzativa/alta professionalità, in caso di assenza di Dirigenti nella struttura, oppure del Direttore-Segretario in caso di loro assenza, viene misurata e valutata dal Nucleo di Valutazione, il quale elabora una proposta di valutazione del dirigente e la indirizza al Presidente dell'Ente per la formale adozione.
7. La performance *individuale* di tutti gli altri dipendenti di ogni area dal Dirigente dell'Area cui la posizione organizzativa o il dipendente appartiene o dal responsabile di posizione organizzativa/alta professionalità, in caso di assenza di Dirigenti nella struttura, oppure del Direttore-Segretario in caso di loro assenza.
8. La performance *complessiva* dell'ente viene predisposta dal Presidente che la sottopone al Consiglio di Amministrazione che l'approva, adottando la relazione annuale sulla performance.
9. La relazione annuale sulla performance così approvata viene inviata al Nucleo di Valutazione per la validazione.
10. La mancata validazione, per qualsiasi motivo, della relazione ad opera del Nucleo di valutazione non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali.

Art. 7 - Performance organizzativa: assegnazione obiettivi - misurazione e valutazione

1. La performance *organizzativa* o di struttura è costituita dal raggiungimento degli obiettivi assegnati alle unità organizzative dell'ente, dotate al vertice di Dirigente o di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità'.
2. Gli obiettivi di struttura vengono assegnati dal Presidente dell'Ente, che li sceglie tra quelli indicati all'**All. 1**.

3. Al momento dell'assegnazione degli obiettivi, devono essere indicati anche gli "indicatori" ossia gli atti e i comportamenti che devono consentire la misurazione di raggiungimento dell'obiettivo assegnato.
4. Il raggiungimento degli obiettivi assegnati e la misurazione e valutazione della performance *organizzativa* o di struttura viene effettuata dal Dirigente.

Art. 8 - Performance individuale: assegnazione obiettivi - misurazione e valutazione

1. La performance *individuale* è costituita dal raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati ai Dirigenti od ai responsabili di posizione organizzativa/alta professionalità od al Direttore-Segretario in caso di assenza di questi ultimi e dal raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati ai dipendenti.
2. La performance *individuale* dei Dirigenti o dei responsabili di posizione organizzativa/alta professionalità, in caso di assenza di Dirigenti nella struttura, oppure del Direttore-Segretario in caso di loro assenza viene misurata e valutata dal Nucleo di Valutazione, il quale elabora una proposta di valutazione e la indirizza al Presidente dell'Ente per la formale adozione.
3. Il Presidente del Consorzio può adottare la proposta di valutazione formulata dal Nucleo come può anche discostarsene.
4. Gli obiettivi individuali vengono assegnati dal Presidente dell'Ente, che li sceglie tra quelli indicati all'**All. 2**.
5. Al momento dell'assegnazione degli obiettivi, devono essere indicati anche gli "indicatori" ossia gli atti ed i comportamenti che devono consentire la misurazione di raggiungimento dell'obiettivo assegnato.
6. I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dei Dirigenti o dei responsabili di posizione organizzativa/alta professionalità, in caso di assenza di Dirigenti nella struttura, oppure del Direttore-Segretario in caso di loro assenza, se non contestati o definitivi, incideranno sulla valutazione della performance dell'anno in cui si sono verificati i fatti oggetto del provvedimento disciplinare adottato.
7. Nel caso in cui il provvedimento disciplinare adottato venga contestato, la misurazione e valutazione della performance verrà eseguita senza considerare il peso degli obiettivi interessati dal comportamento oggetto del provvedimento disciplinare.
8. Ciò al fine di evitare che la semplice contestazione del provvedimento disciplinare possa determinare una mancata valutazione del comportamento contestato.
9. Parimenti, per evitare ogni pregiudizio nei confronti del lavoratore, il valore economico dell'obiettivo interessato dal comportamento disciplinare dovrà essere congelato ed accantonato in favore del lavoratore, in modo tale da poterne misurare e valutare la performance all'esito del giudizio definitivo sul provvedimento disciplinare adottato.

Art. 9 - Gli strumenti di premialità

1. Il conseguimento degli obiettivi di performance previsti nel piano triennale o annuale, accertato secondo modalità e procedure previste dal sistema di misurazione e valutazione, consente l'attribuzione dei premi al personale dirigente e non dirigente, così come previsti dal CCNL

Art. 10 - La formazione delle graduatorie

1. Costituisce presupposto ineludibile per l'attribuzione della premialità l'avvenuta misurazione e valutazione della performance.
2. La valutazione sarà effettuata con distinte graduatorie redatte in ordine alfabetico:
 - per i Dirigenti o per i responsabili di posizione organizzativa/alta professionalità, in caso di assenza di Dirigenti nella struttura, oppure per il Direttore-Segretario in caso di loro assenza, ad opera dal Presidente dell'Ente su proposta del Nucleo di valutazione;
 - per il restante personale, la valutazione sarà effettuata dal Direttore-Segretario, il quale è il soggetto competente a valutare il personale assegnato ad ogni struttura ed è tenuto: a) alla gestione del processo valutativo da svolgersi con le procedure, modalità e tempi previsti dal sistema di misurazione e valutazione; b) ad esprimere la valutazione del personale assegnato con le forme, modalità e limiti previsti; c) ad erogare i premi con le modalità e nei limiti previsti.
3. 5. In caso di mancato rispetto di modalità, presupposti e condizioni nell'ambito del processo valutativo, oppure della mancata predisposizione della graduatoria non sarà, in nessun caso, possibile erogare premi, salvi altri eventuali provvedimenti, compresa, in caso di inerzia l'eventuale surroga da parte del Consiglio di Amministrazione in caso di inerzia del Presidente e da parte del Presidente in caso di inerzia del Direttore-Segretario.

Art. 11 - Determinazione dei compensi incentivanti

1. I premi sono erogati in misura proporzionale alle valutazioni conseguite, secondo quanto stabilito dalla presente disciplina. Non sono erogati ai dipendenti che conseguono una valutazione negativa, intendendosi per tale una valutazione inferiore a 60/100imi.
2. In nessun caso l'assenza può incidere in misura diretta e automatica sulla misura dell'incentivo, ma sarà cura del soggetto incaricato di effettuare la misurazione e valutazione determinarne l'incidenza sui risultati di performance ottenuti.
3. La misura dell'incentivo individuale viene calcolata a seguito della conclusione del processo di valutazione, ripartendo tra il personale interessato la quota complessiva delle risorse destinate alla performance in misura direttamente proporzionale al peso percentuale attribuito agli obiettivi di struttura.

4. Tutti i calcoli che comportano risultati numerici non interi vengono effettuati con arrotondamento per difetto all'unità precedente se pari o inferiori allo 0,5 e per eccesso all'unità superiore se superiori allo 0,5.

Art. 12 - Ripartizione delle risorse

1. Il piano annuale della performance stabilisce la quota di risorse destinate alla premialità assegnata alla direzione di ciascun dirigente, nei limiti delle disponibilità annuali e sulla base del peso degli obiettivi concretamente assegnati.
2. Le risorse destinate a remunerare istituti premiali come le progressioni orizzontali, che, per loro natura, producono effetti di consolidamento delle risorse in capo a soggetti determinati, sono considerate parte integrante del budget assegnato alla struttura organizzativa di assegnazione del personale interessato.

Art. 13 - Procedure di valutazione

1. Per la valutazione dei Dirigenti o dei responsabili di posizione organizzativa/alta professionalità, in caso di assenza di Dirigenti nella struttura, oppure del Direttore-Segretario in caso di loro assenza, il Nucleo formula la proposta di valutazione e la trasmette al Presidente dell'Ente, che esprime e formalizza la valutazione, comunicandola all'interessato.
2. Il Presidente del Consorzio può adottare la proposta di valutazione formulata dal Nucleo come può anche discostarsene, motivando tale scostamento.
3. La valutazione diviene definitiva trascorsi 15 giorni dalla ricezione della comunicazione, a meno che l'interessato non formalizzi all'organo che ha formulato la valutazione una motivata manifestazione di dissenso, nel qual caso si segue la procedura di cui all'articolo seguente.
4. Per la valutazione del restante personale il Direttore-Segretario formula la valutazione e la comunica all'interessato, quindi la formalizza con le modalità previste.
5. La valutazione diviene definitiva trascorsi 15 giorni dalla ricezione della comunicazione, a meno che l'interessato non formalizzi all'organo che ha formulato la valutazione una motivata manifestazione di dissenso e, in questo caso, si segue la procedura di cui all'articolo seguente.

Art. 14 - Procedure di revisione

1. Fermo restando il principio per cui in nessun caso è possibile sostituirsi nelle valutazioni di competenza dei soggetti come individuati dal presente regolamento, è riconosciuta a tutti dipendenti, la possibilità di chiedere un riesame della propria valutazione, entro 15 giorni dalla comunicazione degli esiti del processo valutativo, con richiesta formale, motivata e circostanziata sotto il profilo documentale.

2. Il riesame della valutazione dei Dirigenti o dei responsabili di posizione organizzativa/alta professionalità, in caso di assenza di Dirigenti nella struttura, oppure del Direttore-Segretario in caso di loro assenza va chiesto al Presidente dell'Ente che ha formulato la valutazione.
3. In tal caso, il Presidente dell'Ente chiede al Nucleo di valutazione di esaminare la richiesta di revisione.
4. Il Nucleo si esprime, entro il termine dal Presidente dell'Ente, il quale deve, comunque, essere congruo.
5. Il Presidente, ricevuta la nuova valutazione del Nucleo che può essere anche di conferma di quella precedente, può accoglierla come può anche discostarsene, motivando tale scelta.
6. Il riesame della valutazione del restante personale va chiesto al Direttore-Segretario che ha formulato la valutazione.
7. In tal caso, il Direttore-Segretario si esprimerà entro i successivi 15 giorni dalla data di presentazione della richiesta di riesame, con una valutazione che dovrà tenere conto delle osservazioni del dipendente e che potrà costituire una conferma della valutazione precedente oppure una nuova valutazione.
8. 4. In caso di decorrenza del termine senza che il soggetto precedente abbia formalizzato la nuova valutazione, il dipendente può essere sentito dal Presidente dell'Ente, il quale potrà disporre anche un sollecito al Direttore-Segretario, informando il Nucleo di tale comportamento.
9. In tal caso il Nucleo di Valutazione terrà in debito conto del comportamento del Direttore-Segretario in sede di valutazione dello stesso.
10. Non sono esperibili altri rimedi o ricorsi interni all'ente qualora le valutazioni siano ulteriormente e motivatamente confermate dall'organo che effettua la valutazione.
11. E' fatto salvo il diritto di rivolgersi all'autorità giurisdizionale.

Art. 15 - Disposizioni finali e transitorie

1. Per quanto non previsto dal presente regolamento e per qualsiasi questione applicativa, si osservano le disposizioni di riferimento contenute nel D.L.vo n. 150/2009 vigente, le quali costituiscono norme e principi di riferimento nella materia oggetto del presente regolamento.
2. All'applicazione di tali norme o alla formulazione di principi non disciplinati con il presente regolamento procedono il Presidente dell'Ente di concerto con il Nucleo, i quali, con un atto anche congiunto, formalizzano la norma da applicare, l'interpretazione o la linea da seguire, che sarà vincolante a tutti gli effetti per i destinatari e gli interessati.