



**A.C.E.R.**

**Agenzia Campana per l'Edilizia Residenziale**

\*\*\*\*\*

**DELIBERA N. 23/48 OGGETTO: SISTEMA DI VALUTAZIONE. CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PERFORMANCE.**

**SEDUTA DEL:  
16/11/2020**

Le metodologie di valutazione e misurazione della performance ed i relativi istituti premianti previsti, secondo quanto previsto dal D.lgs. 150/2009, devono essere finalizzati a premiare in maniera meritocratica il personale. Tale finalità diventa una necessità ancora più urgente in una situazione di grave carenza di personale perché al poco personale che rimane deve chiedersi sempre di più, in termini di quantità e qualità, e chi risponde meglio a questo appello deve essere adeguatamente premiato.

Il sistema di valutazione di cui all'allegato documento, risponde a tale logica ma potrà essere revisionato e migliorato in ragione di ciò che la concreta applicazione opportunamente suggerirà nonchè in funzione dell'evolversi e dello stabilizzarsi delle dinamiche organizzative dell'ACER.

Il sistema di valutazione è la base per poter definire, nella contrattazione decentrata integrativa, i criteri generali per la concreta attribuzione dei premi di performance.

Al fine di fornire alla parte pubblica gli indirizzi per definire tali criteri, nell'ambito delle specifiche delegazioni trattanti per il contratto decentrato integrativo del personale dipendente e del personale dirigente, sono state predisposte le due allegate proposte contenenti gli stessi criteri, l'una per il personale dipendente e l'altra per il personale dirigente.

Sia il sistema di valutazione che le suddette proposte dei criteri generali per l'attribuzione della performance, sono basati soprattutto sulla collaudata esperienza dell'IACP di Napoli, quello maggiormente strutturato, in relazione a tali strumenti, tra i cinque Istituti confluiti in ACER, ma per entrambi si è tenuto conto sia di alcuni miglioramenti suggeriti dall'esperienza fatta sia delle specificità richieste dal nuovo contesto dell'ACER e della fase di costruzione organizzativa che tale Agenzia sta affrontando.

La presente proposta viene redatta in accordo con il direttore generale.

**Tanto premesso,**

**DELIBERA**

- A. Di approvare il progetto di un nuovo sistema di valutazione della performance, per come esposto in allegato, dando mandato al direttore generale perchè svolga le corrette prescritte relazioni di confronto con i sindacati del personale dirigente e dipendente.
- B. Di approvare le proposte dei criteri generali per l'attribuzione della performance al personale dipendente ed al personale dirigente, per come esposti nei due specifici allegati, dando mandato al direttore generale perchè svolga le corrette prescritte relazioni con i sindacati del personale dirigente e dipendente per pervenire alle proposte di contratti integrativi decentrati da sottoporre all'approvazione del Consiglio di amministrazione per l'ottenimento dell'autorizzazione a sottoscriverli.
- C. Di incaricare il Direttore Generale, all'esito del completamento delle evocate relazioni sindacali, di trasmettere il sistema di valutazione della performance ed i contratti integrativi decentrati del personale dipendente e dirigente (questi ultimi completi anche delle parti non oggetto della presente delibera), all'O.I.V., allorquando quest'Ultimo sarà insediato.

Il Segretario

dott. Mario Festa

Il Presidente

dott. David Lebro