



A.C.E.R.

Agenzia Campana per l'Edilizia Residenziale

DELIBERA N. 40/81

OGGETTO: Nuovo Sistema di misurazione e valutazione della Performance. Approvazione.

**SEDUTA DEL:
05/08/2021**

Premesso che:

- l'Acer ha organizzato la propria struttura, compatibilmente con le proprie disponibilità di spesa, preordinata alla semplificazione dei relativi assetti, il cui elemento centrale è rappresentato dall'individuazione e dall'affermazione del principio di responsabilità e autonomia gestionale;
- costituisce parte essenziale dell'assetto la predisposizione di un Sistema di Misurazione e di Valutazione della *Performance* adeguato agli scopi dell'Acer, il quale costituisce una delle precondizioni dell'efficientamento dell'azione amministrativa;

Visto l'art. 3 , del Decreto Legislativo n. 150/2009, il quale dispone quanto segue:

- le amministrazioni pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- la misurazione e la valutazione delle performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, 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 di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;
- ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e 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;

Atteso che ai sensi del sopra citato Decreto Legislativo ,ogni amministrazione pubblica è tenuta a:

- Ù misurare e a valutare la *performance* con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, ai centri di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti;
- Ù adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la *performance* individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- Ù adottare modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della *performance*;

Considerato che:

- la misurazione e la valutazione della *performance* sono preordinate al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, 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 delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;
- il S.Mi.Va.P. è lo strumento per attuare l'organizzazione e per la gestione professionale della prestazione lavorativa;
- in tale ottica l' Acer ha predisposto un Sistema di Misurazione e di Valutazione della performance (S.Mi.Va.P.), che valorizza la cultura del risultato anche alla luce delle modificazioni introdotte dal d.lgs. 25/05/2017, n. 74 al d.lgs. 27/10/2009, n. 150;
- il nuovo sistema di misurazione e valutazione della *performance* in particolare:
 - Ø evidenzia il collegamento tra pianificazione strategica dell'Acer e programmazione annuale degli obiettivi attraverso cui essa si realizza;
 - Ø valorizza la *performance* di sistema od organizzativa nell'ottica del miglioramento continuo e ponderato dei processi di erogazione di servizi all'utenza e del presidio del rischio di corruzione, evidenziando lo stretto legame

- esistente tra *performance management* e *riskmanagement*;
- Ø declina la gestione professionale della prestazione del dipendente, definendo l'incedere della sua misurazione e valutazione attraverso indicatori di risultato oggettivi ed oggettivati, legati al contesto e all'ambiente in cui la prestazione si esplica;
 - Ø definisce e valorizza le modalità comportamentali richieste dall'organizzazione, talché esse trapassino in comportamenti di assoluta organicità e immediatamente percepibili come stile proprio dell'organizzazione stessa;
 - Ø prevede la possibilità di pesare in modo differenziato obiettivi e comportamenti, consentendo così l'orientamento verso la realizzazione degli scopi che sono insiti nel programma generale di governo oltre che nelle funzioni demandate *ex lege* all'Acer;
 - Ø valorizza l'effettiva valutazione delle prestazioni e la loro differenziazione nell'accesso alla premialità attraverso la progressiva linearità dei punteggi attribuiti;
 - Ø valorizza il ruolo degli *stakeholder*, attraverso la rilevazione del loro grado di soddisfazione sui servizi erogati;

Rilevato che l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance ha espresso il proprio parere obbligatorio con contenuti favorevoli sullo S.Mi.Va.P., come risulta dal verbale n. 9 del 1/7/2021;

Preso atto che il sistema di cui trattasi è stato oggetto di informazione preventiva alle Rappresentanze Sindacali e nessuna osservazione è pervenuta;

DELIBERA

1. di approvare il Sistema di misurazione e valutazione della *Performance* e relative n.2 schede riguardanti l'una i "*Comportamenti organizzativi*", l'altra i "*Criteri di Pesatura degli Obiettivi di performance organizzativa/attività gestionali e Obiettivi individuali/obiettivi esecutivi*" allegate alla presente deliberazione a formarne parte integrante e sostanziale e conseguenzialmente di sostituire il precedente sistema di misurazione e di valutazione della *performance* approvato con delibera CdA n.23/48 del 16/11/2020 con quello oggetto della presente deliberazione, prevedendone la vigenza a partire dall'esercizio finanziario 2021 compreso;
2. di demandare al dirigente competente in materia di informatica la predisposizione e la realizzazione di apposite schede per la misurazione degli obiettivi di *performance* di sistema e individuale che assicurino la trasposizione dello S.Mi.Va.P.in termini schedulati e informatizzati;
3. di trasmettere la presente deliberazione ai dirigenti, al personale, alle OO.SS. ed alla RSU.;
4. di procedere alla pubblicazione del nuovo S.Mi.Va.P.sul sito web Acer nella Sezione Amministrazione Trasparente.

IL SEGRETARIO

avv. GIULIANO PALAGI

IL PRESIDENTE

dott. DAVID LEBRO