

All. 1 alla Delibera del CdA n. 9/2021

*Approvato con Delibera del CdA n.12 del 16 ottobre 2017
Modificato con Delibera del CdA n.18 del 13 giugno 2018
Modificato con Delibera del CdA n. 2 del 15 febbraio 2019
Prorogato con Delibera del CdA n. 23 del 18 settembre 2020
Prorogato con Delibera del CdA n. 9 dell'8 settembre 2021*

Piano della Performance 2017-2022

della FONDAZIONE MATERA-BASILICATA 2019

Sede legale: Palazzotto del Casale, via Madonna delle Virtù, Rioni Sassi – 75100 Matera

Codice Fiscale 93055550771- Partita Iva 01310470776

Tel. 0835 256384 – web www.matera-basilicata2019.it

Settembre 2021

PREMESSA

Secondo quanto previsto dall'Art. 3 c.1 D.Lgs. 150/2009, la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche e dagli enti in controllo pubblico, 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 delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

1. PRESENTAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2017-2022

Con l'approvazione della DGR n.1040/14 avente ad oggetto "Approvazione schema di accordo di Programma per l'attuazione del Programma Culturale della Città di Matera candidata a capitale Europea della Cultura 2019" e la D.C. del Comune di Matera avente ad oggetto "attuazione del Programma Culturale" si è dato avvio al processo di realizzazione del Dossier di candidatura di Matera quale Capitale Europea per il 2019. Annualmente, dopo la costituzione ed il formale avvio, la Fondazione, a partire dal 2015 ha approvato Piani annuali di attività attraverso specifica deliberazione del Consiglio di Amministrazione, articolati per obiettivi, attività e budget previsionali.

Il programma che porterà Matera a essere la Capitale Europea della Cultura nel 2019 è stato delineato come un processo in divenire che copre un arco temporale di 6 anni. Dopo il 2015-2016 dedicati allo start up e alla costruzione di competenze attraverso scambi e confronti internazionali, i successivi bienni sono così articolati: 2017-2018 alla preparazione del programma culturale; 2019-2020 alla realizzazione dei progetti, alla loro distribuzione e al loro consolidamento.

Pertanto, il 2017 si presenta come l'anno decisivo del percorso di Matera 2019, in parte sostanziale dedicato alla produzione dei contenuti di Matera 2019, in partenariato con soggetti regionali, nazionali ed europee. Per tali ragioni, nel settembre 2017 la Fondazione ha avviato la definizione del Piano delle Performance per il triennio 2017-2019.

Con Delibera n. 18 del 13/06/2018 e con Delibera n. 2 del 15/02/2019, il CdA della Fondazione ha modificato il Piano della Performance 2017-2019 al fine di migliorare la tempistica e semplificare l'iter di valutazione. Inoltre con Delibera n. 23 del 18/09/2020 il Piano è stato esteso anche all'anno 2020.

Considerato che è necessario adempiere, anche per gli anni 2021 e 2022, all'obbligo di valutazione dei risultati delle attività poste in essere dalle figure soggette a valutazione, nei modi e nei termini previsti dai contratti di lavoro. Al fine di garantire coerenza, unitarietà ed efficacia delle modalità di valutazione delle figure soggette a valutazione si ritiene altresì necessario ed opportuno confermare, anche per gli anni 2021 e 2022, il Piano della Performance approvato con Delibera del CdA n. 12 del 16/10/2017 e succ. mod.

Si fa presente che il Piano della performance della Fondazione, che è ente di diritto privato a controllo pubblico, risponde ai principi generali di redazione dei Piano di performance delle amministrazioni pubbliche, tra cui quelli di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità/verificabilità e partecipazione.

2. CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Nel rispetto di quanto previsto dalla *Sez. 4 della Delibera CIVIT 89/2010*, i requisiti minimi del sistema di misurazione della performance sono i seguenti:

- *Chiara definizione degli obiettivi;*
- *Presenza consistente di indicatori di outcome tra gli indicatori relativi ad obiettivi che hanno un impatto su stakeholder esterni;*
- *Specificazione dei legami tra obiettivi, indicatori e target;*
- *Rilevazione effettiva della performance.*

Entro il 15 gennaio di ogni anno, il Presidente, su mandato del Consiglio di Amministrazione, definisce gli obiettivi strategici/le linee strategiche da assegnare al Direttore Generale e al Segretario Generale, a seguito o contestualmente all'approvazione del piano di attività e del bilancio di previsione.

Con un procedimento a cascata, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Direttore Generale assegna ai dirigenti delle proprie aree i cui contratti prevedono premi di produttività i relativi obiettivi strategici agganciandoli a Missioni e Programmi di Bilancio ed individuando per ciascuno di essi una serie di risultati attesi e indicatori di performance.

Per il 2017, essendo la fase di prima applicazione del Piano, l'insieme degli **obiettivi** da perseguire, degli **indicatori** da misurare e, quindi, dei **target** da conseguire è relativo al triennio 2015-2017.

La misurazione del raggiungimento di un obiettivo avviene attraverso l'identificazione di specifici indicatori e target ad esso collegati che ne concretizzano gli intenti.

Questi tre elementi, pur essendo distinti tra di loro, sono complementari e indispensabili affinché un sistema di misurazione possa funzionare correttamente. È buona norma quindi, sviluppare innanzitutto l'insieme degli **obiettivi** da perseguire, poi selezionare gli **indicatori** e quindi impostare i **target**.

Ad ogni obiettivo deve essere associato almeno un indicatore, definito come una grandezza espressa sotto forma di valore assoluto o rapporto. Nell'ambito della performance esso rappresenta una misura che permette di verificare il grado di raggiungimento di un determinato obiettivo che può avvenire anche tramite l'utilizzo di indicatori multipli variabili a seconda della loro finalità.

Per garantire l'efficacia nella misurazione del raggiungimento di un obiettivo è quindi fondamentale che l'indicatore abbia una sua consistenza e validità, che può essere verificata attraverso il possesso dei seguenti attributi:

- comprensibilità (l'indicatore deve essere chiaro, contestualizzato e misurabile);
- rilevanza (deve essere significativo per il personale tecnico a cui è assegnato l'obiettivo, utile per i valutatori e valido per gli stakeholders);
- confrontabilità (deve prestarsi a comparazioni sia in termini temporali che organizzativi);
- fattibilità (deve essere adeguato alle risorse finanziarie fruibili, calibrato rispetto al tempo a disposizione e adeguato ai sistemi informativi in uso);
- affidabilità (deve essere idoneo a misurare l'obiettivo ed esente da influenze che possano condizionare o inficiare la sua determinazione).

3. PROCESSO DI VALUTAZIONE

Nello specifico sono individuate le seguenti figure soggette a valutazione:

- Direttore Generale;
- Segretario Generale;
- Manager Sviluppo e Relazioni;
- Manager Area Cultura;
- Manager Amministrazione e Finanza.

Il personale suddetto è valutato su diversi **ambiti di valutazione**, in particolare su:

- Valutazione delle Performance individuale su obiettivi relativi alla propria Funzione;
- Valutazione delle Performance individuale su obiettivi di derivazione dal Piano di attività annuale;
- Valutazione delle Capacità manageriali e dei Comportamenti organizzativi;
- Competenze e prestazioni.

La valutazione è realizzata sui risultati conseguiti in relazioni agli obiettivi assegnati; avviene entro il 15 febbraio dell'anno successivo all'anno di riferimento.

L'assegnazione degli obiettivi avviene attraverso la sottoscrizione di una scheda obiettivo, in allegato al presente Piano.

Le schede sono sottoscritte dal Presidente e dal Direttore Generale a seconda dei casi sopra disciplinati e, singolarmente, da ogni dirigente, per le attività di sua competenza.

La valutazione delle performance è funzione/compito del:

- Presidente per il Direttore Generale e il Segretario Generale
- Direttore Generale per i Manager

che la effettuano, previa istruttoria espletata da un valutatore esterno appositamente nominato.

Per avviare il processo di valutazione della performance ogni dirigente invia, entro il 15 gennaio di ogni anno, specifica relazione annuale delle attività realizzate, con esplicito riferimento agli ambiti oggetto della valutazione ed agli obiettivi assegnati.

La relazione dell'anno 2017 per i dirigenti interessati include anche le attività oggetto di valutazione per gli anni 2015 e 2016; l'attività oggetto di valutazione per il 2017 è relativa al triennio 2015-2017.

Il premio produttività è ad oggi previsto nei contratti sottoscritti, come da tabella seguente; può essere modificato nel rispetto della normativa nazionale e regionale in materia di incarichi pubblici e nomine dirigenziali:

DIRIGENTE	PERCENTUALE (premio lordo su retribuzione)
Direttore Generale	20,00%
Manager Sviluppo e Relazioni	11,765%
Segretario Generale	11,765%
Manager Culturale	11,765%
Manager Amministrazione e Finanza	11,765%

L'attività di valutazione di fine anno è sintetizzata in una percentuale di risultato da applicarsi al valore previsto quale premio di performance, ai fini del calcolo e della erogazione del premio di produttività annuale.

Al presente vengono allegati e ne costituiscono parte integrante e sostanziale:

- Allegato A – *SCHEDA OBIETTIVI ASSEGNATI AL PERSONALE DIRIGENTE DELLA FONDAZIONE*
- Allegato B – *SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE DELLA FONDAZIONE*

Matera, lì 8 settembre 2021

f.to
IL VICE PRESIDENTE
Michele Somma

Allegato A – SCHEDE OBIETTIVI ASSEGNATI AL PERSONALE DIRIGENTE DELLA FONDAZIONE

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ANNO 20__

Obiettivi assegnati	Indicatore	Descrizione	Presupposti organizzativi
Obiettivi individuali: <ul style="list-style-type: none"> • da individuare in base alle funzioni indicate nel contratto sottoscritto • di derivazione dal Piano di attività annuale, da articolare in base alle azioni indicate nel piano e assegnate ai singoli dirigenti 			
Contributo alla performance generale: <ul style="list-style-type: none"> • Rispetto dei vincoli budgetari • Capacità di semplificazione dei processi 			
Competenze dimostrate: <ul style="list-style-type: none"> • Competenze e gestione del ruolo • Attitudini, approccio collaborativo, relazione con stakeholder, etc... 			
Puntualità e precisione delle prestazioni			

Cognome

Nome

Num. Matricola

Note del Valutatore

Note del Valutato (eventuali)

Il Valutato - per presa visione

Il Valutatore

Data _____

Allegato B – SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE DELLA FONDAZIONE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ANNO 20__

Cognome

Nome

Num. Matricola

Fattore di Valutazione	Peso	Punteggio attribuito in decimi	Punteggio pesato
Obiettivi individuali (Performance individuale)	50		
Contributo alla performance generale (Capacità manageriale e comportamenti organizzativi)	25		
Competenze dimostrate	15		
Puntualità e precisione delle prestazioni	10		
	100	Totale	/100

Note del Valutatore (eventuali – per le per le valutazioni inferiori a 60 punti è obbligatoria la motivazione)

Note del Valutato (eventuali)

Il Valutato - per presa visione

Il Valutatore

Data _____