

DETERMINA N. 30**Oggetto: Sistema di valutazione del personale dirigente****La Direttrice Generale**

- VISTO lo Statuto di Formez PA adottato il 20 giugno 2023;
- VISTA la Deliberazione consiliare del 18 luglio 2024 n.19 di “Rinnovo dell’incarico di Direttrice Generale”;
- VISTO l’art. 24 (Riorganizzazione di Formez PA) del Decreto-Legge 22 aprile 2023, n. 44 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 95 del 22-04-2023, convertito, con modificazioni, dalla Legge 21 giugno 2023, n. 74;
- VISTE le nuove funzioni attribuite a Formez PA con il citato DL n. 44/2023;
- CONSIDERATO, in particolare, l’art. 3 dello Statuto, il quale dispone che Formez PA *“svolge le attività previste dal decreto legislativo n. 6, dal presente Statuto, nonché ogni altro compito affidato all’Associazione da specifiche disposizioni legislative. In particolare, Formez PA svolge attività di: supporto all’implementazione delle riforme e della diffusione dell’innovazione amministrativa nei confronti e a favore degli Associati; supporto per le attività di coordinamento, sviluppo e attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) agli associati e al Dipartimento; supporto alle attività di reclutamento, di formazione e di sviluppo professionale del personale; fornitura di servizi e assistenza tecnica e supporto al PNRR, in particolare per i comuni fino a 5.000 abitanti; nonché ogni altra attività in coerenza con le finalità di cui all’art. 2 del decreto legislativo n. 6”*;
- VISTO il Regolamento interno di organizzazione, contabilità e amministrazione di Formez PA adottato dall’Assemblea Ordinaria degli Associati con la deliberazione n. 61 del 20 giugno 2023;
- VISTO, in particolare, l’art. 7, comma 5, lett. b), di detto Regolamento, ai sensi del quale il Presidente *“esercita tutti i poteri di indirizzo sulla gestione delle risorse finanziarie, strumentali e umane, la cui attuazione è demandata al Direttore Generale e ai dirigenti”*, nonché lett. c) per cui *“sulla base dei documenti e degli indirizzi di programmazione, assegna al Direttore Generale, con proprio atto, gli obiettivi annuali di performance”* e lett. d) per cui il Presidente stesso *“valuta il raggiungimento degli obiettivi di performance individuale del Direttore Generale e, sulla base della proposta di questo ultimo, valuta altresì la performance individuale dei Dirigenti”*;
- VISTO, inoltre, l’art. 10, comma 3, lett. b), del predetto Regolamento, ai sensi del quale il Direttore Generale *“sulla base dei documenti di programmazione e degli indirizzi ricevuti dal Presidente assegna ai Dirigenti, con propri atti, gli obiettivi annuali, tenuto conto delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, coerentemente con il disegno organizzativo e in modo da massimizzare il valore aggiunto legato all’utilizzo delle professionalità più adatte ai diversi ruoli”* nonché lett. c) per cui *“propone al Presidente la propria valutazione sulla performance individuale dei Dirigenti”*;

- VISTO, inoltre, l'art. 11, comma 2, del citato Regolamento, ai sensi del quale i Dirigenti *“rispondono della realizzazione degli obiettivi assegnati e delle funzioni conferite assicurando un ottimale, efficace ed efficiente utilizzo delle risorse finanziarie, umane e strumentali anche attraverso l'adozione di propri atti nei limiti delle deleghe ad essi attribuite”* nonché il comma 3 lett. a) secondo cui i Dirigenti stessi *“partecipano al processo di definizione del Piano Triennale, di cui all'art. 19 dello Statuto, nonché degli obiettivi della Direzione”*;
- VISTO l'art. 14 del citato Regolamento, ai sensi del quale:
*“Formez PA adotta con apposito atto un sistema di valutazione del personale dipendente e Dirigente, nel quale vengono definite le modalità di valutazione.
La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità delle attività svolte da Formez PA, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito ed il riconoscimento dei risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.
Formez PA valuta la performance come il contributo fornito da ogni dipendente e unità organizzativa o ufficio al raggiungimento degli obiettivi dell'Associazione.
Il sistema di valutazione ha come obiettivi:*
 - *motivare ad una crescita complessiva tramite il contributo di ogni individuo;*
 - *orientare lo sviluppo delle persone per far crescere l'organizzazione;*
 - *aumentare il livello di responsabilizzazione del singolo;*
 - *favorire percorsi di progressione professionale e di carriera;*
 - *collegare la retribuzione ai risultati.**La valutazione si effettua con cadenza annuale sulla base dei risultati ottenuti dal lavoratore in relazione agli obiettivi assegnati e dei comportamenti organizzativi tenuti dal lavoratore. Spetta ai Dirigenti attribuire gli obiettivi agli uffici alle loro dirette dipendenze oltre che gli obiettivi individuali”*;
- VISTO il Piano triennale 2024-2026, approvato dall'Assemblea degli Associati con Deliberazione n. 65 del 19 dicembre 2023;
- VISTO il Bilancio di previsione 2024-2026 approvato dall'Assemblea degli Associati con Deliberazione n. 66 del 19 dicembre 2023;
- VISTA la nota del Presidente prot. I-000755/2024 del 29 gennaio 2024 che definisce gli obiettivi specifici da conseguire nell'anno 2024 in capo alla Direttrice Generale;
- VISTA la Deliberazione commissariale n. 13 del 20 luglio 2023 con la quale è stata approvata l'articolazione della struttura organizzativa di Formez PA in vigore dal 1° ottobre 2023 nonché le job description;
- VISTA la Determina n. 15 del 29 settembre 2023 della Direttrice Generale avente ad oggetto *“Adeguamenti organizzativi conseguenti alla deliberazione commissariale n. 13 del 20 luglio 2023 (Articolazione della struttura organizzativa) e alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 28 settembre 2023”*;
- VISTA la Determina n. 17 del 15 novembre 2023 della Direttrice Generale avente ad oggetto *“Adeguamenti organizzativi conseguenti alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 28 settembre 2023 (pesature posizioni dirigenziali e parziale modifica della deliberazione del Cda n. 75 del 12 aprile 2022)”*;
- VISTA la Deliberazione consiliare n. 16 del 5 dicembre 2023 con la quale è stata approvata la nuova posizione dirigenziale *“Amministrazione, finanza e controllo”* all'interno della

- Direzione “Servizi di supporto al business”, ed è stata soppressa la posizione dirigenziale “Centro studi e attività internazionali” all’interno della Direzione “Comunicazione, relazioni istituzionali e innovazione digitale”;
- VISTA la Determina n. 18 del 13 dicembre 2023 della Direttrice Generale avente ad oggetto *“Adeguamenti organizzativi conseguenti alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 16 del 5 dicembre 2023 (Rafforzamento della Direzione Servizi di supporto al business)”*;
 - VISTA la Determina n. 20 del 19 gennaio 2024 recante *“Adeguamenti organizzativi conseguenti alla determina n. 15 del 2 ottobre 2023”*;
 - VISTA la Deliberazione consiliare n. 3 del 24 gennaio 2024 che ha approvato il rafforzamento della Direzione “Reclutamento del Personale delle PA” adottando la nuova articolazione della struttura organizzativa di Formez PA con efficacia dal 1° febbraio 2024, prevedendo in particolare, all’interno della Direzione “Reclutamento del Personale delle PA”, l’istituzione della posizione dirigenziale Direzione “Concorsi” e, all’interno della Direzione “Servizi di Supporto al Business”, la soppressione della posizione dirigenziale Direzione “Information and Communication Technology”;
 - VISTA la Determina n. 23 del 30/01/2024 recante *“Obiettivi di Performance 2024”*, con cui la Direttrice Generale ha proceduto ad assegnare gli obiettivi di performance e leadership ai dirigenti dell’Istituto, dando mandato agli stessi di procedere con l’assegnazione degli obiettivi al personale assegnato entro e non oltre il mese di febbraio;
 - VISTA la Deliberazione consiliare n. 9 del 20 febbraio 2024 che ha approvato il rafforzamento della Direzione “Formazione, Capitale umano PA e Piccoli comuni (FOR-PA)”, adottando la nuova articolazione della struttura organizzativa di Formez PA, con efficacia dal 1° marzo 2024, prevedendo in particolare, di ricollocare la Direzione Gestione Fondi UE e PNRR, che ha assunto la denominazione di “Gestione Progetti PNRR (Lavoro Pubblico)”, sotto la Direzione Formazione, Capitale umano e Piccoli comuni (FOR-PA), limitandone le competenze alla sola area di business di appartenenza, nonché la relativa pesatura in fascia C, e, di incorporare le competenze dell’Ufficio Rendicontazione e Controllo dall’attuale Direzione Gestione Fondi UE e PNRR ricollocandolo all’interno della Direzione Amministrazione Finanza e Controllo;
 - VISTA la Determina n.24 del 23/02/2024 recante *“Modifiche alla Determina n. 19 del 12.01.2024 avente ad oggetto “Modifiche alla Determina n. 14 del 22.09.2023 recante definizione della struttura organizzativa di secondo livello (uffici) non dirigenziale di Formez PA (ex art.10 lettera l del Regolamento interno di contabilità e amministrazione)”*;
 - VISTA la Determina n.25 del 29/02/2024 recante *“Job description uffici ex Determina n. 24/2024.”*
 - VISTA la Determina n.27 del 05/03/2024 recante *“Adeguamenti organizzativi conseguenti alla Determina della Direttrice Generale n. 15 del 29 settembre 2023”*;
 - VISTA la Determina n.28 del 18/06/2024 recante *“Adeguamenti organizzativi conseguenti alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 24 gennaio 2024 (Rafforzamento Direzione Reclutamento Personale PA (PER-PA)”*;
 - VISTA la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 avente ad oggetto *“Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”*;

- VISTA altresì la nota del 24 gennaio 2024 del Ministro per la Pubblica Amministrazione contenente *“Prime indicazioni operative in materia sulla misurazione e di valutazione della performance individuale”*, con la quale si rappresenta che *“è dunque innanzitutto improcrastinabile che l’assegnazione degli obiettivi al personale venga effettuata non oltre il mese di febbraio”* e si evidenzia che *“gli obiettivi devono essere: chiari, concreti, misurabili e [...] assegnati tempestivamente, previo colloquio tra valutatore e valutato, finalizzati all’incremento dell’efficienza e dell’efficacia del lavoro pubblico e aderenti alla specificità dei destinatari e alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. La tempestività nella loro assegnazione è il presupposto necessario affinché il personale, abbia modo e tempo di predisporre gli strumenti organizzativi, correlati al proprio livello funzionale di responsabilità, che ritiene necessari per il loro conseguimento”*;
- CONSIDERATO CHE, per garantire l’efficace ed efficiente operatività dell’Associazione al fine di rafforzare la sua capacità di supportare la PA nella creazione di valore pubblico, è necessario dotarsi, sulla base della nuova struttura organizzativa e del processo di cambiamento che sta investendo l’Istituto, di un sistema di valutazione della performance del personale dirigente volto a rafforzare il ruolo dell’Istituto nonché ad assicurare un livello di leadership elevato;
- CONSIDERATI i contributi ricevuti dalle Direzioni;
- VISTE le schede di valutazione delle performance per l’annualità 2024 agli atti della Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Performance:
 1. Direzione Affari Legali, Compliance e Controllo qualità dei progetti;
 2. Direzione Comunicazione, Relazioni Istituzionali e Innovazione Digitale;
 3. Direzione Comunicazione e Innovazione Digitale;
 4. Direzione Governance Interna;
 5. Direzione Gestione Fondi UE e PNRR
 6. Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Performance;
 7. Direzione Servizi di Supporto al Business;
 8. Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo;
 9. Direzione Reclutamento del Personale delle PA;
 10. Direzione Concorsi;
 11. Direzione Formazione, Capitale Umano PA e Piccoli Comuni;
 12. Direzione Sviluppo e Innovazione PA;
 13. Direzione Performance e Semplificazione Amministrativa;
 14. Direzione Capacity Building per i Territori;
 15. Direzione Capacity Building per le PA Centrali.

DETERMINA

- di approvare il *“Sistema di valutazione del personale dirigente”* come da allegato che costituisce parte integrante della presente Determina.
- di dare mandato al Dirigente Risorse Umane, Organizzazione e Performance di provvedere all’attuazione del *“Sistema di valutazione del personale dirigente”* ponendo in essere tutti gli atti necessari e conseguenti;

La presente Determina viene inviata all'RPCT per gli obblighi di pubblicazione e trasparenza.

La Direttrice Generale
Patrizia Ravaioli

Il Sostituto della
Dirigente Risorse Umane,
Organizzazione e Performance
Vincenzo Testa

Allegati:

- Sistema di valutazione del personale dirigente