



Piano e Sistema di Valutazione del Personale di LAZIOcrea S.p.A. 2020 - 2022

Approvato dal C.d.A. in data 31/07/2020
Revisione del 04/03/2022 (parr. 3, 11, 19)

	Piano e Sistema di Valutazione del personale di LAZIOcrea S.p.A.	Data	31/07/2020
		Rev.	04/03/2022
		Pag. 2 di 32	

Sommario	2
1. Chi siamo.....	3
2. Quadro normativo di riferimento	4
3. Struttura organizzativa.....	8
4. Azienda in cifre.....	9
5. La mission della società	12
6. Cosa facciamo e come operiamo.....	12
7. Gli obiettivi strategici	14
8. Dagli Obiettivi Strategici agli Obiettivi Operativi.....	17
8.1 Obiettivi di specializzazione di servizi.....	17
9. Sistema di valutazione del personale dirigenziale e non dirigenziale della società LAZIOcrea.....	18
10. Contenuti del Sistema.....	19
11. Metodologia	20
12. Parametri di misurazione – personale non dirigenziale.....	23
13. Premio di Risultato - personale non dirigenziale.....	24
14. Determinazione del Premio di Risultato effettivamente spettante – personale non dirigenziale.....	25
15. Fasi, tempi e modalità del processo di misurazione e valutazione	26
16. Casi particolari	27
17. Monitoraggio	28
18. Pari opportunità e differenze di genere.....	29
19. Trasparenza, rendicontazione e coordinamento con il PTPCT.....	30
20. Implementazione del Piano e Sistema di Valutazione	31
20.1 Customer satisfaction.....	31
20.2 Identificazione e valutazione di percorsi formativi finalizzati alla modernizzazione ed al miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali	

	Piano e Sistema di Valutazione del personale di LAZIOcrea S.p.A.	Data	31/07/2020
		Rev.	04/03/2022
		Pag. 3 di 32	

1. Chi siamo

LAZIOcrea S.p.A., costituita ai sensi dell'art. 5 della L.R. n. 12 del 24 novembre 2014 a seguito della fusione per unione delle società regionali Lazio Service S.p.A. e LA.it - Lazio Innovazione Tecnologica S.p.A., è operativa dal 1 gennaio 2016.

La Società opera nei confronti della Regione Lazio secondo le modalità dell'in house providing, nel rispetto delle direttive regionali in materia di esercizio del controllo analogo secondo le disposizioni di cui alla deliberazione della Giunta regionale n. 49 del 23 febbraio 2016 avente ad oggetto "*Direttiva in ordine al sistema dei controlli sulle società controllate dalla Regione Lazio anche ai fini dell'esercizio del controllo analogo sulle società in house*".

LAZIOcrea S.p.A., per conto della Regione Lazio, opera sulla base di due contratti di servizio principali (Contratto con il Consiglio Regionale del Lazio - prot. LAZIOcrea n. 11552 del 11/07/2019, valido fino al 14 luglio 2022 e Contratto quadro di servizio siglato con Regione Lazio in data 29/12/2017 il cui schema è stato approvato con D.G.R 891 del 19/12/2017 in vigore fino al 31 dicembre 2021), oltre a diverse Convenzioni specifiche che normano la realizzazione di progetti speciali e interventi finanziati o co-finanziati con fondi strutturali comunitari.

Con Legge regionale del 10 agosto 2016, n. 12, art. 3 commi 5 e 6 ("*Disposizioni per la semplificazione, la competitività e lo sviluppo della Regione*". *Procedure e modalità per il subentro di LAZIOcrea S.p.A. nelle attività svolte dall'Agenzia per lo Sviluppo delle Amministrazioni Pubbliche - A.S.A.P.: trasferimento delle funzioni e del personale a tempo indeterminato nella Società LAZIOcrea S.p.A.*) e seguenti Deliberazioni di Giunta n. 128 del 28/03/2017 e n. 404 dell'11/07/2017, sono state trasferite alla LAZIOcrea le funzioni, le attività e il personale dell'Agenzia per lo Sviluppo delle Amministrazioni Pubbliche (A.S.A.P.), a partire dal mese di settembre 2017.

In attuazione dell'articolo 67, comma 1, della legge regionale 22 ottobre 2018, n. 7 e della connessa deliberazione della Giunta regionale n. 746 del 30 novembre 2018 la Regione Lazio con DGR n. 48 del 31/01/2019 ha autorizzato LAZIOcrea all'affitto del ramo di azienda "Servizi per l'Impiego" della società Capitale Lavoro S.p.A. L'affitto, della durata di due anni, è effettivo dal 01/02/2019.

Attraverso il sopracitato ramo aziendale LAZIOcrea fornisce il proprio supporto alla Regione Lazio nella gestione dei CPI operanti nell'area metropolitana capitolina, nell'erogazione dei servizi per la gestione delle politiche attive del lavoro.

	Piano e Sistema di Valutazione del personale di LAZIOcrea S.p.A.	Data	31/07/2020
		Rev.	04/03/2022
		Pag. 4 di 32	

In attuazione dell'art. 15 della Legge Regionale 20 maggio 2019 n. 8, il personale a tempo indeterminato che prestava servizio presso il Consorzio per la conservazione e valorizzazione del patrimonio speleologico delle Grotte di Pastena e Collepardo, è stato trasferito a Lazio Crea S.p.A., a far data dalla sottoscrizione dei contratti individuali di lavoro (15 luglio 2019).

2. Quadro normativo di riferimento

LAZIOcrea è una Società per Azioni il cui azionista unico è la Regione Lazio, elemento che rende il quadro di riferimento normativo molto complesso e stratificato nel tempo. L'operatività della Società è regolata principalmente dalle disposizioni di seguito elencate.

- L'art. 3, commi 27, 28 e 29, della Legge n. 244 del 24 dicembre 2007 recante *“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato”* (GU n. 300 del 28 dicembre 2007);
- L'art. 1, commi 611 e 612, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190 recante *“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato”* (GU n. 300 del 29 dicembre 2014);
- Il Decreto del Presidente della Regione Lazio 21 aprile 2015, n. T00060 recante *“Piano operativo di razionalizzazione delle partecipazioni societarie direttamente o indirettamente possedute dalla Regione Lazio”* (BURL n. 35 del 30 aprile 2015);
- La Legge 7 agosto 2015, n. 124 recante *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* (GU n. 187 del 13 agosto 2015);
- La Deliberazione della Giunta Regionale del Lazio 23 febbraio 2016, n. 49 recante *“Direttiva in ordine al sistema dei controlli sulle società controllate dalla Regione Lazio anche ai fini del controllo analogo sulle società In House”* (BURL n. 18 del 3 marzo 2016);
- Le Linee-guida in materia di contenimento della spesa delle società controllate dalla Regione Lazio (Prot. n. 154697 del 23 marzo 2016);
- Il Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50 recante *“Codice dei contratti pubblici”* (GU n. 91 del 19 aprile 2016);

	Piano e Sistema di Valutazione del personale di LAZIOcrea S.p.A.	Data	31/07/2020
		Rev.	04/03/2022
		Pag. 5 di 32	

- Il Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175 recante “*Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica*” (GU n. 210 del 8 settembre 2016);
- Il Decreto Legislativo 19 aprile 2017, n. 56 recante “*Disposizioni integrative e correttive al Decreto Legislativo 18 aprile 2016 n. 50*” (GU n. 103 del 5 maggio 2017);
- Il Decreto Legislativo 16 giugno 2017, n. 100 avente ad oggetto “*Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, recante testo unico in materia di società a partecipazione pubblica*” (GU n. 147 del 26 giugno 2017);
- La Legge 27 dicembre 2017, n. 205 recante “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020” (GU n. 302 del 29 dicembre 2017);
- Il Contratto-Quadro di Servizio 2018-2021 sottoscritto con la Regione Lazio in data 29 dicembre 2017 (Prot. n. 306 del 10 gennaio 2018);
- Lo Statuto di LAZIOcrea del 05 giugno 2018;
- L’art. 67 (rubricato “Utilizzazione del ramo d’azienda della società capitale Lavoro S.p.A. e aumenti di capitale nelle società regionali”) della Legge Regionale 22 ottobre 2018, n. 7 recante “Disposizioni per la semplificazione e lo sviluppo regionale” (BURL n. 86 del 23 ottobre 2018);
- Il Documento di Economia e Finanza Regionale 2019 (DEFR) – Anni 2019-2021;
- La D.G.R. 30 novembre 2018, n. 746 avente ad oggetto “Attuazione dell’articolo 67, della legge regionale 22 ottobre 2018, n. 7, recante “Disposizioni per la semplificazione e lo sviluppo regionale”;
- Il Contratto d’Affitto di Ramo d’Azienda sottoscritto con la Capitale Lavoro S.p.A. in data 31 gennaio 2019 (Rep. n. 22.263 – Racc. n. 14.041) e registrato in data 1 febbraio 2019;
- La D.G.R. 29 marzo 2019, n. 161 avente ad oggetto “Obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate dalla regione Lazio, in attuazione dell’articolo 19, comma 5, del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, recante «Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica», così come

	Piano e Sistema di Valutazione del personale di LAZIOcrea S.p.A.	Data	31/07/2020
		Rev.	04/03/2022
		Pag. 6 di 32	

modificato dall'articolo 12, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 16 giugno 2017, n. 100”;

- Il Decreto Legge 18 aprile 2019, n. 32 recante “Disposizioni urgenti per il rilancio del settore dei contratti pubblici, per l’accelerazione degli interventi infrastrutturali, di rigenerazione urbana e di ricostruzione a seguito di eventi sismici” (GU n. 92 del 18 aprile 2019);
- L’art.15 (rubricato “Disposizioni per favorire la conservazione e la valorizzazione delle Grotte di Pastena e Colleparado”) della Legge Regionale 20 maggio 2019, n. 8 recante “Disposizioni finanziarie di interesse regionale e misure correttive di leggi regionali varie” (BURL n. 41 del 21 maggio 2019);
- La D.G.R. 18 giugno 2019, n. 385 recante “Approvazione dello schema di accordo di valorizzazione sottoscritto tra Regione Lazio, Parco naturale regionale dei Monti Ausoni e Lago di Fondi, Comune di Pastena, Comune di Colleparado e LAZIOcrea S.p.A., e dello studio di fattibilità di LAZIOcrea S.p.A., in attuazione della Legge regionale 20 maggio 2019, n. 8” (BURL n. 55 del 9 luglio 2019);
- La Legge 14 giugno 2019, n. 55 avente ad oggetto “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 18 aprile 2019, n. 32, recante «disposizioni urgenti per il rilancio del settore dei contratti pubblici, per l’accelerazione degli interventi infrastrutturali, di rigenerazione urbana e di ricostruzione a seguito di eventi sismici»” (GU n. 140 del 17 giugno 2019);
- Il Contratto di Servizio 2019-2022 sottoscritto con il Consiglio Regionale del Lazio in data 11 luglio 2019 (Prot. n. 11552 del 11 luglio 2019);
- Le Linee-guida ANAC, con particolare riferimento a quelle volte ad attuare la normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e la normativa in materia di contratti pubblici di appalto, concessione e sponsorizzazione.

Il contesto di riferimento è fondamentalmente caratterizzato dall’intento di voler assicurare il coordinamento della finanza pubblica, il contenimento della spesa pubblica, la tutela della concorrenza e del mercato, la trasparenza e il buon andamento dell’azione amministrativa, anche in termini di incentivazione delle operazioni societarie volte a conseguire economie di scala.

Da una parte, infatti, sono stati posti precisi divieti in merito alla possibilità per le pubbliche amministrazioni di partecipare a società aventi per oggetto attività di

	Piano e Sistema di Valutazione del personale di LAZIOcrea S.p.A.	Data	31/07/2020
		Rev.	04/03/2022
		Pag. 7 di 32	

produzione di beni e di servizi non strettamente necessarie al perseguimento delle proprie finalità istituzionali, con il conseguente obbligo di avviare processi di razionalizzazione volti alla:

- soppressione delle società che risultino composte da soli amministratori o da un numero di amministratori superiore a quello dei dipendenti;
- eliminazione delle partecipazioni detenute in società che svolgono attività analoghe o simili a quelle svolte da altre società partecipate o da enti pubblici strumentali, anche mediante operazioni di fusione o di internalizzazione delle funzioni;
- aggregazione di società di servizi pubblici locali di rilevanza economica;
- progressiva riduzione dei costi di funzionamento, anche mediante riorganizzazione degli organi amministrativi e di controllo e delle strutture aziendali, nonché attraverso il contenimento delle relative remunerazioni;

dall'altra, nell'escludere gli affidamenti operati tra soggetti pubblici dall'applicazione della disciplina codicistica in materia di affidamenti di appalti e concessioni, si è sancito che per attuare un affidamento in house avente ad oggetto servizi disponibili sul mercato in regime di concorrenza, l'Amministrazione controllante/affidante deve valutare la congruità economica dell'offerta del soggetto controllato, motivando le ragioni del mancato ricorso al mercato, nonché dei benefici per la collettività, anche con riferimento agli obiettivi di universalità e socialità, di efficienza, di economicità e di qualità del servizio, nonché di impiego ottimale delle risorse pubbliche.

3. Struttura organizzativa

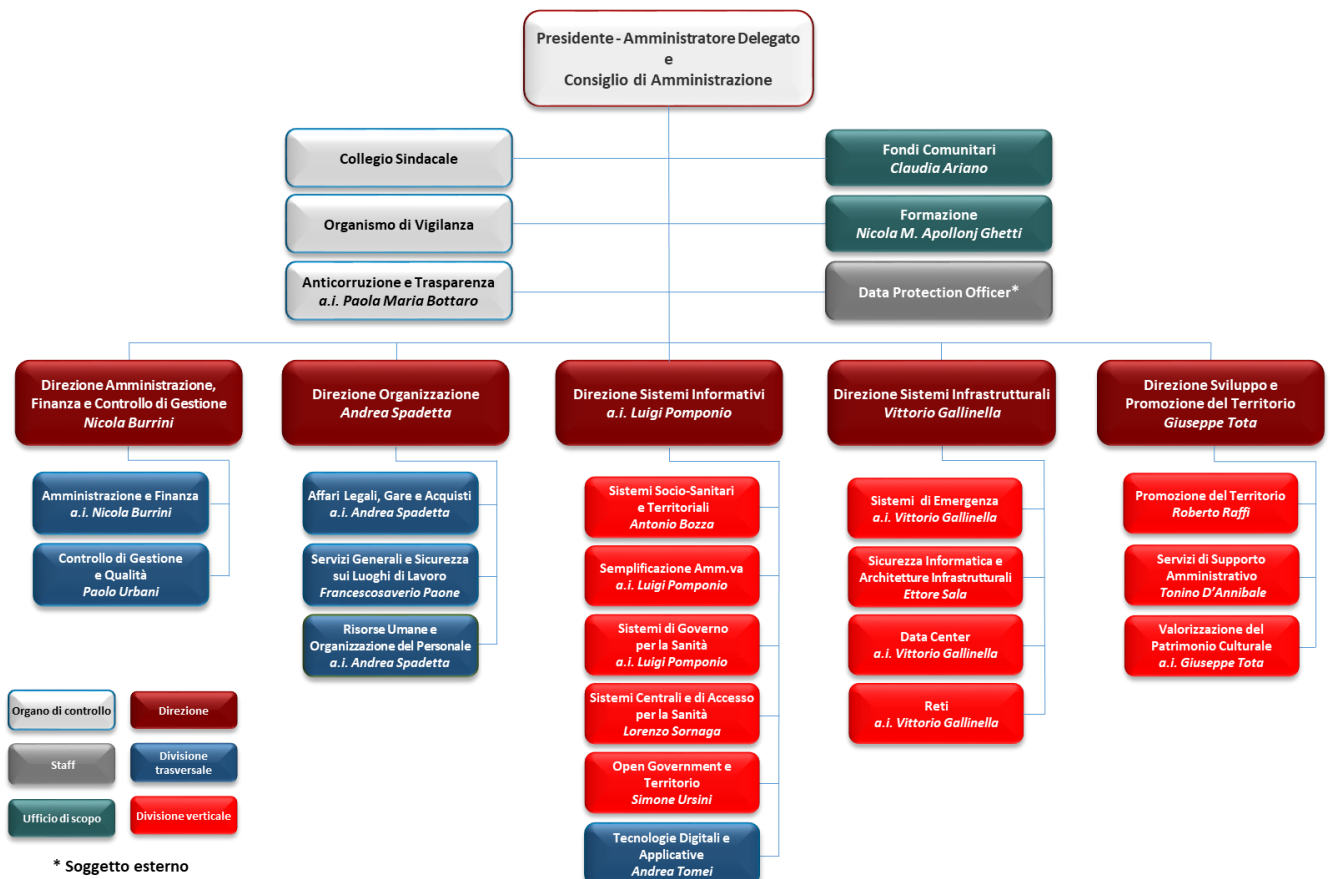
In continuità con quanto già avviato nel triennio 2017 - 2019, LAZIOcrea ha avviato un processo di definizione dell'organigramma aziendale secondo il modello funzionale con strutture di staff e line proprie degli Organi amministrativi (Presidente - Amministratore Delegato e Consiglio di Amministrazione) oltre ad Uffici di scopo (Formazione e Fondi Strutturali) e strutture di line facenti capo alle Direzioni.

La struttura delle Direzioni è a sua volta organizzata in Divisioni, Aree ed Uffici.

L'implementazione dell'organigramma avverrà attraverso l'individuazione di:

- Responsabili di Divisione, individuati tra il personale di livello dirigenziale;
- Responsabili di Area, selezionati tra il personale appartenente all'Area Quadri;
- Responsabili di Ufficio, individuati tra il personale inquadrato almeno nella III fascia.

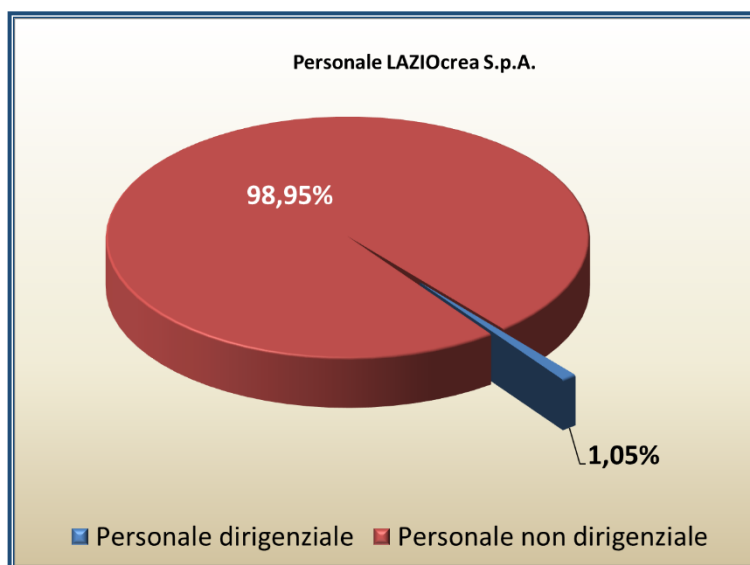
Di seguito è riportata la rappresentazione grafica dell'organigramma aziendale.



4. Azienda in cifre

Al **31 dicembre 2019**, il personale di LAZIOcrea S.p.A. si compone di **1713 risorse**, di cui **18** con qualifica dirigenziale.

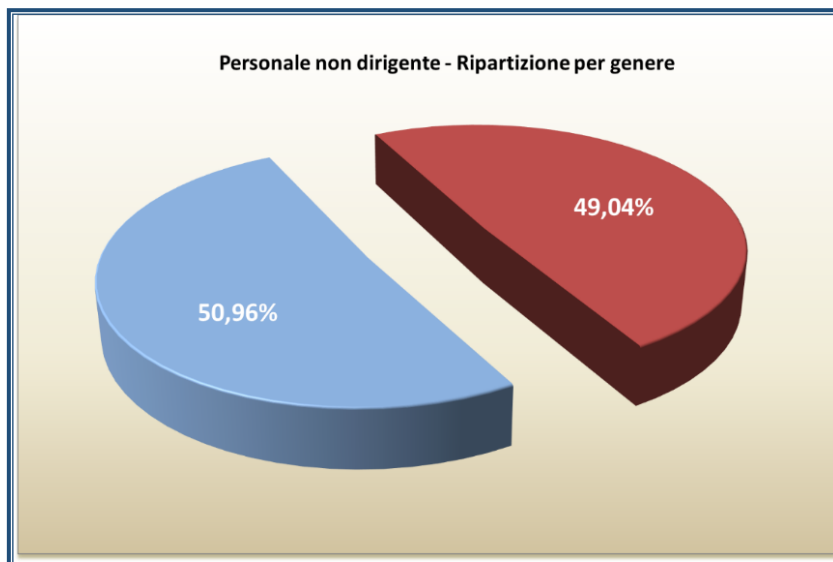
Il numero di dipendenti è comprensivo delle risorse in forza all'Azienda per effetto dell'affitto del Ramo d'Azienda "Servizi per l'Impiego" della Società Capitale Lavoro, in attuazione dell'art. 67 della legge regionale 20 maggio 2019, n. 8.



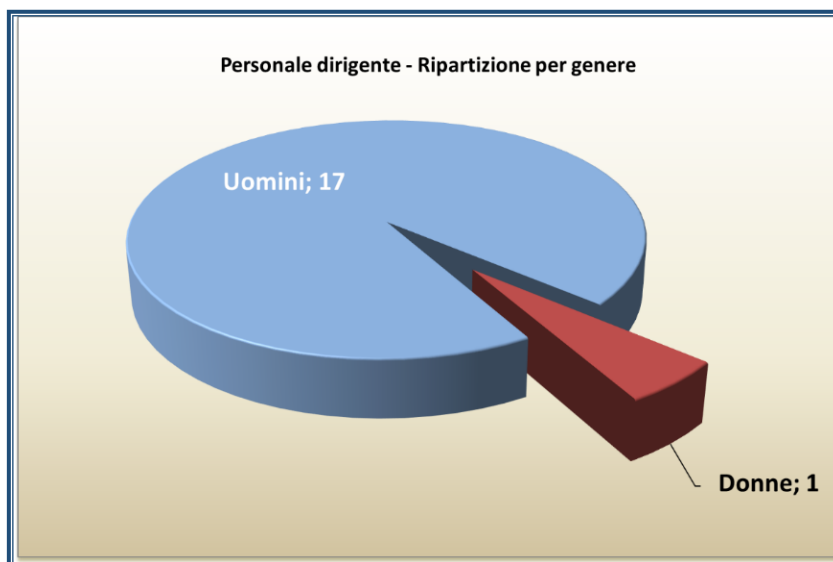
Per quanto riguarda le tipologie contrattuali, la situazione della Società è riepilogata nella tabella seguente:

Dotazione organica al 31 dicembre 2019							
Categoria	tempo indeterminato			tempo determinato			Risorse totali
	full time	part time		full time	part time		
		verticale	orizzontale		verticale	orizzontale	
Dirigente	17	-	-	1	-	-	18
Quadro	40	1	-	-	-	-	41
Impiegato	1421	38	171	-	-	-	1630
Operaio	24	-	-	-	-	-	24
Totali	1502	39	171	1	-	-	1713

Dal punto di vista di genere, nel personale non dirigenziale si registra un sostanziale equilibrio tra uomini e donne, con una leggera preponderanza maschile: sui complessivi 1713 dipendenti, 873 sono uomini e 840 sono donne.

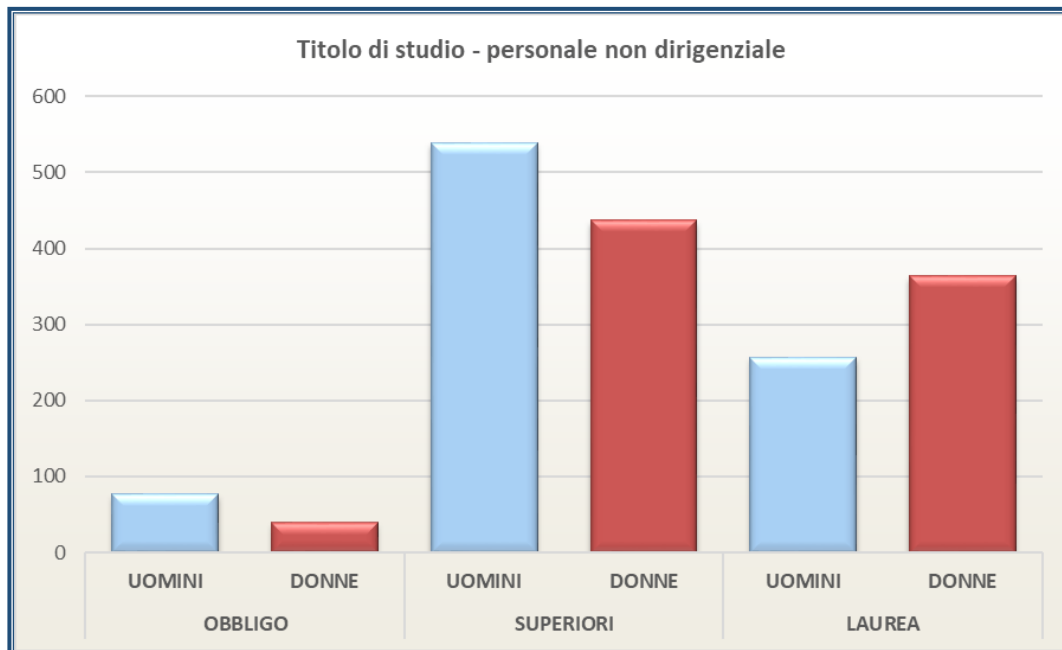


Nell'ambito del personale dirigenziale, sui complessivi 18 dirigenti, 17 sono uomini e 1 è donna.

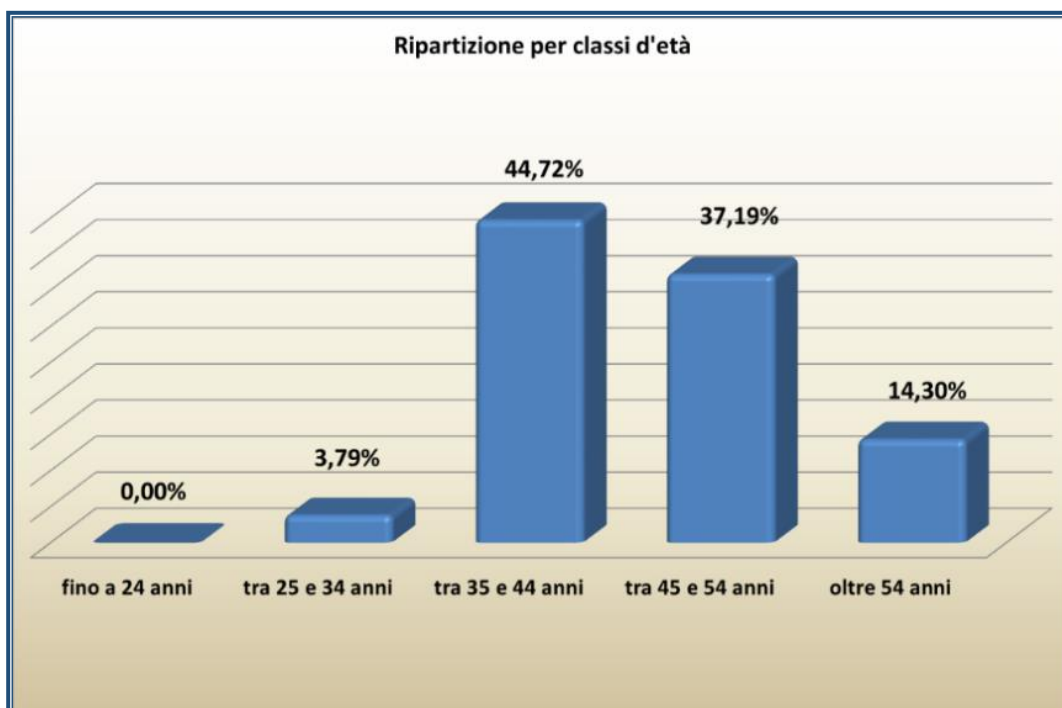


La tabella ed il grafico seguenti rappresentano la distribuzione del personale non dirigenziale per titolo di studio.

Obbligo		Superiori		Laurea	
UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
77	39	539	437	257	364



Per quanto concerne l'età del personale, la classe di età più consistente è quella che va dai 35 ai 44 anni, comprendendo il 44,72% dell'intero personale dell'Azienda, come evidenziato nel grafico sottostante:



	Piano e Sistema di Valutazione del personale di LAZIOcrea S.p.A.	Data	31/07/2020
		Rev.	04/03/2022
		Pag. 12 di 32	

5. La mission della società

LAZIOcrea presta servizi di elaborazione, predisposizione, archiviazione e controllo dei documenti per la gestione dei piani operativi regionali e dei programmi operativi co-finanziati dall'Unione Europea. Offre supporto per la gestione dell'Ufficio Relazione Pubbliche della Regione.

LAZIOcrea lavora alla realizzazione del sistema informativo regionale, contribuendo alla semplificazione e digitalizzazione dei processi interni della Regione Lazio e allo sviluppo di soluzioni capaci di ridurre i costi della spesa pubblica. Realizza progetti infrastrutturali di rete e di servizi sul territorio, svolgendo un ruolo di coordinamento per i progetti di e-government e assicurando l'erogazione di servizi essenziali, dall'emergenza sanitaria alla protezione civile.

La società supporta la Regione Lazio nella definizione delle strategie di crescita digitale, progettando e realizzando le attività connesse all'agenda digitale, e-government ed open government per offrire servizi ad alto contenuto tecnologico per cittadini ed imprese.



6. Cosa facciamo e come operiamo

La società offre servizi a diverse categorie di Stakeholder e, in dettaglio, secondo quanto stabilito dal DEFR (Documento di Economia e Finanza Regionale 2020 - 2022), dallo Statuto e, quindi, dal P.O.A. - Piano Operativo di Attività, i servizi erogati sono rivolti principalmente a:

- Regione Lazio, Azionista Unico;
- Enti o Amministrazioni Pubbliche;
- Cittadini e imprese (beneficiari/utenti finali di diversi progetti/servizi).

LAZIOcrea ai sensi del proprio Statuto svolge attività connesse all'esercizio delle funzioni amministrative della Regione Lazio di cui agli artt. 118 della Costituzione e art. 16 dello Statuto regionale ed attività di supporto al funzionamento del Consiglio

	Piano e Sistema di Valutazione del personale di LAZIOcrea S.p.A.	Data	31/07/2020
		Rev.	04/03/2022
		Pag. 13 di 32	

Regionale con particolare riferimento alle attività di supporto amministrativo, tecnico e tecnico-amministrativo nonché di organizzazione e gestione dei servizi di interesse regionale anche mediante l'alimentazione e la gestione di database, sistemi applicativi e piattaforme informatiche.

Le attività in carico alla Società sono nel seguito brevemente descritte.

LAZIOcrea S.p.A.:

- supporta tecnicamente la Regione nella definizione delle strategie di crescita digitale, provvedendo alla progettazione, realizzazione e gestione degli interventi dell'Agenda Digitale in una logica unitaria e integrata con il Sistema Informativo Regionale – S.I.R. Svolge attività di progettazione, realizzazione e gestione del S.I.R. e del Data Center, delle infrastrutture tecnologiche di rete a banda larga e ultra larga anche per assicurare l'erogazione di servizi essenziali (emergenza sanitaria, Protezione Civile ecc.) e di servizi di connettività alle sedi della Sanità, dell'Amministrazione e dei soggetti individuati dalla stessa Regione.
- Opera nel campo della formazione, dell'aggiornamento, della qualificazione del perfezionamento professionale del personale della Regione Lazio e di altri soggetti pubblici regionali, progettando, gestendo e monitorando corsi, piani e progetti formativi sperimentando nuove modalità didattiche. Presta altresì servizi di supporto all'innovazione delle strutture organizzative e alla promozione culturale ed educativa, promuovendo studi e ricerche di particolare rilevanza.
- Supporta l'Amministrazione Regionale nel campo della Cultura attraverso attività di gestione e valorizzazione del patrimonio storico/artistico di proprietà della Regione Lazio.
- Opera a supporto dell'Amministrazione Regionale nella gestione centralizzata dei pagamenti ai fornitori delle Aziende sanitarie e ospedaliere della Regione Lazio mediante utilizzo del Sistema Pagamenti, integrato con il Sistema di interscambio (SDI) e con i sistemi informativi contabili delle suddette Aziende e dell'Amministrazione Regionale.
- Svolge le operazioni connesse alle funzioni di organismo intermedio o soggetto attuatore di interventi co-finanziati dall'Unione Europea.

	Piano e Sistema di Valutazione del personale di LAZIOcrea S.p.A.	Data	31/07/2020
		Rev.	04/03/2022
		Pag. 14 di 32	

La Società, previa autorizzazione della Regione Lazio, opera in qualità di “Centrale di Committenza” o di “Amministrazione Aggiudicatrice” ai sensi e per gli effetti della vigente normativa comunitaria e statale in materia di appalti pubblici.

Annualmente i servizi e i progetti che la società prevede di realizzare sono descritti nel Piano Operativo Annuale – P.O.A., che declina gli indirizzi strategici in obiettivi gestionali e contiene il Piano delle attività, una relazione sui fattori di rischio e il Fabbisogno di personale per l’anno di riferimento. Il documento è sottoposto all’approvazione della Giunta Regionale.

7. Gli obiettivi strategici

Nel DEFR Regione Lazio, socio unico di LAZIOcrea, definisce gli obiettivi strategici che la società deve perseguire. Per il triennio 2020-2022 ha individuato quattro macro obiettivi che LAZIOcrea ha provveduto a declinare nel Piano Strategico 2020-2022 approvato a dicembre 2019. Il DEFR riporta indicazioni strategiche ampie che possono essere declinate in sotto-obiettivi di natura operativa attraverso cui raggiungere gli obiettivi stabiliti dalla stessa Regione.

Nel Piano strategico 2020-2022 sono stati individuati i seguenti sotto 4 macro obiettivi:

- **A: Ottimizzare i servizi tecnico-amministrativi regionali:**
 - *A1: Innovazione ed Incremento della qualità dei Servizi*
 - Introduzione di nuovi strumenti e nuove modalità organizzative e gestionali;
 - Aumento del livello di soddisfazione della committenza anche attraverso la somministrazione di questionari di Customer Satisfaction;
 - Incremento dei profili professionali ed empowerment delle risorse umane.
 - *A2 Interventi per la Riduzione dei costi dei Servizi.*
 - Riduzione dei costi di produzione dei Servizi e/o incremento/potenziamento dei servizi erogati a parità di costo
 - *A3: Innovazione e Semplificazione del Modello Organizzativo*
 - Ridefinizione della Struttura Organizzativa

	Piano e Sistema di Valutazione del personale di LAZIOcrea S.p.A.	Data	31/07/2020
		Rev.	04/03/2022
		Pag. 15 di 32	

- Integrazione verticale dei servizi di supporto amministrativo - gestionale e tecnico - informatico.
 - *A4: Miglioramento dei flussi informativi aziendali e del Sistema Integrato di Pianificazione, Programmazione e Controllo*
 - Definizione puntuale del processo di attribuzione delle responsabilità;
 - Definizione dei processi informativi e dei flussi documentali.
- B: Implementare i servizi di supporto per le strategie di Crescita Digitale
 - *B1: Servizi e misure ad alto tasso di innovazione per i cittadini, le imprese e il territorio, anche grazie alla riduzione del divario digitale e alla promozione delle competenze digitali*
 - Collegamento dedicato delle sedi della Sanità Regionale e Connessione con i CED Regionali;
 - Implementazione di un Sistema Sanitario Integrato;
 - Realizzazione di Servizi Tecnologici per il territorio, per i cittadini e la imprese regionali.
 - *B2: Attuazione dell'e- Government e dell'Open Government*
 - Valorizzazione dei Dati della PA
 - Razionalizzazione dei Sistemi Informativi presenti nelle differenti realtà regionali;
 - Dare forte impulso alla trasformazione digitale dei Big-Data al fine di valorizzare l'attività e la proprietà pubblica dell'informazione;
 - Implementazione delle strategie di Open Data.
- C: Sperimentare nuove modalità didattiche per il rafforzamento delle competenze del personale regionale:
 - Realizzazione di un percorso formativo con la metodologia del World Cafè destinato al personale dirigente e dipendente della Regione Lazio
 - Organizzazione di un percorso di "Team Coaching" destinato al personale dirigente ed ai funzionari apicali della Regione Lazio
 - Introduzione nei corsi con elevato numero di partecipanti dello strumento delle learning cards

	Piano e Sistema di Valutazione del personale di LAZIOcrea S.p.A.	Data	31/07/2020
		Rev.	04/03/2022
		Pag. 16 di 32	

- D: Supportare i processi di sviluppo e promozione del territorio, svolgendo attività di gestione e di valorizzazione del patrimonio immobiliare regionale di pregio storico-artistico, suscettibile di accogliere funzioni istituzionali, museali e di rilancio del territorio
 - Valorizzare gli immobili regionali implementandone la pubblica fruizione ed incrementandone l'offerta culturale;
 - Studio e attuazione delle possibili azioni di sviluppo e promozione del territorio regionale;
 - Gestione organizzata di tutte quelle attività di supporto alla Regione Lazio in grado di alimentare un processo di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e ai turisti.

Le attività di LAZIOcrea trovano fondamento in un quadro normativo molto articolato dal quale la Società deriva l'orientamento strategico di fondo prioritario. Oltre ad essi, l'insieme degli obiettivi che la Società persegue possono essere classificati secondo due categorie principali di classificazione:

- obiettivi a concorrenza diretta ed indiretta;
- obiettivi eterodiretti ed obiettivi derivanti (almeno in parte) dalle esigenze gestionali.

Data la grande diversificazione delle attività, LAZIOcrea recepisce infine gli obiettivi di strategie che la Regione pone in essere in materia di specifici settori di attività e che da un lato concorrono alla formazione dell'orientamento strategico di fondo (come gli obiettivi di Crescita Digitale) e dall'altro rappresentano degli obiettivi analitici che possono essere classificati per area di specializzazione di servizi, come nel caso degli obiettivi che LAZIOcrea persegue in materia di Sviluppo e Promozione del Territorio con particolare attenzione alla Valorizzazione del Patrimonio Culturale.

	Piano e Sistema di Valutazione del personale di LAZIOcrea S.p.A.	Data	31/07/2020
		Rev.	04/03/2022
		Pag. 17 di 32	

8. Dagli Obiettivi Strategici agli Obiettivi Operativi

Attraverso la propria ordinaria amministrazione, LAZIOcrea, per le caratteristiche strutturali che presenta, pone in essere attività attraverso le quali concorre, in misura indiretta, al raggiungimento di obiettivi sia di natura comunitaria (Strategia Europa 2020) che di natura territoriale (Obiettivi di Sviluppo della Regione Lazio).

Facendo riferimento al prossimo triennio, il POA (Piano Operativo Annuale) ha indicato 22 ambiti di intervento principali ai quali si sono aggiunti servizi che LAZIOcrea eroga nell'attività di supporto al Consiglio Regionale e per progetti speciali quali, la valorizzazione e la gestione delle attività all'interno del Castello di Santa Severa, l'organizzazione di eventi culturali per l'immobile ex GIL di Trastevere (WEGIL), le attività di Formazione per i dipendenti della Regione Lazio, di crescita digitale e alle azioni di sviluppo e di promozione del Territorio regionale.

Per quanto riguarda il triennio finanziario 2020 -2022, le attività che LAZIOcrea sarà chiamata a svolgere sono disciplinate nel dettaglio all'interno del POA, approvato entro la chiusura dell'esercizio finanziario precedente a quello oggetto di programmazione (il POA 2020 è stato approvato con D.G.R. n. 984 del 20 dicembre 2019).

Gli obiettivi strategici societari per il prossimo triennio si pongono in una linea di continuità con gli obiettivi espressi nel Piano Strategico 2017 - 2019. Il raggiungimento di tali obiettivi, infatti, rappresenta, di fatto, il punto di partenza dei nuovi obiettivi che LAZIOcrea perseguirà nei prossimi tre anni.

8.1 Obiettivi di specializzazione di servizi

Il Piano Operativo delle Attività del 2020 ha adottato, in un'ottica di semplificazione, una differenziazione dei servizi richiesti sulla base dello specifico settore trattato.

Le attività della LAZIOcrea hanno conosciuto, nel corso del tempo, una profonda diversificazione e l'evoluzione di queste specializzazioni ha portato alla definizione di 22 settori di intervento, registrando un notevole incremento rispetto ai 15 settori che hanno caratterizzato il triennio precedente.

I principali settori di intervento sono:

	Piano e Sistema di Valutazione del personale di LAZIOcrea S.p.A.	Data	31/07/2020
		Rev.	04/03/2022
		Pag. 18 di 32	

Principali settori di intervento

Agricoltura

Cultura

Lavoro

Attività produttive e sviluppo economico, supporto tecnico POR FESR

Formazione, ricerca e innovazione, scuola e Università, diritto allo studio

Politiche abitative e del territorio

Salute

Bilancio e demanio

Risorse Umane e Sistemi Informativi

Promozione turistica del territorio Laziale

Centrale Acquisti

Avvocatura

Servizi per la Presidenza

Infrastrutture e mobilità

Audit su fondi strutturali comunitari POR FSE e FESR

Protezione Civile

Ambiente

Lavori pubblici, risorse idriche e difesa del suolo

Politiche ambientali e rifiuti

Inclusione sociale

Soccorso Pubblico e NUE

Programmazione Economica

9. Sistema di valutazione del personale dirigenziale e non dirigenziale della società LAZIOcrea

Il Sistema di valutazione del personale dirigenziale e non dirigenziale della società LAZIOcrea (da ora "Sistema") organizza le funzioni fondamentali di acquisizione, analisi e rappresentazione delle informazioni in modo da consentire all'Azienda di:

- migliorare l'individuazione degli obiettivi più significativi e qualificanti;
- verificare che gli obiettivi programmati siano stati effettivamente realizzati, anche mediante operazioni di analisi della customer satisfaction;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente le risorse;

	Piano e Sistema di Valutazione del personale di LAZIOcrea S.p.A.	Data	31/07/2020
		Rev.	04/03/2022
		Pag. 19 di 32	

- rafforzare l'accountability e le responsabilità ai diversi livelli gerarchici.

Nelle sezioni successive sono specificati i contenuti del Sistema, l'oggetto su cui si focalizza la valutazione, gli ambiti di riferimento per la misurazione e la valutazione degli obiettivi assegnati al personale della LAZIOcrea S.p.A.

10. Contenuti del Sistema

Il Sistema individua fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo di misurazione e valutazione degli obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati al personale dirigenziale, al personale con qualifica di quadro e al personale dipendente di I°, II° e III° Fascia.

I principi generali del Sistema consentono di qualificarlo come:

- premiare, attraverso il riconoscimento delle professionalità;
- flessibile, evitando l'irrigidimento delle valutazioni delle prestazioni e dei risultati, dovuto all'utilizzo di strumenti che agiscono in maniera preordinata senza rilevare in maniera realistica la qualità e il merito;
- motivante, per migliorare le prestazioni e i risultati e suscitare comportamenti positivi;
- aggregante, attraverso lo sviluppo della coesione all'interno delle strutture amministrative, che eviti le contrapposizioni e favorisca una concorrenza emulativa, anche attraverso la diffusione di buone prassi;
- realistico, in quanto rapportato all'assetto reale dell'organizzazione, tenendo conto degli elementi che influenzano le prestazioni e i risultati, quali l'entità delle risorse umane, finanziarie e strumentali messe a disposizione e le modalità organizzative prescelte dall'Azienda;
- trasparente, in modo che sia garantita la massima diffusione delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni delle prestazioni e dei risultati;
- attuabile facilmente, evitando modalità e strumenti complessi che richiedano l'ausilio di esperti;
- definito, attraverso l'utilizzo di una metodologia che misuri le prestazioni e i risultati limitando il grado di discrezionalità del valutatore.

	Piano e Sistema di Valutazione del personale di LAZIOcrea S.p.A.	Data	31/07/2020
		Rev.	04/03/2022
		Pag. 20 di 32	

Le caratteristiche operative del sistema si basano su questi principi:

- l'interattività del processo tra valutatore e valutato ovvero tra capo e collaboratore;
- la responsabilizzazione del valutato durante tutto il processo;
- il realismo nella definizione degli obiettivi per evitare situazioni troppo facili o impossibili da raggiungere.

11. Metodologia

Il *Sistema* è articolato su una valutazione gerarchicamente differenziata del personale (Dirigenti, Quadri e personale di I°, II° e III° Fascia CCNL Federculture) che definisce in maniera puntuale la metodologia utilizzata nella definizione e valutazione degli obiettivi individuali/di gruppo assegnati al personale della LAZIOcrea S.p.A.

a) Personale dirigenziale

Il Sistema di valutazione del personale dirigenziale è basato sulla metodologia di gestione per obiettivi.

La gestione per obiettivi è un metodo di valutazione del personale dirigenziale che si basa sui risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati e presenta le seguenti caratteristiche:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi e dei criteri di gestione e valutazione;
- orientamento verso i risultati attesi;
- controllo dell'andamento del rapporto tra obiettivi e risultati.

Ad ogni Dirigente vengono assegnati, dal proprio superiore gerarchico, da 3 a 5 obiettivi individuali, mediante la compilazione di apposita scheda (Allegato A) e per ogni obiettivo deve essere:

- predisposta una descrizione del risultato atteso;
- assegnato un peso percentuale;
- attribuito un definito target temporale/economico/quantitativo da raggiungere.

	Piano e Sistema di Valutazione del personale di LAZIOcrea S.p.A.	Data	31/07/2020
		Rev.	04/03/2022
		Pag. 21 di 32	

Nella scheda di valutazione è inserita, in modo predeterminato per ogni Dirigente, una **curva incentivo**, che stabilisce il grado di raggiungimento del singolo obiettivo in base ai parametri di seguito descritti.

Sarà considerato pienamente raggiunto (percentuale **pari al 100%**) l'obiettivo che garantisca il rispetto dei seguenti parametri, a seconda del tipo di indicatore preso a riferimento:

- conseguimento di un risparmio economico rispetto al valore definito al momento dell'assegnazione;
- abbassamento del target temporale di un intervallo minimo definito al momento dell'assegnazione;
- aumento del target quantitativo rispetto a quello definito al momento dell'assegnazione.

Sarà considerato raggiunto ad una percentuale **pari all'80%** l'obiettivo che rispetti i seguenti parametri:

- pieno rispetto del budget assegnato;
- pieno rispetto della scadenza prefissata per il perseguimento dell'obiettivo;
- pieno rispetto degli obiettivi/livelli quantitativi prefissati.

L'obiettivo sarà considerato raggiunto ad una percentuale **pari al 60%** nei seguenti casi:

- sforamento del budget assegnato entro un valore definito in fase di assegnazione;
- conseguimento dell'obiettivo in un tempo superiore alle previsioni, entro un intervallo temporale definito al momento dell'assegnazione;
- obiettivi/livelli quantitativi inferiori al target prefissato fino ad un valore definito in fase di assegnazione.

Sforamento del budget per un valore superiore al limite stabilito in fase di assegnazione degli obiettivi, ritardo superiore all'intervallo massimo indicato (sulla base di scadenze legate a normative, oneri contrattuali, vincoli ecc.), livelli quantitativi più bassi della

	Piano e Sistema di Valutazione del personale di LAZIOcrea S.p.A.	Data	31/07/2020
		Rev.	04/03/2022
		Pag. 22 di 32	

soglia minima definita, determinano la mancata erogazione della relativa quota di Premio.

Il Premio di Risultato spettante sarà calcolato, inoltre, sul periodo effettivamente lavorato, espresso in dodicesimi.

L'erogazione del premio, oltre al raggiungimento degli obiettivi, è subordinata ai seguenti vincoli:

- l'approvazione del bilancio da parte del Socio Unico Regione Lazio;
- il bilancio della Società deve risultare non negativo e deve rimanere tale anche comprendendo l'erogazione dello stesso.

b) Personale appartenente all'Area Quadri

Il Sistema del personale appartenente all'Area Quadri si articola su due livelli di valutazione:

1. il primo è legato all'utilizzo di indicatori aziendali, che verranno stabiliti in fase di contrattazione sindacale (massimo 2);
2. il secondo è legato alla realizzazione di obiettivi **individuali**, assegnati da ogni Responsabile e valutati, successivamente, mediante l'utilizzo di indicatori predeterminati (massimo 3).

c) Personale dipendente inquadrato in I^a, II^a e III^a Fascia

Anche il Sistema del personale dipendente inquadrato in I^a, II^a e III^a Fascia si articola su due livelli di valutazione:

1. il primo è legato all'utilizzo di indicatori aziendali, che verranno stabiliti in fase di contrattazione sindacale (massimo 2);
2. il secondo è legato alla realizzazione di obiettivi (da 1 a 3), di norma a carattere **di gruppo**, assegnati dai Responsabili ad uno specifico gruppo di lavoro (servizio, attività, ufficio)¹ afferente alla sua struttura e valutati, successivamente, mediante l'utilizzo di indicatori predeterminati.

¹ ad eccezione dei casi in cui il servizio/attività sia svolto da una singola risorsa.

	Piano e Sistema di Valutazione del personale di LAZIOcrea S.p.A.	Data	31/07/2020
		Rev.	04/03/2022
		Pag. 23 di 32	

3. Con riferimento alle figure professionali che svolgono attività esecutive in vari ambiti - ad esempio portinerie, autoparco, magazzino, ecc. - saranno previsti prevalentemente indicatori misurabili attraverso indagini di Customer Satisfaction o altra modalità di rilevamento della qualità dei servizi.

12. Parametri di misurazione - personale non dirigenziale

La determinazione degli obiettivi assegnati viene effettuata sulla base di uno o più parametri di misurazione, individuati dal Direttore/Responsabile di riferimento, in base alla natura degli obiettivi assegnati.

I parametri utilizzabili possono essere di tipo economico, temporale, quantitativo e/o qualitativo.

Per ogni obiettivo deve essere:

- predisposta una descrizione dettagliata del risultato atteso;
- assegnato un peso percentuale.
- attribuito un target definito ed oggettivamente raggiungibile e valutabile.

Sarà considerato pienamente raggiunto (percentuale pari al 100%) l'obiettivo che, oltre a possedere tutti i requisiti esplicitati in fase di assegnazione, garantisca il rispetto dei seguenti parametri, a seconda del tipo di indicatore preso a riferimento:

- pieno rispetto del valore economico assegnato (per indicatori di tipo economico);
- pieno rispetto della scadenza prefissata per il perseguimento dell'obiettivo (per indicatori di tipo temporale);
- pieno rispetto degli obiettivi/livelli quantitativi prefissati (per indicatori di tipo quantitativo);
- pieno rispetto degli indicatori qualitativi prefissati (nel caso di misurazione tramite indagini di Customer Satisfaction o altra modalità di rilievo della qualità dei servizi).

	Piano e Sistema di Valutazione del personale di LAZIOcrea S.p.A.	Data	31/07/2020
		Rev.	04/03/2022
		Pag. 24 di 32	

Viceversa la valutazione sarà proporzionata al grado di effettivo raggiungimento del target previsto che dovrà, comunque, essere definito al momento dell'assegnazione degli obiettivi.

Si precisa che è in capo ad ogni Responsabile il rispetto di quanto previsto dal presente Sistema, così come la verifica dei risultati effettivamente raggiunti dalle proprie risorse. Tutta la documentazione attestante il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo assegnato e le motivazioni della valutazione espressa dovrà essere conservata, da ciascun Responsabile, in un'apposita cartella digitale.

13. Premio di Risultato - personale non dirigenziale

In base a quanto previsto dall'art. 64 del CCNL e dal Contratto Collettivo Integrativo Aziendale vigenti, l'attribuzione del Premio di Risultato aziendale è correlata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza organizzativa e innovazione.

Nell'ambito della contrattazione aziendale, le Parti definiscono il sistema di programmi di efficienza, produttività e qualità aziendali, con il fine di coinvolgere e far partecipare tutti i lavoratori al raggiungimento dei suddetti obiettivi.

Il premio da attribuire annualmente ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento tiene conto dell'andamento generale dell'Azienda, nonché del raggiungimento degli obiettivi, di area, di gruppo e/o individuali, assegnati al personale di norma entro il mese di marzo di ciascun anno.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso, computandosi per intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'ammontare del premio è riproporzionato in ragione del ridotto orario di lavoro convenuto.

Per poter accedere alla valutazione, il lavoratore dovrà garantire, nell'anno di riferimento, almeno **120 giorni di effettiva presenza al lavoro**, valore di riferimento per i lavoratori su 5 giorni a settimana; per i dipendenti con diversa distribuzione

	Piano e Sistema di Valutazione del personale di LAZIOcrea S.p.A.	Data	31/07/2020
		Rev.	04/03/2022
		Pag. 25 di 32	

dell'orario settimanale o in regime di part-time verticale, la soglia dei 120 giorni viene coerentemente riproporzionata (v. tabella di seguito riportata):

Giorni lavorativi settimanali	Soglia min per accedere alla valutazione (gg)
6	144
5	120
4	96
3	72
2	48

L'esclusione dalla valutazione comporta la mancata corresponsione della retribuzione di risultato.

L'Accordo sindacale in materia potrà definire annualmente, nel dettaglio, ulteriori criteri in relazione alle modalità di attribuzione ed erogazione del Premio di Risultato al personale dipendente. In particolare, per l'anno 2020, in considerazione delle misure organizzative adottate dall'Azienda per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, potranno essere previste specifiche deroghe a quanto sopra, seppur nell'ambito dei principi generali enunciati.

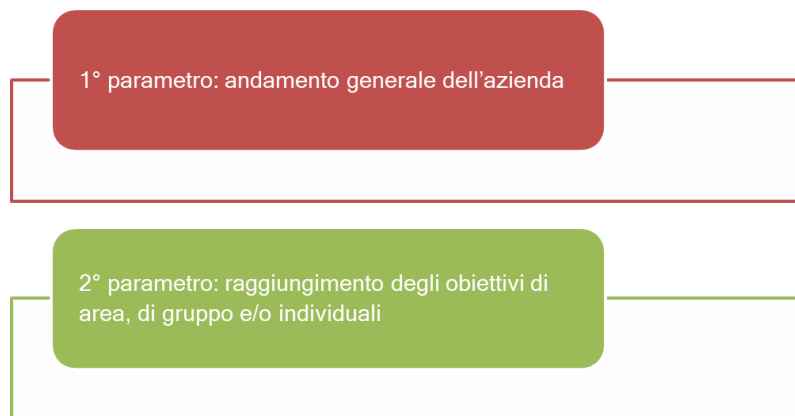
14. Determinazione del Premio di Risultato effettivamente spettante - personale non dirigenziale

Stabilito il Premio di Risultato massimo erogabile a livello Azienda e, quindi, il Premio massimo erogabile a ciascun dipendente in base all'inquadramento contrattuale posseduto, il Premio individuale effettivamente spettante sarà composto da due quote:

- **1^a quota:** pari al 50% del Premio individuale massimo, che verrà corrisposta in funzione della realizzazione di obiettivi a carattere aziendale (massimo 2), in linea con quanto previsto dal Piano Strategico e dall'Accordo sindacale in materia.
- **2^a quota:** pari al restante 50% del Premio individuale massimo, che verrà commisurata al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (da 1 a 3), che possono consistere in azioni di miglioramento dell'efficienza interna e/o dell'efficacia del servizio reso ai cittadini. I citati obiettivi possono essere assegnati a livello di area o di gruppo e, per le qualifiche superiori (Quadri), a

	Piano e Sistema di Valutazione del personale di LAZIOcrea S.p.A.	Data	31/07/2020
		Rev.	04/03/2022
		Pag. 26 di 32	

livello individuale, e devono risultare visibili, misurabili ed apprezzabili nel loro andamento, anche attraverso indagini di Customer Satisfaction.



15. Fasi, tempi e modalità del processo di misurazione e valutazione

Nella fase riguardante la definizione ed assegnazione degli obiettivi, dei valori attesi di risultato e dei singoli indicatori, prevale, di norma, l'approccio top-down, contraddistinto dai passaggi (steps) richiamati di seguito:

1. negoziazione/condivisione e assegnazione formale del C.d.A., su proposta del Presidente, degli obiettivi individuali o di gruppo ai Direttori e ai Dirigenti e Responsabili di staff.
2. In osservanza del principio del *cascading*, condivisione e assegnazione formale da parte dei Direttori degli obiettivi individuali ai Dirigenti/Responsabili afferenti alla propria Struttura.
3. Infine, attribuzione da parte dei Dirigenti/Responsabili degli obiettivi individuali e di gruppo al personale della Struttura di appartenenza.

Nella fase di misurazione e valutazione finale prevale, di norma, l'approccio bottom-up, contraddistinto dai passaggi (steps) richiamati di seguito:

1. verifica da parte di ogni Dirigente/Responsabile del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e di gruppo assegnati al personale dipendente della propria struttura.
2. Verifica da parte di ogni Direttore dello svolgimento degli obiettivi individuali assegnati ai Dirigenti/Responsabili afferenti alla propria Direzione.

	Piano e Sistema di Valutazione del personale di LAZIOcrea S.p.A.	Data	31/07/2020
		Rev.	04/03/2022
		Pag. 27 di 32	

3. Verifica da parte del C.d.A., su proposta del Presidente, del conseguimento dei risultati rispetto agli obiettivi individuali assegnati ai Direttori e ai Dirigenti/Responsabili in staff.

A seguito dell'approvazione del bilancio con riferimento all'esercizio annuale precedente (anno T), dopo aver siglato il verbale di accordo con le parti sociali, l'organo amministrativo delibera il pagamento del premio di risultato a tutto il personale.

16. Casi particolari

Dipendenti destinatari di provvedimenti disciplinari

A. Personale di qualifica dirigenziale

Qualsiasi provvedimento disciplinare nell'anno di riferimento comporta l'esclusione dalla valutazione e, di conseguenza, la mancata corresponsione del premio di risultato.

B. Personale di qualifica non dirigenziale

Per i dipendenti che, nel corso dell'anno di riferimento, siano stati sanzionati con giornate di sospensione, anche riferite ad eventi differenti, si procede ad una riduzione percentuale del punteggio totale riportato nella valutazione finale, secondo la gradualità stabilita dalla tabella seguente:

Numero totale di giorni di sospensione nell'anno	Riduzione percentuale del premio
Fino a 2 giorni	-10% del premio
Da 3 a 4 giorni	-20% del premio
Da 5 a 6 giorni	-30% del premio
Da 7 a 9 giorni	-40% del premio
10 giorni e oltre	-50% del premio

Il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo comporta l'esclusione dalla valutazione e, di conseguenza, la mancata corresponsione del premio di risultato.

	Piano e Sistema di Valutazione del personale di LAZIOcrea S.p.A.	Data	31/07/2020
		Rev.	04/03/2022
		Pag. 28 di 32	

Riorganizzazione

In caso di provvedimenti di riorganizzazione interna con conseguente modificazione delle attività svolte, entro 15 giorni dalla decorrenza dei provvedimenti vanno assegnati nuovi obiettivi al personale² coinvolto nei mutamenti organizzativi.

I nuovi obiettivi dovranno essere proporzionati al tempo residuo per la loro realizzazione.

Individuazione del soggetto competente per la valutazione

In caso di assenza del Dirigente e/o Responsabile di Struttura, la valutazione del personale dipendente afferente la suddetta viene effettuata dal superiore gerarchico. In caso di cessazione/sostituzione del Dirigente/Responsabile durante l'anno, la valutazione viene effettuata dal nuovo Responsabile di struttura sulla base della rendicontazione prodotta dal precedente Responsabile e dei dati desumibili dai sistemi informativi.

Trasferimento o nuova assegnazione di personale

In caso di trasferimento o nuova assegnazione di personale, entro 15 giorni dalla decorrenza del trasferimento o nuova assegnazione, il Dirigente/Responsabile della struttura di destinazione deve provvedere all'assegnazione dei nuovi obiettivi, ad eccezione delle variazioni avvenute, di norma, negli ultimi tre mesi dell'anno o successive alle tempistiche previste per la conclusione degli obiettivi da parte del gruppo/servizio di destinazione.

17. Monitoraggio

I soggetti valutatori sono tenuti ad effettuare un monitoraggio costante dell'andamento della struttura di propria competenza, al fine di attivare eventuali azioni correttive. In particolare il soggetto valutatore deve:

- verificare l'avanzamento della realizzazione degli obiettivi rispetto a quanto pianificato;
- confrontarsi con i soggetti valutati sull'avanzamento della realizzazione degli obiettivi e sugli "episodi critici";

² di qualifica dirigenziale e non dirigenziale

	Piano e Sistema di Valutazione del personale di LAZIOcrea S.p.A.	Data	31/07/2020
		Rev.	04/03/2022
		Pag. 29 di 32	

- rinegoziare/sostituire gli obiettivi, nel momento in cui situazioni impreviste ne impediscano il raggiungimento nei modi e/o nei tempi stabiliti.

In caso di mutamenti significativi rispetto agli obiettivi, individuali e di gruppo prestabiliti, per effetto di modifiche normative, di direttive interne, di fattori esogeni non prevedibili, ecc., una nuova formulazione degli stessi per l'anno di riferimento è possibile a condizione che la ri-pianificazione venga opportunamente formalizzata ed approvata dal soggetto incaricato della valutazione. Le modifiche dovranno in ogni caso essere apportate almeno 30 giorni prima della scadenza degli obiettivi assegnati in precedenza e non oltre i 30 giorni successivi all'evento straordinario che ha determinato l'esigenza di ri-pianificazione.

Per i Direttori e i Dirigenti le eventuali proposte di ri-pianificazione devono essere tempestivamente sottoposte all'Organo Amministrativo per la successiva approvazione, una volta effettuata la verifica di coerenza interna ed esterna dei nuovi obiettivi rispetto all'indirizzo politico-amministrativo.

18. Pari opportunità e differenze di genere

La misurazione e la valutazione degli obiettivi è svolta salvaguardando le pari opportunità, la valorizzazione delle differenze di genere e la tutela del valore sociale della maternità e paternità.

Nell'ambito della rispettiva autonomia organizzativa, la LAZIOcrea adotta azioni rivolte a:

- attivare, nella gestione delle risorse umane, comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze di genere, riconoscendo le professionalità acquisite e premiando il merito delle lavoratrici e dei lavoratori;
- favorire l'inserimento delle donne in attività e posizioni lavorative ove sussiste un divario di genere;
- prevenire situazioni di discriminazione diretta e indiretta e molestie sessuali;
- monitorare gli incarichi conferiti, al personale dirigenziale a quello non dirigenziale, nonché la distribuzione della premialità, al fine di individuare ingiustificate differenze retributive tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive;

	Piano e Sistema di Valutazione del personale di LAZIOcrea S.p.A.	Data	31/07/2020
		Rev.	04/03/2022
		Pag. 30 di 32	

- promuovere il ricorso ai congedi di maternità, di paternità e parentale, agevolare il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori al rientro dal periodo di congedo e favorire l'accesso alla formazione e all'aggiornamento;
- favorire un'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro, anche attraverso l'attivazione del *part-time*, del *telelavoro* e dello *smart working*, per meglio conciliare la vita familiare con la vita lavorativa.

19. Trasparenza, rendicontazione e coordinamento con il PTPCT

LAZIOcrea garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di valutazione del personale, anche allo scopo di favorire forme di rendicontazione dei risultati raggiunti. Il presente *Piano e Sistema di Valutazione del Personale* è pubblicato sul sito *web* istituzionale di LAZIOcrea, nell'apposita sezione "*Società trasparente*". L'incremento dei dati e delle informazioni produce effetti positivi anche a livello organizzativo, consentendo una più diffusa partecipazione del personale alle strategie dell'amministrazione regionale.

In relazione alla previsione di cui all'art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012, secondo cui gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario degli atti di programmazione strategico-gestionale, si rappresenta che il PTPCT e il Piano e Sistema di Valutazione del Personale di LAZIOcrea S.p.A. sono integrati in quanto gli obblighi di pubblicazione ex D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. nonché le misure di prevenzione della corruzione di cui al PTPCT sono tradotti nel sopracitato Piano e Sistema di Valutazione in specifici obiettivi "operativi".

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine della Società ed è comunque valutato ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato del personale incaricato.

I sopracitati obblighi di pubblicazione sono tradotti, infatti, in specifici obiettivi operativi per i dipendenti che sono stati individuati quali responsabili per le pubblicazioni così come indicato nell'Allegato 4C al PTPCT - "*Programmazione obblighi di pubblicazione ex D.lgs. 33/2013*".

Parimenti, le attività finalizzate allo sviluppo ed all'applicazione delle misure generali e specifiche previste dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza costituiscono, con particolare riferimento ai Direttori, ai Dirigenti ed ai

	Piano e Sistema di Valutazione del personale di LAZIOcrea S.p.A.	Data	31/07/2020
		Rev.	04/03/2022
		Pag. 31 di 32	

Responsabili di Struttura, parte integrante degli obiettivi a cui è subordinata la corresponsione del premio di risultato.

20. Implementazione del Piano e Sistema di Valutazione

Nell'ottica di una implementazione del Piano e Sistema di Valutazione, finalizzata a renderlo sempre più aderente alle diverse esigenze aziendali, vengono illustrati, di seguito, alcuni strumenti da poter mettere in campo nel triennio di riferimento (2020 - 2022), in coerenza con il Piano Strategico aziendale:

- ✓ rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso modalità interattive;
- ✓ modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
- ✓ sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari finali dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione.

Le suddette proposte sono ispirate ai principi di inclusione e partecipazione nonché alle competenze chiave di cittadinanza europea, tra le quali:

- miglioramento delle competenze del personale, in un'ottica di formazione continua (life-long learning);
- sviluppo delle competenze sociali, civiche e digitali;
- spirito di iniziativa;
- consapevolezza ed espressione culturale.



	Piano e Sistema di Valutazione del personale di LAZIOcrea S.p.A.	Data	31/07/2020
		Rev.	04/03/2022
		Pag. 32 di 32	

20.1 Customer satisfaction

Nell'ottica del miglioramento continuo dei servizi resi alla Committenza, con particolare riguardo a quelli direttamente rivolti al cittadino, si prevede l'implementazione di strumenti innovativi atti alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari dei servizi, anche al fine di intervenire con tempestività sulle eventuali criticità evidenziate.

20.2 Identificazione e valutazione di percorsi formativi finalizzati alla modernizzazione ed al miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali

Nell'ottica del miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali dei lavoratori, si prevede l'implementazione dell'applicativo web per la valutazione del personale, già in uso presso l'Azienda, con apposite funzionalità che consentano un collegamento diretto, in fase di valutazione, al sistema utilizzato per la rilevazione dei fabbisogni formativi.

Tale innovazione garantirebbe una maggiore efficacia nel processo di rilevazione dei fabbisogni formativi, consentendo una più agevole individuazione e valutazione delle esigenze formative nell'ambito delle diverse attività aziendali e, al contempo, una visione più puntuale delle competenze presenti in Azienda, nonché dell'eventuale gap formativo da colmare.

