

**MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA
PERFORMANCE**

Documento

**REGOLAMENTO SULLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA
PERFORMANCE**

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – I PRINCIPI GENERALI

Art. 1 – Oggetto del regolamento

1. Il presente regolamento rappresenta l'attuazione delle previsioni di cui all'art. 89 D. Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 e s.m.i., del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., della Legge 15/2009 e conseguenti decreti attuativi, dello Statuto del Consorzio per i Servizi Socio Assistenziali del Monregalese (C.S.S.M.).
2. L'organizzazione degli uffici è disciplinata sulla base dello specifico regolamento e deve essere improntata a criteri di autonomia, funzionalità, economicità di gestione, efficacia ed efficienza, nonché sulla base di principi di trasparenza, professionalità e responsabilità del personale.
3. L'assetto organizzativo è determinato sulla base delle funzioni di cui il Consorzio è titolare e degli obiettivi e programmi che l'amministrazione intende realizzare e deve conseguire il raggiungimento di performance elevate.
4. In particolare, la disciplina dettata nel presente regolamento si ispira ai seguenti criteri:
 - a) distinzione tra attività di indirizzo e controllo, propria degli organi politici, e attività di gestione, spettante alla dirigenza, contestualmente all'adozione di un sistema di controllo di gestione e valutazione dei risultati;
 - b) chiara individuazione delle rispettive responsabilità;
 - c) misurazione, valutazione e incentivazione della performance individuale ed organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;

TITOLO II – MISURAZIONE E VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

CAPO I – TRASPARENZA E QUALITÀ DEI SERVIZI

Art. 2 – Trasparenza

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito internet istituzionale dell'amministrazione, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
2. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'amministrazione ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione e consente di rendere visibile e controllabile dall'esterno il proprio operato (inerente al rapporto tra governanti e governati) e permette la conoscibilità esterna dell'azione amministrativa (motivazione, responsabile del procedimento, avvio del procedimento, partecipazione, accesso, ecc.)
3. L'amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
4. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente di quanto previsto dai commi del presente articolo, deve essere permanente e deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

Art. 3 – Qualità dei servizi

1. Il C.S.S.M. definisce, adotta e pubblicizza gli standard di qualità, i casi e le modalità di adozione delle carte dei servizi, i criteri di misurazione della qualità dei servizi, le condizioni di tutela degli utenti, nonché i

MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

casi e le modalità di indennizzo automatico e forfettario all'utenza per il mancato rispetto degli standard di qualità.

2. Le azioni previste dal comma 1 sono esercitate secondo quanto stabilito nel sistema di valutazione della performance, di cui al capo II, nel rispetto degli atti di indirizzo e coordinamento adottati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri d'intesa con la Conferenza unificata di cui al decreto legislativo 28 agosto 1997, n.281, su proposta della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità nelle amministrazioni pubbliche.

CAPO II - CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 4 – Fasi del ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi di performance che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato, dei rispettivi indicatori e dei relativi Piani operativi;
- b) collegamento tra gli obiettivi, i Piani e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 5 – Sistema integrato di pianificazione e controllo

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione :

- a) Le linee di mandato con cui l'Assemblea Consortile fornisce gli indirizzi e gli obiettivi di gestione del Consiglio di Amministrazione;
- b) La Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua i programmi e progetti dell'Ente;
- c) Il Piano esecutivo di gestione, approvato annualmente dal Consiglio di Amministrazione, che contiene gli obiettivi e le risorse assegnati al Dirigente;
- d) Il Piano dettagliato degli obiettivi, eventualmente approvato annualmente che individua le schede di dettaglio dei singoli obiettivi assegnati nel PEG al dirigente, gli obiettivi di attività ordinaria e il collegamento del personale agli obiettivi;
- e) Il Piano della Performance, costituito dal "Sistema degli obiettivi di performance" articolato secondo la strutturazione apicale dell'Ente e atto a rispettare la gerarchizzazione logica degli obiettivi fino al livello degli incaricati di posizione organizzativa e dai "Piani operativi" identificati al fine di perseguire i medesimi obiettivi di performance, che devono possedere le seguenti caratteristiche:
 - a. rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
 - b. specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c. tali da determinare, direttamente o indirettamente, un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d. riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
 - e. commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, perché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
 - f. confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

**MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA
PERFORMANCE**

- g. correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili;
- h. metodologicamente corretti secondo le indicazioni-Delibere CIVIT/ANAC.

Art. 6 - Monitoraggio e interventi correttivi

1. Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato periodicamente dal Dirigente, attraverso la predisposizione degli stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione. A seguito di tali verifiche il dirigente propone eventuali interventi correttivi necessari per l'effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.
2. Il suddetto monitoraggio riguarda: il perseguimento del PEG, del Piano dettagliato degli obiettivi e del Piano della performance.

Art. 7 – Misurazione e valutazione della performance

1. La misurazione della performance si realizza attraverso i controlli interni previsti all'art. 147 del D.Lgs 267/2000 ed in particolare attraverso il controllo di gestione nelle modalità definite dal D.Lgs 267/2000 art. 196 e seguenti.
2. La valutazione della performance organizzativa dell'ente e del dirigente è effettuata annualmente dall'organismo di valutazione e controllo (OVC) secondo quanto previsto dall'art.27 del presente regolamento e dal sistema di valutazione della performance approvato dal Consiglio di Amministrazione.
3. La valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa è effettuata annualmente dal dirigente per le P.O, secondo quanto previsto all'art. 28 del presente regolamento e dal sistema di valutazione della performance approvato dal Consiglio di Amministrazione.
4. La valutazione individuale dei dipendenti è effettuata annualmente dal dirigente, sentiti gli eventuali titolari della posizione organizzativa di riferimento, secondo quanto previsto all'art. 12 comma 2 del presente regolamento e dal sistema di valutazione della performance approvato dal Consiglio di Amministrazione.
5. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
6. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Ente ed individuale del dirigente, dei titolari di posizione organizzativa e del personale è approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Organismo Valutazione e controllo ed individua:
 - descrizione del Sistema;
 - processo:
 - fasi;
 - tempi;
 - modalità;
 - - soggetti e responsabilità;
 - - procedure di conciliazione;
 - - modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
 - - modalità di raccordo e integrazione con i documenti di bilancio.
7. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è definito nel rispetto dei parametri e modelli di riferimento definiti dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, istituita a livello centrale in applicazione dell'art. 13 del D. Lgs. 150/2009 e tenendo conto degli indirizzi derivanti dal protocollo di collaborazione siglato tra la suddetta Commissione e Anci in data 9/10/09, e degli eventuali successivi protocolli e delle eventuali Linee Guida Anci.
8. E' prevedibile, da parte dell'OVC, la distinzione tra fasi di avvio e fasi relative al Sistema a regime, secondo una logica di gradualità e miglioramento continuo.

Art. 8 – Sistema premiante

MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'ente introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono la migliore performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.
2. Il sistema premiante è volto a incentivare il perseguimento non già esclusivamente degli obiettivi di PEG/Piano dettagliato degli obiettivi, ma privilegiatamente degli obiettivi di performance di cui all'art.5 c.1. lett.f). Si intende cioè che, in normali condizioni di attività e di contesto - e non già in condizioni di avvio e, quindi, di gradualità e di miglioramento continuo - il mero raggiungimento di obiettivi esclusivamente gestionali non costituisce di per sé titolo per l'applicazione di un qualsivoglia strumento di cui all'art.15.
3. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto integrativo e dalle norme interne in materia, tra cui il successivo titolo III.

Art. 9 –Rendicontazione dei risultati

1. I principali strumenti di rendicontazione adottati dall'ente sono il Rendiconto al Bilancio e i suoi allegati, in particolare la Relazione al Rendiconto e la Relazione sull'andamento della Gestione. Ai fini della trasparenza e della rendicontazione della performance il C.S.S.M. si può avvalere di strumenti di rendicontazione sociale
2. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la presentazione dei suddetti strumenti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.

CAPO III - SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 10 – Finalità

1. Il C.S.S.M. misura e valuta la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle aree e servizi in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti 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.

Art. 11 - Definizione di performance organizzativa

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:
 - a. l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
 - b. l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
 - c. la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
 - d. la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
 - e. lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
 - f. l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - g. la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - h. il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 12 - Definizione di performance individuale

MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del dirigente e del personale titolare di posizione organizzativa è collegata:
 - a. agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura,
 - d. alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - e. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale è collegata:
 - a. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b. alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza,
 - c. alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Art. 13 – Soggetti

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:
 - a. dall'Organismo di valutazione e controllo della performance, che valuta la performance di ente, dei servizi e del dirigente.
 - b. dal dirigente, che valuta le performance individuali del personale assegnato comprese quelle degli incaricati di posizione organizzativa.
2. La valutazione della performance da parte dei soggetti di cui al comma 1 è effettuata anche con riferimento ai parametri e ai modelli definiti dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (oggi ANAC), istituita a livello centrale in applicazione della normativa vigente.

TITOLO III – PREMI E MERITO

CAPO I – CRITERI E MODALITÀ DI VALORIZZAZIONE DEL MERITO

Art. 14 – Principi generali

1. Il C.S.S.M. promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.
2. La distribuzione di incentivi al personale non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.
3. Il sistema di incentivazione complessivo comprende tutti gli strumenti materiali ed immateriali finalizzati alla valorizzazione del personale.

CAPO II – IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE

Art. 15– Strumenti di incentivazione monetaria

1. Per premiare il merito si utilizzano i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
 - Produttività individuale e/o collettiva, retribuzione di risultato da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance annuale;
 - bonus annuale delle eccellenze;
 - premio annuale per l'innovazione;
 - progressioni economiche.
2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

**MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA
PERFORMANCE**

Art. 16 – Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è annualmente attribuita sulla base dei risultati della valutazione della performance individuale; il dirigente dell'ente ed i titolari di posizione organizzativa sono collocati a tale fine, distintamente per tipologia, all'interno di fasce di merito qualora rientranti nelle fattispecie di cui all'art. 19 c. 6 del D. L.vo 150/2009.
2. Le fasce di merito, di cui al comma precedente, non possono essere inferiori a tre e sono definite nell'ambito della contrattazione decentrata.
3. Al personale collocato nella fascia di merito alta è assegnata annualmente una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio.

Art. 17 – Produttività individuale e/o collettiva

1. La quota di salario accessorio collegata alla produttività, collettiva e/o individuale, è attribuita sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance individuale, a tal fine i dipendenti dell'ente sono collocati all'interno di fasce di merito;
2. Le fasce di merito, di cui al comma precedente, non possono essere inferiori a tre e sono definite nell'ambito della contrattazione decentrata;
3. Al personale dipendente collocato nella fascia di merito alta è assegnata annualmente una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio.

Art. 18 – Bonus annuale delle eccellenze

1. Annualmente può essere previsto il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella fascia di merito alta, secondo il sistema da definirsi in sede di contrattazione decentrata.
2. Le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente destinate a premiare il merito e il miglioramento della performance nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. 165/2001.
3. Il personale premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione e ai percorsi di alta formazione solo se rinuncia al bonus stesso.

Art. 19 – Premio annuale per l'innovazione

1. Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, può essere istituito il premio annuale per l'innovazione;
2. Il premio per l'innovazione, riconosciuto al miglior progetto/piano realizzato nell'anno di riferimento, non può essere superiore di quello del bonus annuale di eccellenza.
3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete all'organismo di valutazione e controllo della performance di cui all'art. 28, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate dal dirigente.

Art. 20 – Progressioni economiche

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione; a tal fine è possibile prevedere dei meccanismi che consentano di ripartire dette quote tra i diversi dipartimenti o servizi autonomi dell'Ente.

**MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA
PERFORMANCE**

3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

Art. 21 – Strumenti di incentivazione organizzativa

1. Per valorizzare il personale, si utilizzano i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:

- a) progressioni di carriera;
 - b) attribuzione di incarichi e responsabilità;
 - c) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.
2. L'attribuzione di incarichi e responsabilità può avvenire anche utilizzando le risorse decentrate, a tal fine destinate, nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.

Art. 22 – Progressioni di carriera

1. Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, l'Amministrazione prevede la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente;
2. La riserva di cui al punto 1, non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio per l'accesso dall'esterno alla categoria selezionata.

Art. 23 – Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, il Consorzio assegna incarichi e responsabilità;
2. Ai fini dell'assegnazione degli incarichi di cui al comma 1 si tiene conto della professionalità dei dipendenti accertata sulla base degli esiti del sistema di valutazione.
3. Tra gli incarichi di cui al punto 1 sono inclusi, a titolo esemplificativo quelli di posizione organizzativa e le posizioni di particolare responsabilità.

Art. 24 – Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, il Consorzio può promuovere annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, la partecipazione da parte dei dipendenti a percorsi di alta formazione presso istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.
2. Per favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre amministrazioni, il Consorzio può promuovere periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali ed internazionali.

CAPO III – LE RISORSE

Art. 25 – Definizione annuale delle risorse

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse da utilizzarsi per finanziare gli istituti di cui al presente titolo è individuato nel rispetto di quanto previsto dai CCNL ed è destinato alle varie tipologie di incentivo nel rispetto della normativa legislativa e contrattuale vigente;
2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dalla normativa legislativa e contrattuale vigente, l'amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti.
3. Le risorse di cui al comma precedente devono provenire almeno per il 60% da risparmi di spesa, nel senso precisato dal comma 2 del successivo art.26.

**MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA
PERFORMANCE**

Art. 26 – Premio di efficienza

1. Le risorse annuali aggiuntive definite ai sensi dell'art. 25, sono annualmente costituite in parte attraverso i premi di efficienza.
2. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 61 del decreto legge 25 giugno 2008, n.112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133, e dall'articolo 2, commi 33 e 34, della legge 22 dicembre 2008, n.203, una quota fino al 30% dei risparmi sulle spese di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.
3. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.
4. Le risorse di cui al comma 2 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte dell'organismo di valutazione e controllo di cui all'art. 28.

CAPO IV – LA VALUTAZIONE DEGLI ORGANI DIRIGENZIALI

Art. 27 – La valutazione della dirigenza

1. La valutazione della performance individuale del dirigente è effettuata sulla base di quanto stabilito dal presente regolamento all'art 12 comma 1 e dalla metodologia di valutazione approvata dal Consiglio di Amministrazione.
2. La valutazione del dirigente è finalizzata:
 - a. al ri-orientamento del ruolo direzionale e della cultura organizzativa;
 - b. alla responsabilizzazione del dirigente in merito a obiettivi assegnati dal vertice politico dell'Amministrazione;
 - c. al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'amministrazione attraverso la misurazione della performance della struttura gestita dal dirigente;
 - d. alla crescita professionale del dirigente, attraverso una progressiva integrazione delle competenze e delle capacità tradizionalmente detenute con le competenze e le capacità necessarie ad esercitare un nuovo ruolo manageriale;
 - e. alla promozione ed al sostegno del processo di cambiamento organizzativo, attraverso una opportuna esplicitazione degli elementi di valutazione di particolare rilevanza nelle strategie perseguite dall'Amministrazione;
 - f. ad accrescere la capacità di valutazione dei propri collaboratori.
- g. a penalizzare comportamenti non rispondenti a precise disposizioni di legge.
3. Ai sensi dell'art.13 c.1 lettera a) del presente regolamento e delle disposizioni legislative vigenti in materia l'Ente istituisce un Organismo di valutazione e controllo (OVC) della performance.

Art. 28 – L'Organismo di valutazione e controllo

1. L'Organismo di valutazione e controllo svolge in autonomia le seguenti funzioni e attività:
 - a) propone al Consiglio di Amministrazione il sistema di valutazione della performance organizzativa e della performance individuale del dirigente, dei titolari di posizione organizzativa e del personale verificando in particolare la rispondenza rispetto alle linee guida fissate dalla Commissione nazionale di cui all'art. 13 del D.Lgs. 150/09;
 - b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale;
 - c) comunica agli organi di governo tempestivamente le eventuali criticità riscontrate;

**MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA
PERFORMANCE**

- d) valida il consuntivo Peg, verificando altresì l'adeguata visibilità dei documenti di rendicontazione attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale;
- e) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi nel rispetto delle disposizioni contenute nel titolo III del presente regolamento, nelle disposizioni di legge e nei contratti collettivi nazionali e integrativi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito della professionalità;
- f) effettua la valutazione annuale del dirigente e l'attribuzione del premio allo stesso;
- g) valida la proposta del sistema di valutazione della posizione dirigenziale da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e gestisce il sistema di pesatura delle stesse.
- h) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- i) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- j) verifica annualmente il livello di benessere organizzativo interno, il grado di condivisione del sistema di valutazione anche attraverso la realizzazione di indagini di clima organizzativo e di valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale dell'Ente.
- k) svolge ogni altra attività, richiesta dall'Amministrazione, finalizzata a monitorare, controllare e valutare l'organizzazione e la gestione complessiva al fine di identificare cause di disfunzioni e i rimedi relativi in grado di perseguire migliori livelli di efficacia, efficienza, economicità e qualità dei processi gestionali e dei relativi output.
- l) collabora con il Direttore nella definizione del sistema di prevenzione della corruzione anche al fine di creare il massimo raccordo tra performance e prevenzione della corruzione.
2. Per l'esercizio delle sue funzioni l'organismo di valutazione e controllo potrà avvalersi del supporto del personale dell'Ente, nonché di un adeguato sistema informativo, tenendo conto delle specificità organizzative dell'amministrazione e dell'esigenza di assicurare, soprattutto in caso di organismo in forma monocratica, il carattere multidisciplinare delle professionalità.
3. L'organismo di valutazione e controllo può essere istituito in forma collegiale o monocratica ed è composto preferibilmente da esperti esterni all'ente; il Consiglio di Amministrazione nel provvedimento di nomina di cui al successivo comma 7, può optare per la costituzione in forma associata con altri Enti, al fine di acquisire migliori professionalità e/o utili strumenti di comparazione.
- Nel caso di organo collegiale, va assicurata la presenza sia di un componente che abbia un'adeguata esperienza maturata all'interno dell'amministrazione interessata, sia di componenti in possesso di conoscenze tecniche e capacità utili a favorire processi di innovazione all'interno dell'amministrazione medesima. Nel caso di organo monocratico, deve essere comunque assicurata un'adeguata conoscenza dell'amministrazione interessata e la scelta deve essere comunque compensata, quanto alle professionalità occorrenti, dalla composizione della struttura tecnica permanente.
4. I componenti vengono individuati assicurando il possesso di competenze professionali attinenti in particolare all'area del management, della pianificazione e controllo di gestione e della misurazione e valutazione della performance delle strutture e del personale.
5. I componenti devono essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi. E' richiesta la laurea in scienze economiche e statistiche, giurisprudenza, scienze politiche, o ingegneria gestionale. Per le lauree in discipline diverse è richiesto, altresì, un titolo di studio post-universitario in profili afferenti alle materie suddette, nonché ai settori dell'organizzazione e della gestione del personale delle pubbliche amministrazioni, del management, della pianificazione e controllo di gestione, o della misurazione e valutazione della performance.
6. Ai fini del rinnovo o della nomina dell'organismo di valutazione e controllo, assume rilievo l'esperienza già maturata nella stessa qualità, anche presso altra amministrazione. I componenti devono avere buone e comprovate conoscenze informatiche nonché possedere adeguate competenze e capacità manageriali e relazionali, dovendo promuovere i valori del miglioramento continuo della performance e della qualità del servizio, della trasparenza e della integrità.
7. L'Organismo di valutazione e controllo è nominato dal Consiglio di Amministrazione e durata in carica per un triennio con decorrenza dalla data indicata nel provvedimento di nomina. A garanzia dell'indipendenza dell'Organismo, non può essere prevista l'automatica decadenza dei componenti dello

**MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA
PERFORMANCE**

stesso in coincidenza con la scadenza del mandato dell'amministrazione che li ha designati. L'eventuale revoca dell'incarico prima della scadenza deve essere adeguatamente motivata.

8. Ai componenti spetta un compenso annuo determinato dal Consiglio di Amministrazione nel provvedimento di nomina, nel rispetto del principio secondo cui gli importi devono essere adeguati alle dimensioni e alla complessità organizzativa dell'Ente, salvaguardando il profilo della economicità della gestione e del costo opportunità delle risorse.

9. I componenti dell'Organismo di valutazione e controllo non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

10. Non possono essere nominati quali componenti dell'organismo di valutazione e controllo coloro che:

a) siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale;

b) abbiano svolto incarichi di indirizzo politico o ricoperto cariche pubbliche elettive presso il C.S.S.M. nel triennio precedente la nomina;

c) siano responsabili della prevenzione della corruzione presso il C.S.S.M.;

d) si trovino, nei confronti dell'Ente, in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;

e) abbiano riportato una sanzione disciplinare superiore alla censura;

f) siano magistrati o avvocati dello Stato che svolgono le funzioni nello stesso ambito territoriale regionale o distrettuale del C.S.S.M.;

g) abbiano svolto non episodicamente attività professionale in favore o contro il C.S.S.M.;

h) abbiano un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con il dirigente del C.S.S.M., o con i componenti degli organi di indirizzo politico – amministrativo dello stesso;

i) siano stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente dell'organismo di valutazione e controllo prima della scadenza del mandato;

j) siano revisori dei conti presso la stessa amministrazione;

k) incorrano nelle ipotesi di incompatibilità e ineleggibilità previste per i revisori dei conti dall'art. 236 del D.Lgs. 267/2000.

L'assenza delle situazioni di cui sopra deve essere oggetto di una formale dichiarazione del candidato.

11. L'Organismo di valutazione e controllo opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, collaborando, peraltro, con il Direttore, il Segretario e con l'organo di revisione contabile dell'Ente

Art. 29 – Effetti dell'accertamento dei risultati negativi

1. Nel caso in cui la valutazione della performance individuale effettuata nel rispetto del presente regolamento sia negativa, quest'ultima produce una delle seguenti conseguenze, così come previsto dal D.Lgs. 165/01 e dai CCNL dell'area della dirigenza:

a. revoca dell'incarico nel caso in cui la valutazione sia stata espressa nei confronti di lavoratori con incarico dirigenziale a termine;

b. revoca dell'incarico e affidamento di un nuovo incarico su una posizione di valore inferiore a quella ricoperta;

c. sospensione dall'incarico per un periodo massimo di due anni;

d. recesso dal rapporto di lavoro.

2. Il sistema di valutazione della performance approvato dall'amministrazione definisce i casi in cui si sia di fronte a valutazione qualificata come positiva ovvero negativa e, nell'ambito della valutazione negativa, definisce i diversi livelli cui far corrispondere le diverse misure sanzionatorie delle ipotesi contrattuali.

**MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA
PERFORMANCE**

3. Ad inizio anno, sono altresì esplicitati nel PEG e nel Pdo gli obiettivi ritenuti particolarmente rilevanti per il conseguimento di fini istituzionali dell'ente, il cui mancato raggiungimento può comportare il recesso dal contratto da parte dell'amministrazione, ai sensi dell'art. 11 del CCNL dell'area della dirigenza.
4. Il procedimento di accertamento e le relative fasi (contestazione, contraddittorio, ecc) sono disciplinate in apposito regolamento.

TITOLO IV - NORME FINALI

Art. 30 - Rinvio dinamico

1. Le disposizioni del presente regolamento si intendono modificate per effetto di sopravvenute norme di legge statali o regionali.
2. In tali casi, in attesa della formale modificazione del presente regolamento, si applica la normativa sovraordinata.

Art. 31 - Entrata in vigore- Pubblicità

1. Il presente regolamento entra in vigore contestualmente alla sua pubblicazione all'Albo pretorio unitamente alla deliberazione di approvazione.
2. Copia del presente regolamento, a norma dell'art. 26 della legge 7 agosto 1990, n. 241, è pubblicata sul sito internet del Consorzio a disposizione del pubblico.