

## **Organismo collegiale indipendente di valutazione della performance (approvato con delibera Assemblea Consortile n° 7 del 12.10.2010)**

### REGOLAMENTO ISTITUZIONE E FUNZIONAMENTO

#### **Art. 1**

#### **Istituzione dell' Organismo collegiale indipendente di valutazione della performance**

Il presente regolamento diviene parte integrante del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente – mediante apposita appendice -, e disciplina le modalità e le attività per la verifica del controllo strategico, del controllo di gestione e la valutazione del personale, attuando le disposizioni di cui al D. Lgs. N. 150/2009.

#### **Art. 2**

#### **Composizione e nomina**

L'Organismo collegiale indipendente di valutazione della performance è composto da n. 2 esperti esterni all'Ente, nominati dal Consiglio di Amministrazione, e dal Direttore Generale dell'Ente.

I componenti esterni vengono individuati tra i soggetti che siano in possesso dei seguenti requisiti:

##### 2.1 REQUISITI GENERALI

a) Cittadinanza: possono essere nominati cittadini italiani e cittadini dell'Unione europea.

b) Divieto di nomina: ai sensi dell'art. 14, comma 8, del decreto Legislativo n. 150/2009, il componente non può essere nominato 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 incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

Non possono altresì essere nominati soggetti che abbiano cause di incompatibilità per lo svolgimento dell'incarico, rapporti di parentela con i componenti gli organi dell'azienda ed il personale dipendente, condanne penali e procedimenti penali in corso, siano incorsi in provvedimenti di destituzione, di dispensa o di decadenza da impieghi presso amministrazioni pubbliche, oggetto di provvedimenti disciplinari irrogati od in corso di irrogazione da parte di Ordini professionali nel caso di iscrizione presso i medesimi.

c) Requisito linguistico: il componente dovrà avere una buona e comprovata conoscenza almeno della lingua inglese. Se di cittadinanza non italiana, dovrà altresì possedere una buona e comprovata conoscenza della lingua italiana.

d) Conoscenze informatiche: il componente dovrà avere buone e comprovate conoscenze tecnologiche di software, anche avanzati.

##### 2.2 REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CONOSCENZE.

a) Titolo di studio: il componente deve essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi.

b) Tipologia del percorso formativo: con riguardo alle specifiche competenze dell'azienda, è richiesta la laurea in economia, giurisprudenza, psicologia, sociologia, servizio sociale, pedagogia e/o scienze dell'educazione. 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 del personale delle pubbliche amministrazioni, del management, della pianificazione e controllo di gestione, o della misurazione e valutazione delle performance.

c) Titoli valutabili: Sono valutabili i titoli di studio, nelle materie di cui sopra, conseguiti successivamente al diploma di laurea e rilasciati da istituti universitari italiani o stranieri o da primarie istituzioni formative pubbliche. Sarà necessario distinguere, ai fini della ponderazione del titolo, tra titoli conseguiti all'esito di un percorso formativo di durata comunque superiore a quella annuale (dottorato di ricerca, master di II livello, corsi di specializzazione, specializzazioni psicoterapeutiche....) e altri titoli di specializzazione.

d) Studi o stage all'estero: è valutabile, se afferente alle materie di cui alla lett. b) del presente paragrafo, un congruo periodo post-universitario di studi o di stage all'estero.

### 2.3 REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE ESPERIENZE PROFESSIONALI.

Il componente deve essere in possesso di **esperienza** acquisita anche presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati ovvero in possesso di un'esperienza giuridico - organizzativa maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza.

### 2.4 REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CAPACITÀ.

a) Capacità: il componente dovrà possedere capacità intellettuali, manageriali, relazionali. Dato il loro ruolo di promotori del miglioramento, dovranno dimostrare capacità di creare una visione condivisa e di promuovere diversi modi di lavorare, anche in gruppo, e avere un'appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo.

b) Accertamento delle capacità: le predette capacità e competenze specifiche sono accertate dal Consiglio di Amministrazione dagli elementi desumibili dal curriculum, nel corso dell'istruttoria finalizzata alla nomina, anche mediante **un colloquio**.

La scelta dei componenti l'Organismo dovrà favorire il rispetto dell'equilibrio di genere ed una età media degli incaricati non superiore ai 55 anni.

## **Art.3**

### **compenso e durata**

Agli incaricati verrà corrisposto un compenso, omnicomprensivo, pari a €. 200 a seduta richiesta, al lordo delle ritenute di legge.

L'incarico, da svolgersi presso la sede legale dell'azienda, avrà durata triennale, rinnovabile per una sola volta, con decorrenza dalla data di conferimento, salvo revoca motivata o cessazione per altra causa.

L'Organismo indipendente per la valutazione continua ad esercitare le sue funzioni anche dopo la scadenza, fino alla riconferma o nomina del nuovo organismo che dovrà avvenire entro gg. 90 dalla data di scadenza dell'incarico.

L'incarico non determina l'instaurazione di alcun rapporto di lavoro subordinato.

## **Art. 4**

### **Decadenza**

I componenti decadono per cause naturali o per il verificarsi di una delle cause di incompatibilità oltre alle previsioni di cui all'art. 14 c. 8 del D. Lgs. 150/2009.

Non possono assumere incarichi o consulenze presso l'Ente o presso organismi o istituzioni dipendenti dallo stesso; sono revocabili per gravi inadempienze o per accertata inerzia.

Decadono in caso di assenza, senza giustificato motivo, a tre riunioni consecutive del collegio. I provvedimenti che dispongono la decadenza o la revoca sono adottati dal Consiglio di Amministrazione che provvede alla sostituzione del componente dichiarato decaduto o revocato.

## **Art. 5**

### **Funzioni**

L'Organismo indipendente di valutazione della performance:

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione di cui all'articolo 13 del D.Lgs n. 150/2009;
- c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 del D. Lgs n. 150/2009 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'azienda;
- d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs n. 150/2009, secondo quanto previsto dal decreto legislativo n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto collettivo decentrato integrativo, dai regolamenti interni all'azienda, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7 del D. Lgs n. 150/2009, al Consiglio di Amministrazione, la valutazione annuale della dirigenza, dei responsabili delle P.O. e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009;
- f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'articolo 13 del D. Lgs n. 150/2009;
- g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- i) sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13 del D. Lgs. n. 150/2009, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla medesima Commissione;
- l) fornisce la consulenza in materia di valutazione del personale appartenente alle categorie B, C, D;
- m) sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del D. Lgs n. 150/2009, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale di P.O. e del rimanente personale;
- n) fornisce indicazioni circa la stesura dei sistemi di valutazione di cui al D. Lgs. n. 150/2009;
- o) Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'art. 6, comma 1, del decreto legislativo n. 286 del 1999 e, riferisce, in proposito, direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- p) supporta il Consiglio di Amministrazione nell'attività di predisposizione delle direttive e degli obiettivi programmatici da attribuire alla dirigenza ed alle P.O., attraverso la predisposizione di apposita relazione;
- q) esegue ogni altro compito assegnato dalle leggi, statuti, regolamenti.

## **Art.6**

### **Funzionamento**

Svolge la sua attività collegialmente con la presenza di tutti i componenti.

Può richiedere agli Uffici informazioni o atti ed effettuare verifiche dirette;

Riferisce al Consiglio di Amministrazione con periodicità trimestrale, segnalando, per ogni settore, l'andamento delle attività ed avanza proposte.

Per lo svolgimento delle sue attività, l'Organismo si avvale di apposito personale individuato con provvedimento del Direttore Generale.

L'Organismo svolge attività di valutazione distinta in tre livelli:

- Dei singoli dipendenti e della dirigenza;
- Delle unità organizzative o aree;
- Dell'Amministrazione nel suo complesso.

Ai fini della valutazione dei dipendenti, mette a punto uno schema generale di valutazione e, d'intesa con i responsabili e coordinatori, li adotta per ogni singolo Settore, Area o servizio, partendo dallo schema inserito in CCDI.

In tale sistema di misurazione saranno tenuti presente, per i titolari di posizione organizzativa, gli obiettivi assegnati alle singole strutture, il raggiungimento degli obiettivi individuali e la qualità del contributo personale, nonché le competenze e le capacità professionali dimostrate e la capacità dimostrata in concreto di valutazione e differenziazione del personale. Per il personale gli elementi di misurazione da tener presente sono rappresentati dal raggiungimento degli obiettivi di gruppo o individuali e la qualità del contributo individuale, ivi comprese le competenze ed i comportamenti professionali ed organizzativi.

Il procedimento di valutazione si articola in 4 fasi :

- ✓ definizione ed assegnazione degli obiettivi che s'intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori con individuazione delle risorse finanziarie, strumentali ed umane che sono necessarie per il raggiungimento;
- ✓ monitoraggio intermedio, da effettuarsi con relazione trimestrale, che consente di apportare tutte le correzioni ed integrazioni che si rendono eventualmente necessarie per migliorare la qualità dell'amministrazione;
- ✓ valutazione finale che si struttura nella misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale ;
- ✓ rendicontazione dei risultati al Consiglio di Amministrazione, ai cittadini, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

## **Art. 7**

### **La valutazione dei dipendenti**

L'Organismo indipendente a fine esercizio finanziario, compila una proposta di graduatoria delle valutazioni individuali del personale, prevedendo n. 3 fasce, corrispondenti a tre differenti livelli di performance:

- a) 25% fascia di merito alta cui corrisponde il 50% delle risorse stanziare;
- b) 50% fascia intermedia cui corrisponde l'ulteriore 50% delle risorse stanziare;
- c) Restante 25% fascia bassa a cui non corrisponde alcun trattamento accessorio.

La proposta di graduatoria viene rimessa al Consiglio di Amministrazione per la definitiva approvazione e distribuzione delle risorse al personale.

## **Art. 8**

### **Controllo di gestione e controllo strategico**

All'Organismo indipendente di valutazione sono assegnate le funzioni inerenti il controllo di gestione che si conclude con la trasmissione del relativo referto alla Corte dei Conti ed il controllo strategico sullo stato di attuazione dei programmi.

#### **Art. 9**

##### **Disposizione di rinvio**

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia.

#### **Art. 10**

##### **Entrata in vigore**

Il presente regolamento entra immediatamente in vigore limitatamente agli artt. 1, 2, 3 e 4, mentre l'applicazione integrale è differita alla data del 01/01/2011.