

AZIENDA SOCIALE SUD EST MILANO – A.S.S.E.MI.

Nucleo di Valutazione delle performance

(approvato con delibera Consiglio di Amministrazione n° 11 del 22 settembre 2017)

REGOLAMENTO ISTITUZIONE E FUNZIONAMENTO

Art. 1

Istituzione del Nucleo di Valutazione delle 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 e del D.lgs. 47/2017.

Art. 2

Composizione e nomina

Il Nucleo di valutazione delle performance può essere costituito da due esperti esterni all'Azienda con competenze in tecniche di valutazione e di controllo di gestione e dal Direttore Generale, o come organismo monocratico, con la nomina di unico esperto esterno.

Alla nomina del Nucleo di valutazione provvede il Presidente del CdA, sulla scorta di precedente valutazione del Consiglio di Amministrazione, e verifica delle cause di incompatibilità previste per legge.

La nomina dei componenti esterni avverrà a seguito di apposito Bando per la pubblicizzazione dell'opportunità di incarico con comparazione di curricula ed eventuale colloquio.

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: 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, o che incorrano nelle cause di incompatibilità o inconfiribilità previste dal D.lgs.39/2013.

Non possono altresì essere nominati soggetti che abbiano cause di incompatibilità per lo svolgimento dell'incarico, fra cui esercitare medesima o analoga attività negli Enti controllanti l'Azienda, 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.

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 valutazione dei curricula, 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 ruolo di promotori del miglioramento, dovrà 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 del Nucleo dovrà favorire il rispetto dell'equilibrio di genere.

Art.3

Compenso e durata

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

In caso di **costituzione monocratica** è assicurato un compenso annuo di **€. 1.200,00**, 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.

In caso di mancato rinnovo o cessazione, il Nucleo precedente è tenuto all'assolvimento della valutazione con riferimento all'anno dell'incarico. In caso di tempestiva nomina di altro Nucleo di Valutazione, il Nucleo precedente è tenuto al passaggio di consegne entro un termine congruo per la determinazione degli effetti sul piano giuridico ed economico.

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. 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.

Art. 5

Funzioni

Il Nucleo di Valutazione delle 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;
- c) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi a trasparenza ed integrità, 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) elabora e propone il sistema di misurazione delle performance individuali e collettive, nonché degli obiettivi generali dell'azienda;
- e) 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;
- f) propone al Consiglio di Amministrazione, la valutazione annuale della dirigenza, e l'attribuzione ad essa dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009;
- g) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- h) fornisce consulenza in materia di valutazione del personale appartenente alle categorie B, C, D;
- i) 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;
- l) esegue ogni altro compito assegnato dalle leggi, statuti, regolamenti.

Art.6

Funzionamento

Il Nucleo di Valutazione, organo indipendente, al momento del suo insediamento determina autonomamente i criteri e le modalità relative al proprio funzionamento.

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

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, il Nucleo si avvale di apposito personale individuato dal Direttore.

Per l'espletamento della sua attività ha accesso a tutti i documenti amministrativi dell'Ente e può richiedere, oralmente o per iscritto, informazioni alla dirigenza ed agli uffici e servizi preposti.

Si avvale, per il monitoraggio delle performance e per la pubblicazione del Piano della trasparenza e Anticorruzione, del sistema informativo dell'Azienda.

Il Nucleo svolge attività di valutazione distinta in tre livelli:

- Della dirigenza, in relazione agli obiettivi assegnati, al piano delle performance ed agli obiettivi generali dell'Azienda;
- Delle unità organizzative o aree;
- Dell'Amministrazione nel suo complesso.

Ai fini della valutazione dei dipendenti, il Nucleo supporta la dirigenza nella valutazione dei propri collaboratori e mette a punto uno modello permanente di valutazione e, d'intesa con il Direttore, i responsabili e coordinatori, lo adotta per ogni singolo Settore, Area o servizio, partendo dallo schema inserito in CCDI vigente.

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 le qualità del contributo individuale, ivi comprese le competenze ed i comportamenti professionali ed organizzativi, in relazione agli obiettivi generali dell'Azienda.

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, mediante pubblicazione di relazione sul sito internet dell'Azienda.

Art. 7

La valutazione dei dipendenti

La valutazione dei dipendenti, secondo il sistema di misurazione predisposto dal Nucleo spetta alla dirigenza, con il concorso dei Responsabili e Coordinatori.

Art. 8

Disposizione di rinvio

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

Art. 10

Entrata in vigore

In sede di prima applicazione della presente disciplina, nel caso non sia possibile rispettare tutti i termini previsti, il Nucleo opererà le sue valutazioni assicurando comunque il principio del contraddittorio con la Dirigenza, al fine di fornire al Consiglio di Amministrazione gli elementi indispensabili per l'attribuzione dell'indennità di risultato.

Il presente regolamento entra immediatamente in vigore.