

IPAB

OPERA PIA ASILI SCUOLE MATERNE

VICENZA

**REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE
E LA VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE**

(D.Lgs. n. 150/2009, artt. 16 e 31)

(approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 17/05/2019, n. 20 di reg., esecutiva)

INDICE

TITOLO I

Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale

CAPO I

Principi e definizioni

- Art. 1 Finalità
- Art. 2 Definizione di performance organizzativa
- Art. 3 Definizione di performance individuale

CAPO II

Sistema di misurazione e valutazione della performance

- Art. 4 Soggetti
- Art. 5 Nucleo di valutazione - Compiti
- Art. 6 Nucleo di Valutazione - Composizione, Nomina e valutazione del Dirigente

CAPO III

Ciclo di gestione della performance

- Art. 7 Fasi del ciclo di gestione della performance
- Art. 8 Sistema integrato di pianificazione e controllo
- Art. 9 Definizione degli obiettivi
- Art. 10 Monitoraggio e interventi correttivi
- Art. 11 Misurazione e valutazione della performance
- Art. 12 Sistema premiante
- Art. 13 Rendicontazione dei risultati
- Art. 14 Contraddittorio di merito sulla valutazione

TITOLO II

Premi e merito

CAPO I

Criteri e modalità di valorizzazione del merito

- Art. 15 Principi generali
- Art. 16 Oneri

CAPO II

Il sistema di incentivazione

- Art. 17 Definizione
- Art. 18 Strumenti di incentivazione economica
- Art. 19 Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale
- Art. 20 Disposizioni finali

TITOLO I

Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale

CAPO I

Principi e definizioni

Art. 1

Finalità

1. La performance è misurata e valutata con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, con il fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché di incentivare la 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. 2

Definizione di performance organizzativa

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

Art. 3

Definizione di performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei responsabili di unità organizzativa è attuata in riferimento:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata attraverso l'applicazione obiettiva dei criteri di valutazione.
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale assegnato sono effettuate, dai responsabili di ciascuna unità organizzativa, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e sono collegate:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'intera unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

CAPO II

Sistema di misurazione e valutazione della performance

Art. 4

Soggetti

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:
 - a) dal nucleo di valutazione, che valuta la performance generale dell'ente e propone al Consiglio di Amministrazione la valutazione annuale del Segretario Direttore.
 - b) dal Segretario Direttore, che valuta la performance individuale dei responsabili di posizione organizzativa e dei responsabili di servizio;
 - c) dai responsabili di posizione organizzativa e di servizio, che valutano la performance individuale e di gruppo del personale assegnato.
2. La valutazione della performance è attuata sulla base dei parametri e modelli di riferimento definiti dall'Autorità nazionale anticorruzione.

Art. 5

Nucleo di valutazione - compiti

1. Il Nucleo di valutazione:
 - a) propone al Consiglio di Amministrazione l'adozione del sistema di valutazione della performance e le sue eventuali modifiche periodiche;
 - b) effettua il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
 - c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Consiglio di Amministrazione;
 - d) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dall'Autorità nazionale anticorruzione;
 - e) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità delle pubbliche amministrazioni;
 - f) esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione del personale e del controllo;
 - g) valida la Relazione sulla performance dell'Ente, dopo l'approvazione da parte del Consiglio di amministrazione, e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.
2. Il Nucleo di valutazione accede a tutti gli atti e documenti utili all'espletamento dei propri compiti, al sistema informativo, ivi incluso il sistema di controllo di gestione, nonché ai luoghi all'interno dell'amministrazione.
3. Per l'esercizio delle sue funzioni, il Nucleo di valutazione si avvale di una struttura tecnica di supporto, costituita dal Direttore, o suo delegato e da un dipendente con funzioni di segretario, nonché del servizio di controllo di gestione, ove istituito.

4. Sia il Nucleo che la struttura tecnica di supporto possono essere costituiti in forma associata con altri enti similari.

Art. 6

Nucleo di valutazione - Composizione nomina e valutazione del Dirigente

1. Il Nucleo di valutazione è composto da un esperto esterno, ovvero da 3 esperti esterni ed è nominato dal Consiglio di Amministrazione. La durata in carica dell'organo è triennale e non può eccedere il termine dell'esercizio in corso alla data di scadenza per qualsiasi causa del Consiglio di Amministrazione. Il Nucleo di valutazione opera in posizione di autonomia.
2. Ai componenti del Nucleo di valutazione sono richieste competenze tecniche, manageriali e professionali sviluppate preferibilmente nel contesto pubblico degli Enti della P.A. e nelle IPAB in particolare. Non possono far parte del Nucleo coloro che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali o che comunque siano per la loro attività in conflitto di interessi con l'Ente.
3. Il Nucleo di valutazione ha il compito di trasmettere al Consiglio di Amministrazione la valutazione annuale, del Segretario Direttore accertando il conseguimento degli obiettivi fissati dall'Amministrazione medesima. Nella valutazione sul raggiungimento degli obiettivi da parte del Segretario Direttore il Nucleo tiene conto, delle risorse umane, strumentali e finanziarie assegnate, delle complessità operative e burocratiche nonché del carico di lavoro gravante sul Segretario Direttore.
4. A ciascun componente del Nucleo spetta un compenso annuo, determinato dal CDA, in relazione allo svolgimento dei compiti di cui all'art. 5 e all'art. 6 del presente Regolamento, nel rispetto del principio di invarianza della spesa.

CAPO III

Ciclo di gestione della performance

Art. 7

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 che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori. Nella definizione degli obiettivi, si terrà conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente come validati nella relazione annuale e che la rendicontazione dei risultati sia estesa agli eventuali organi di controllo interni;
 - b) coordinamento temporale tra l'adozione del Piano della performance e della Relazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria. Il Piano, adottato dal Consiglio di amministrazione, in collaborazione con il Segretario Direttore entro il 31 gennaio, è predisposto su un orizzonte programmatico triennale e deve essere coerente con il piano degli indicatori e dei risultati attesi;
 - c) predisposizione delle risorse finanziarie, umane e strumentali coerentemente alla definizione degli obiettivi;
 - d) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - e) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
 - f) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

- g) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;
- h) facoltà di unificare la Relazione sulla performance con il rendiconto di gestione.

Art. 8

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 con il Piano della performance.
2. Il Piano della performance è costituito da un documento previsionale e programmatico, approvato annualmente, con specifica delibera del consiglio di amministrazione che individua, anche con un orizzonte temporale pluriennale, i programmi e progetti assegnati ai centri di costo.
3. Il Piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Art. 9

Definizione degli obiettivi

1. Gli obiettivi devono essere:
 - a) generali, che identificano le attività prioritarie dell'Amministrazione, coerentemente con le politiche territoriali;
 - b) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni dell'utenza e della collettività, della missione istituzionale dell'ente, nonché delle priorità politiche e delle strategie dell'amministrazione;
 - c) specifici e misurabili con chiarezza, comportare un significativo miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi pubblici ed essere impostati su un periodo temporale definito, preferibilmente di un anno;
 - d) confrontabili con la tendenza della produttività dell'Amministrazione, con riferimento almeno al triennio precedente;
 - e) correlati alla qualità e quantità delle risorse disponibili.

Art. 10

Monitoraggio e interventi correttivi

1. Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato continuativamente dal Segretario Direttore, anche la predisposizione degli stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione. A seguito di tali verifiche sono proposti eventuali interventi correttivi necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

Art. 11

Misurazione e valutazione della performance

1. La misurazione della performance è attuata con gli strumenti del controllo di gestione, ove istituito, ovvero sulla base di quanto indicato al comma 1 dell'art. 3 del presente Regolamento.
2. E' riconosciuto agli utenti un ruolo attivo nella valutazione della qualità percepita, attraverso sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti circa la qualità dei servizi resi.

3. La validazione della performance dell'ente è effettuata dal Nucleo di valutazione, sulla base del sistema di valutazione approvato dal Consiglio di Amministrazione.
4. La valutazione è effettuata con cadenza annuale.
5. Nella valutazione della performance individuale, non sono considerati i periodi di assenza previsti dall'art. 9, comma 3, del d. Lgs. n. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 12

Sistema premiante

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 le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti ed incentivi.
2. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto collettivo nazionale e dalle disposizioni del presente Regolamento.

Art. 13

Rendicontazione dei risultati

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione della Relazione sulla performance, finalizzata alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.
2. La relazione sulla performance è resa pubblica con le modalità indicate dall'art. 8 comma 3 del presente Regolamento.

Art. 14

Contraddittorio di merito sulla valutazione

1. I soggetti che, non condividono il risultato finale della valutazione possono chiedere il riesame della valutazione medesima.
2. Entro 15 giorni dal ricevimento della scheda, il dipendente può presentare eventuali reclami al segretario direttore, il quale, sentito l'interessato, eventualmente assistito da un procuratore o dalla Rappresentanza sindacale di riferimento, entro i successivi 20 giorni assume le proprie decisioni, che vengono formalmente comunicate all'interessato.
3. Il Nucleo di valutazione, qualora ritenga infondati i motivi addotti, rigetta l'istanza di riesame e conferma l'esito della valutazione. Qualora l'istanza risulti, invece, accoglibile, provvede alle necessarie modifiche agli esiti della valutazione, comunicando le nuove determinazioni al Segretario Direttore.
4. Il procedimento di riesame deve comunque concludersi con una pronuncia espressa, entro venti giorni dalla presentazione dell'istanza.

TITOLO II

Merito e premi

CAPO I

Criteria e modalit  di valorizzazione del merito

Art. 15

Principi generali

1. L'Ente promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti economici, non economici e di carriera.
2. La distribuzione di incentivi al personale non pu  essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

Art. 16

Oneri

1. Dall'applicazione delle disposizioni del presente titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Ente. L'Amministrazione utilizza a tale fine le risorse finanziarie disponibili al momento dell'entrata in esercizio del nuovo sistema di misurazione e valutazione.

CAPO II

Il sistema di incentivazione

Art. 17

Definizione

1. Il sistema di incentivazione dell'ente comprende l'insieme degli strumenti finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.

Art. 18

Strumenti di incentivazione economica

1. Per premiare il merito, l'Amministrazione pu  utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione economica:
 - a) premi annuali individuali e collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;
 - b) maggiorazione del premio individuale, da attribuire in conformit  alla specifica norma contrattuale;
 - c) progressioni economiche.
2. li incentivi di cui al presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Art. 19

Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti ed aumentare le competenze teorico-professionali, sono promossi e finanziati, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, percorsi formativi, tra cui quelli di alta formazione anche presso istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.
2. Al fine di favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre amministrazioni pubbliche, l'Ente promuove periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, sia nazionali che internazionali.

Art. 20

Disposizioni finali

1. Le disposizioni del presente Regolamento si applicano a decorrere dalla data della sua approvazione.
2. Dalla data di approvazione del presente regolamento cessano di avere applicazione le norme regolamentari in contrasto con tali disposizioni e trovano applicazione esclusiva in materia le norme del Regolamento per la misurazione e valutazione della performance.

