

**Azienda Speciale
Servizi Integrati Comunali
Valmontone**

**REGOLAMENTO SUL FUNZIONAMENTO E LA
NOMINA DELL'ORGANISMO DI
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Giugno 2020

Indice

Art. 1 Oggetto del Regolamento

Art.2 Nomina, composizione e requisiti dell'Organismo di Valutazione della Performance

Art.3 Dipendenza gerarchica e responsabilità

Art.4 Funzioni

Art.5 La valutazione del personale apicale dell'ente

Art.6 Il processo di valutazione

Art. 7 La performance organizzativa

Art.8 Accesso ai documenti

Art.9 Codice di Comportamento

Art.10 Soggetti preposti alla valutazione

Art. 11 Comunicazione e conciliazione della valutazione

Art.11 Disposizioni finali

ART. 1
OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento disciplina l'istituzione e il funzionamento dell'Organismo di Valutazione dell'Azienda Speciale Servizi Integrati Comunali di Valmontone ai sensi:

- a) del Decreto Legislativo n. 286 del 30/7/1999 per le parti non disapplicate;
- b) dell'art. 147 del Decreto Legislativo n. 267 del 18/8/2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento locale";
- c) dell'art. 7 e dell'art.14 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009
- d) delle deliberazioni della CIVIT/ANAC n.4 del 16 febbraio 2010 e n. 121 del 9 dicembre 2010 e n. 65,66, 71,74,77 del 2013;
- e) del D.lgs. n. 74/2017;
- f) delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica;

ART. 2
NOMINA, COMPOSIZIONE E REQUISITI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. L'atto di nomina dell'Organismo di Valutazione della Performance è pubblicato nel sito istituzionale, Amministrazione Trasparente, unitamente ai curricula dei componenti ed ai compensi percepiti.
2. I componenti sono nominati tra soggetti aventi i seguenti requisiti:
 - a) cittadinanza italiana o UE;
 - b) età non superiore a 65 anni;
 - c) laurea magistrale (LM), laurea specialistica (LS) o quadriennale se conseguita nel previgente ordinamento, in ingegneria gestionale o economia e commercio o giurisprudenza o lauree equivalenti. E' richiesto, in alternativa al possesso di una di queste lauree, un titolo di studio universitario, anche di primo livello (L), purchè accompagnato da corsi universitari specialistici in materia di organizzazione e/o formazione del personale della pubblica amministrazione, del management, della pianificazione e del controllo di gestione, o della misurazione e valutazione delle performance. Per tutti i componenti è inoltre richiesto il possesso di un'esperienza di almeno cinque anni, in posizione direttiva o dirigenziale, nella pubblica amministrazione o 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 avere maturato un'esperienza di almeno tre anni quale componente di organismi di valutazione (Nuclei di Valutazione).
3. Non possono essere nominati soggetti che rivestono 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 abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina.

4. L'Organismo di Valutazione della Performance è composto da due membri esterni all'Azienda Speciale.
5. I componenti sono nominati dall'Amministratore Unico dell'Azienda, con proprio provvedimento che ne stabilisce anche la figura del Presidente; l'incarico ha durata di anni tre, salvo revoca anticipata da motivare per iscritto.
6. L'Organismo di Valutazione della Performance continua ad esercitare le proprie funzioni dopo la cessazione dell'incarico e fino alla riconferma o alla nomina del nuovo organismo.
7. L'Azienda Speciale può avvalersi della facoltà di istituire organismi unici di Valutazione della Performance fra Amministrazioni omogenee previa approvazione di specifica convenzione. In tal caso la convenzione dovrà prevedere che l'organismo sia composto dai medesimi componenti per le Amministrazioni convenzionate; sarà comunque garantita l'omogeneità dei criteri di valutazione e del piano degli indicatori, anche al fine di una possibile attività di monitoraggio e comparazione dei risultati realizzati dagli Enti interessati.
8. Ai componenti dell'Organismo di Valutazione della Performance verrà corrisposta una indennità annua pari a €. 4.000,00 per il Presidente e a €. 3.500,00 per il componente, oltre I.V.A., se dovuta, oneri di legge ed i rimborsi per spese di viaggio documentate.
9. Può essere prevista la figura di un verbalizzante dipendente dell'Azienda.

ART. 3

DIPENDENZA GERARCHICA E RESPONSABILITA'

L'Organismo di Valutazione della Performance opera in posizione autonoma, sia rispetto agli organi di governo, sia rispetto ai responsabili della gestione, e risponde esclusivamente all'Amministratore Unico dell'Azienda.

ART. 4

FUNZIONI

L'attività dell'Organismo di Valutazione della Performance ha ad oggetto le seguenti prestazioni:

- Propone, con il supporto del servizio interno competente, il sistema di misurazione e valutazione della performance elaborato con il contributo della struttura organizzativa dell'Azienda e le sue eventuali modifiche periodiche;

- monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso.
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate all'Amministratore Unico;
- garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dai regolamenti aziendali, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- propone la valutazione del Direttore/dirigente e supporta il Direttore nella valutazione dei funzionari incaricati di posizione organizzativa; i premi vengono erogati secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
- è responsabile della corretta applicazione delle linee guida e delle metodologie approvate dall'Azienda Speciale in materia di misurazione valutazione della performance
- propone tutte le modifiche necessarie per l'allineamento degli strumenti predisposti alle linee guida di volta in volta emanate dalla commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche (ANAC), in quanto applicabili;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- esprime un parere sulla proposta di metodologia per la graduazione delle posizioni organizzativa e i correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;
- propone la graduazione delle posizioni organizzative effettuata sulla base della metodologia approvata dall'Azienda e delle risorse disponibili;
- esprime eventuali pareri richiesti dall'Azienda Speciale sulle tematiche della gestione e della valorizzazione delle risorse umane e sull'evoluzione dei sistemi di controllo ;
- valida la relazione annuale della performance se predisposta dall'Azienda.

ART. 5

LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE APICALE DELL'ENTE

1. La valutazione del Direttore/dirigente e del personale incaricato di posizione organizzativa riguarda:
 - a) Il rendimento inteso come la capacità di conseguire risultati in rapporto agli obiettivi espressi nel PEG e/o nel Piano degli Obiettivi dell'ente e/o nel piano della performance;
 - b) I comportamenti manageriali espressi nell'esercizio del ruolo connesso all'incarico assegnato;
 - c) L'applicazione di altre eventuali tipologie di valutazione considerate nel Sistema di Misurazione e di Valutazione adottato dall'Azienda.
1. L'attività di valutazione del personale apicale comporta l'erogazione della retribuzione di risultato, come previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, in termini di Performance Individuale ed Organizzativa e di orientare le prestazioni verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, di valorizzare e promuovere lo sviluppo professionale degli stessi nell'ambito di un contesto operativo orientato ad obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità nonché di trasparenza, integrità ed imparzialità della gestione amministrativa.
3. La valutazione deve considerare le effettive condizioni organizzative e gestionali in cui è esercitato il ruolo del dirigente e nella sua quota parte, il titolare di Posizione Organizzativa, tenendo conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, sia delle eventuali difficoltà del contesto operativo o di eventi non prevedibili in sede di definizione degli obiettivi.

ART. 6 IL PROCESSO DI VALUTAZIONE

Il processo valutativo deve attivarsi, di norma e in accordo con il sistema di valutazione adottato, attraverso le seguenti fasi:

- individuazione preliminare dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione dell'indennità di posizione;
- modalità preliminare di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati in termini di Performance Individuale ed Organizzativa;
- negoziazione degli obiettivi e dei risultati attesi ad inizio attività gestionale, con individuazione degli indicatori misurabili e dei pesi ponderali ai fini della verifica sulla valutazione finale;
- indicazione dei comportamenti direzionali attesi;
- analisi periodica sulla gestione anche attraverso lo strumento del report;

- attivazione di azioni correttive per le criticità evidenziate nell'attuazione degli obiettivi e nelle capacità direzionali, eventualmente rimodulando obiettivi e comportamenti organizzativi;
- analisi dei risultati del controllo di gestione ai fini della valutazione sui risultati raggiunti;
- istruttoria della valutazione complessiva ed istituzionale utilizzando altre tipologie di valutazione previste dal sistema di valutazione;
- contraddittorio sull'esito della valutazione con i valutati ed eventuale decisione in merito alla richiesta di conciliazione;
- invio della proposta di valutazione del Direttore/dirigente e delle valutazioni degli incaricati di posizione organizzativa all'Amministratore Unico e, successivamente, all'ufficio personale per gli adempimenti di competenza;
- pubblicazione sul sito dell'Azienda dei risultati della valutazione.

ART. 6 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1.L'Organismo di Valutazione della Performance valuta, con cadenza annuale, la performance organizzativa dell'intera Azienda Speciale e quella delle strutture di massima dimensione.

2.Per performance organizzativa si intendono soprattutto, con riferimento alle indicazioni contenute nei documenti di pianificazione, i risultati raggiunti in termini di miglioramento della qualità dei servizi erogati alla utenza e di innalzamento degli standard che misurano l'attività delle amministrazioni in termini di efficienza, efficacia ed economicità; di soddisfazione dei bisogni della collettività.

ART. 7 ACCESSO AI DOCUMENTI

1. Per la propria attività l'Organismo di Valutazione della Performance utilizza le fonti informative degli uffici, dei dati prodotti dal Direttore e dalla P.O., dall'eventuale supporto amministrativo di cui all'art. 10, dagli amministratori e da chiunque sia portatore di interessi, purché identificabile.

ART. 8 CODICE DI COMPORTAMENTO

1. I componenti dell'Organismo di Valutazione della Performance sono tenuti ad osservare, oltre al codice di comportamento dell'Azienda, le seguenti norme:
 - 1) l'attività svolta a contatto con la struttura deve in ogni caso avere una valenza puramente conoscitiva e non deve quindi interferire con l'autonomia organizzativa, decisionale ed operativa della struttura stessa;
 - 2) i risultati, le indicazioni d'intervento e qualunque dettaglio sull'attività svolta devono essere indirizzate all'Amministratore Unico;
 - 3) deve essere assicurata la massima riservatezza nei confronti di qualunque soggetto, sia interno che esterno all'Azienda, sull'attività svolta.

ART. 9 SOGGETTI PREPOSTI ALLA VALUTAZIONE

1. Nell'Azienda sono preposti alla valutazione i seguenti soggetti:
 - L'Organismo di Valutazione della Performance e il Direttore/dirigente con il supporto dell'Organismo di Valutazione per quanto riguarda rispettivamente la valutazione del Direttore/dirigente e dei responsabili incaricati di posizione organizzativa;
 - il Direttore, con il supporto dei responsabili incaricati di posizione organizzativa, per quanto riguarda la valutazione dei dipendenti dell'Azienda;

ART. 10 COMUNICAZIONE E CONCILIAZIONE DELLA VALUTAZIONE

1. Ogni valutazione dovrà essere comunicata al soggetto valutato. Ogni soggetto valutato può presentare richiesta motivata di revisione della valutazione conseguita e chiedere di essere convocato in merito entro 10 giorni dal ricevimento della valutazione. Il valutatore deve rispondere e convocare , anche via mail, il soggetto valutato entro il termine di 10 giorni dalla richiesta. Al termine del confronto tra valutato e valutatore, quest'ultimo definirà la valutazione finale, anche apportando modifiche alla precedente valutazione, con parere motivato. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dovrà stabilire in dettaglio i tempi e le modalità di svolgimento delle procedure conciliative e i soggetti interessati.

ART. 11 DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto nel presente Regolamento, si fa espresso richiamo alle norme di leggi vigenti, ai CCNL per il comparto delle Funzioni Locali, nonché ai contratti collettivi decentrati integrativi sottoscritti.
2. La mancata nomina dell'Organismo di Valutazione della Performance preclude la possibilità di riconoscere l'indennità di risultato per i responsabili e la produttività per i dipendenti sia in modalità della Performance Individuale che Organizzativa.