



Casa del Sorriso – Badia Polesine

Casa di Riposo Badia Polesine

REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

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

Rev.00

(approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 43 del 26/11/2012)

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 Organismo indipendente di valutazione

CAPO III

Ciclo di gestione della performance

- Art. 6 Fasi del ciclo di gestione della performance
- Art. 7 Sistema integrato di pianificazione e controllo
- Art. 8 Definizione degli obiettivi
- Art. 9 Monitoraggio e interventi correttivi
- Art. 10 Misurazione e valutazione della performance
- Art. 11 Sistema premiante
- Art. 12 Rendicontazione dei risultati
- Art. 13 Contraddittorio di merito sulla valutazione

TITOLO II

Premi e merito

CAPO I

Criteri e modalità di valorizzazione del merito

- Art. 14 Principi generali
- Art. 15 Oneri

CAPO II

Il sistema di incentivazione

- Art. 16 Definizione
- Art. 17 Strumenti di incentivazione economica
- Art. 18 Premi annuali sui risultati della performance
- Art. 19 Bonus annuale delle eccellenze
- Art. 20 Premio annuale per l'innovazione
- Art. 21 Progressioni economiche
- Art. 22 Strumenti di incentivazione organizzativa
- Art. 23 Progressioni di carriera
- Art. 24 Attribuzione di incarichi e responsabilità
- Art. 25 Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

CAPO III
Le Risorse per premiare

Art. 26 Definizione annuale delle risorse

Art. 27 Premio di efficienza

Art. 28 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 alla 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 dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - f) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
 - g) il mantenimento di standard tecnici ed organizzativi predefiniti e condivisi

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 tramite una significativa differenziazione delle singole dimensioni rappresentate dagli indicatori, 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 dai responsabili delle unità organizzative, che valutano la performance individuale del personale assegnato;
2. La valutazione della performance è attuata sulla base dei parametri e modelli di riferimento definiti dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche.
3. L' O.I.V. (Organismo Indipendente di Valutazione) funge da strumento di controllo e di garanzia per tutto il sistema di valutazione

Art. 5 Organismo indipendente di valutazione

1. L'Organismo indipendente 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.
2. Ai componenti dell'Organismo 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 dell'OIV 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. L'organismo indipendente di valutazione:
 - a) Esprime un parere sull'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) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D. Lgs. N. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto collettivo integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - e) effettua il monitoraggio sulla corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche;
 - f) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità delle pubbliche amministrazioni;

- g) esprime un parere sulle buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - h) esprime un parere sulla proposta di metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative;
 - i) esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione del personale e del controllo;
 - l) esprime un parere sulla relazione sulla performance dell'ente.
4. L'O.I.V. ha il compito di trasmettere al Consiglio di Amministrazione il documento per la valutazione annuale del Dirigente, accertando il conseguimento degli obiettivi fissati dall'Amministrazione medesima. Nella valutazione sul raggiungimento degli obiettivi da parte del Dirigente l'OIV tiene conto delle risorse umane, strumentali e finanziarie assegnate, delle complessità operative e burocratiche nonché del carico di lavoro gravante sul Dirigente stesso. Il documento di valutazione deve essere trasmesso al Consiglio di Amministrazione entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento. E' garantita, in ogni caso, la possibilità al Dirigente di interloquire con l'OIV direttamente o per iscritto, formulando osservazioni o precisazione in ordine al mancato raggiungimento, totale o parziale, di ciascuno degli obiettivi assegnati.
5. L'organismo indipendente di valutazione opera in posizione di autonomia.
6. A ciascun componente dell'O.I.V. spetta un compenso annuo, determinato dal C.d.A., in relazione allo svolgimento dei compiti di cui al presente Regolamento, nel rispetto dei principi previsti dalla legge.

CAPO III

Ciclo di gestione della performance

Art. 6

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;
 - b) predisposizione delle risorse finanziarie, umane e strumentali coerentemente alla definizione degli obiettivi;
 - 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.
 - g) Il ciclo della performance ha una durata di mesi dieci (10), da febbraio a novembre di ogni anno solare di riferimento.

Art. 7

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 viene approvato con cadenza annuale, contestualmente al Bilancio di Previsione e al Piano Annuale Programmatico, ai quali è necessariamente collegato, sia per le implicazioni economiche, che per esigenze di logica unitaria complessiva.

3. Il Piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Art. 8 **Definizione degli obiettivi**

1. Gli obiettivi devono essere:
 - a) 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;
 - b) 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;
 - c) confrontabili con la tendenza della produttività dell'Amministrazione, con riferimento almeno al triennio precedente;
 - d) correlati alla qualità e quantità delle risorse disponibili.

Art. 9 **Monitoraggio e interventi correttivi**

1. Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato continuativamente dal Direttore, attraverso 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. 10 **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. La validazione della performance dell'ente, delle unità organizzative e dei responsabili di unità organizzativa è effettuata dall'organismo indipendente di valutazione, sulla base del sistema di valutazione approvato dal Consiglio di Amministrazione.
3. La valutazione è effettuata con cadenza annuale.
4. 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. 11 **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 decentrato integrativo e dalle disposizioni del presente Regolamento.

Art. 12
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. 7 comma 3 del presente Regolamento.

Art. 13
Contraddittorio di merito sulla valutazione

1. I soggetti che, sulla base di motivi oggettivi e documentati, ritengono che, nel giudizio di valutazione conseguito, ovvero che, nel complesso della valutazione non siano stati valorizzati elementi rilevanti sul piano organizzativo, qualitativo o quantitativo della performance e sul livello dei risultati raggiunti, possono chiedere il riesame della valutazione.
2. L'istanza di riesame, supportata dalla documentazione del caso, è presentata entro dieci giorni dal ricevimento degli esiti della valutazione, al Direttore, il quale, dopo sommaria istruttoria, la trasmette all'Organismo indipendente di valutazione ed al valutatore, accompagnandola con apposita relazione.
3. L'Organismo ed il valutatore, qualora ritengano infondati i motivi addotti, rigettano l'istanza di riesame e confermano l'esito della valutazione. Qualora l'istanza risulti, invece, accoglibile, provvedono alle necessarie modifiche agli esiti della valutazione, comunicando le nuove determinazioni al Direttore.
4. Il procedimento di riesame deve comunque concludersi con una pronuncia espressa, entro trenta giorni dalla presentazione dell'istanza.

TITOLO II
Merito e premi

CAPO I
Criteri e modalità di valorizzazione del merito

Art. 14
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 può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

Art. 15
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. 16
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. 17
Strumenti di incentivazione economica

1. Per premiare il merito, l'Amministrazione può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione economica:
 - a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;
 - b) bonus annuale delle eccellenze;
 - c) premio annuale per l'innovazione;
 - d) progressioni economiche.
2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Art. 18
Premi annuali sui risultati della performance

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, i responsabili di unità organizzative ed 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. Fra le diverse destinazioni delle risorse decentrate, con esclusione delle risorse destinate all'indennità di turno e ad altre voci automatiche, la parte del fondo da destinare annualmente alla performance deve essere prevalente rispetto alla quantità di risorse da destinare agli altri istituti.
4. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 non si applicano per la valutazione dei responsabili di unità organizzativa nel caso in cui non siano superiori a cinque ed ai dipendenti, qualora non siano superiori

ad otto. In ogni caso, al personale che ottiene nella valutazione i migliori giudizi viene assegnata annualmente una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio, con le modalità definite nell'ambito della contrattazione decentrata.

Art. 19

Bonus annuale delle eccellenze

1. L'Amministrazione può istituire il bonus annuale delle eccellenze, al quale concorre il personale, responsabile di unità organizzativa e non, che si è collocato nella fascia di merito alta, o che ha conseguito i migliori giudizi nella valutazione, nelle ipotesi previste dall'art. 18 comma 4.
2. Il bonus delle eccellenze può essere assegnato a non più del 5% del personale di cui al comma 1.
3. 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. N. 165/2001.

Art. 20

Premio annuale per l'innovazione

1. Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato, in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla performance organizzativa, l'Amministrazione può istituire il premio annuale per l'innovazione.
2. L'importo individuale assegnato del premio annuale per l'innovazione non può essere superiore a quello del bonus annuale delle eccellenze.
3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete all'Organismo indipendente di valutazione della performance di cui all'art. 5, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate dal Direttore o dai Responsabili di unità organizzativa.

Art. 21

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 misurazione e valutazione della performance dell'Ente.
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. 22

Strumenti di incentivazione organizzativa

1. Per valorizzare il personale, l'Amministrazione può attivare i seguenti ulteriori istituti, che comportano forme di incentivazione di natura organizzativa:
 - a) progressioni di carriera;

- b) attribuzione di incarichi e responsabilità;
 - c) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.
2. Gli incarichi e le responsabilità sono remunerati attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate destinate a tal fine, nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa, ovvero risorse di bilancio.

Art. 23

Progressioni di carriera

1. Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, l'Amministrazione può, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, prevedere concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.
2. La riserva di cui al comma 1 non può comunque essere superiore al 50% dei posti messi a concorso, qualora siano banditi almeno due posti, e se ne può avvalere solo il personale in possesso del titolo di studio necessario per l'accesso alla categoria di inquadramento superiore.

Art. 24

Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. Allo scopo di fare fronte ad esigenze organizzative ed anche al fine di favorire la crescita professionale, sono assegnati incarichi e responsabilità, tra i quali gli incarichi di responsabilità di posizione organizzativa e di responsabilità del procedimento, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 241/90.

Art. 25

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.

CAPO III

Le Risorse per premiare

Art. 26

Definizione annuale delle risorse

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare sono individuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.

2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, 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 decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai meritevoli su obiettivi di ente o di struttura, e di premi da destinare ad obiettivi ad elevato valore strategico da assegnare solo al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.

Art. 27

Premio di efficienza

1. Le risorse annuali definite ai sensi dell'art. 26 comprendono anche quelle necessarie per assegnare il premio di efficienza e sono alimentate da una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione e sono destinate, per due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto in tali processi e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione decentrata.
2. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.
3. Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte dell'organismo indipendente di valutazione di cui all'art. 5.

Art. 28

Disposizioni finali

1. Le disposizioni del presente Regolamento si applicano a decorrere dall'esecutività del relativo provvedimento deliberativo di approvazione.
2. Nelle more di una organica revisione del Regolamento per l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, cessano di avere applicazione, a partire da quanto indicato nel comma 1, 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.