

REGOLAMENTO SULL'ISTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE PER LA VALUTAZIONE DELLE "PERFORMANCE"

ART. 1: OGGETTO

1. Il presente regolamento disciplina l'istituzione, le attività e le modalità di funzionamento dell'Organismo indipendente per la valutazione delle "performance" ai sensi del Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009.

ART. 2: ATTRIBUZIONI DELL' ORGANISMO INDIPENDENTE PER LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

1. Sono attribuite all'Organismo indipendente per la valutazione delle performance le funzioni previste dall'art. 14 del Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009.
2. L'Organismo indipendente per la valutazione delle "performance" svolge le seguenti attività:
 - a) esprime un parere di verificabilità in ordine ai programmi di lavoro e di attività definiti dai dirigenti, al fine di individuare gli indicatori per la valutazione del risultato delle prestazioni dirigenziali e consentirne la traduzione in coefficienti numerici. In questa sede esprime anche i parametri per l'erogazione della retribuzione di risultato;
 - b) svolge le funzioni di valutazione del personale con qualifica dirigenziale;
 - c) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
 - d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, secondo quanto previsto dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità e del principio del miglior comportamento personale e nell'insieme;
 - e) propone all'Amministratore Unico la valutazione annuale dei dirigenti;
 - f) cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale;
 - g) fornisce la consulenza in materia di valutazione del personale non dirigenziale, ivi compreso il personale titolare di posizione organizzativa, qualora l'intervento sia richiesto dal Dirigente;
 - h) esegue ogni altro compito assegnato dalle leggi, statuti o regolamenti.

ART. 3: COMPOSIZIONE - NOMINA – COMPENSI

1. L'Organismo indipendente per la valutazione delle "performance" è composto da tre esperti dotati di specifiche professionalità e competenze nelle funzioni ad esso demandate, ed in particolare nel campo della misurazione delle "performance".
2. I componenti di cui al comma precedente sono nominati con deliberazione dell'Amministratore Unico. Essi devono essere dotati di appropriati requisiti professionali e culturali, con esperienze possibilmente eterogenee. L'Organismo indipendente per la valutazione delle performance elegge al proprio interno un Presidente.
3. Il compenso annuo da corrispondere agli stessi, suscettibile di frazionamento in dodicesimi, è pari a quello in corso per i Componenti del Collegio dei Revisori dei Conti dell'Azienda. E' previsto, inoltre, il rimborso delle spese di viaggio e di trasferta.

ART. 4: DURATA IN CARICA

1. I componenti dell'Organismo indipendente per la valutazione delle “*performance*” restano in carica per un periodo di tre anni. L'incarico dei componenti è rinnovabile per una sola volta.

ART. 5: DECADENZA E REVOCA

1. I componenti dell'Organismo indipendente per la valutazione delle “*performance*” decadono per cause naturali o per il verificarsi di una delle cause d'incompatibilità di cui al primo comma dell'art. 2399 del codice civile, intendendosi per amministratori i dirigenti;
2. L'incarico di componente dell'Organismo indipendente per la valutazione delle “*performance*” non può essere esercitato da dipendenti dell'ATER di Matera, dai membri dell'organo regionale di controllo e dai dipendenti delle Regioni, delle Provincie, delle Città metropolitane e delle Comunità montane e delle unioni di comuni relativamente agli Enti locali compresi nella circoscrizione territoriale di competenza; si applicano altresì le previsioni dell'art. 14 comma 8 del Decreto Legislativo n. 150/2009;
3. I medesimi componenti sono revocabili per gravi inadempienze o per accertata inerzia;
4. I singoli membri decadono in caso di assenza, senza giustificato motivo, a tre riunioni consecutive dell'Organismo;
5. I provvedimenti che dichiarano la decadenza o dispongono la revoca dei componenti dell'Organismo indipendente per la valutazione delle “*performance*” sono adottati dall'Amministratore Unico;
6. Alla sostituzione del componente dell'Organismo decaduto o revocato provvede l'Amministratore Unico con proprio atto.

ART. 6: RAPPORTI CON LA STRUTTURA DIRIGENZIALE

1. I dirigenti sono tenuti a collaborare con l'Organismo indipendente per la valutazione delle “*performance*” e per l'eventuale approfondimento di specifici aspetti inerenti la valutazione dei risultati di cui sono diretti responsabili. Tale collaborazione può essere attuata anche attraverso l'elaborazione di documenti, relazioni o quanto richiesto dall'Organismo stesso;
2. I dirigenti, in caso di necessità, possono chiedere autonomamente incontri con l'Organismo indipendente per la valutazione delle *performance*;
3. L'Organismo, prima di procedere alla definitiva formulazione di una valutazione non positiva, da rendersi in qualsiasi momento del procedimento valutativo, acquisisce in contraddittorio la valutazione del dirigente interessato, anche assistito da persona di fiducia del Dirigente.

ART. 7: ELEMENTI DI RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE

1. La valutazione si basa, oltre che sul grado di realizzazione degli obiettivi programmati (risultati ottenuti), sulle prestazioni, sulle competenze organizzative e sul comportamento personale e nell'insieme;
2. Essa deve essere coerente con le norme contrattuali collettive e deve comunque garantire:
 - a) la conoscenza preventiva dei parametri e dei criteri di valutazione;
 - b) la trasparenza del processo di valutazione.
3. La valutazione è annuale;
4. L'Organismo indipendente per la valutazione delle “*performance*” può assumere quali elementi di riferimento della valutazione:
 - a) i programmi, gli obiettivi, le priorità e le direttive generali dell'Amministratore Unico;
 - b) i programmi di lavoro annuali e di attività degli uffici;

- c) il bilancio delle risorse umane assegnate o comunque acquisite dalle strutture di competenza;
 - d) il bilancio delle risorse finanziarie e delle risorse strumentali assegnate;
 - e) eventualmente una relazione intermedia ed altre in itinere che ciascun dirigente, su richiesta, trasmette all'Organismo indipendente per la valutazione delle "performance" in ordine allo stato di avanzamento dei risultati programmati ed agli eventuali vincoli che ne ostacolano il regolare conseguimento;
 - f) le eventuali relazioni annuali o di periodo diverso redatte dal Direttore dell'ATER di Matera, nel caso quest'ultimo le ritenga necessarie;
5. Gli elementi di cui ai precedenti comma sono raccolti anche con l'ausilio di sistemi informatici;
 6. La valutazione è finalizzata all'attribuzione della retribuzione di risultato ed a fornire all'Amministratore Unico elementi di supporto per l'assegnazione, conferma e revoca degli incarichi dirigenziali.

ART. 8 ELEMENTI PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

1. Al fine di procedere alla valutazione dei risultati, l'Organismo indipendente per la valutazione delle "performance" verifica in via prioritaria l'aderenza tra risultati raggiunti e obiettivi programmati, alla luce del valore degli indicatori qualitativi, quantitativi, economici e temporali individuati nei report di gestione redatti periodicamente.

ART. 9 VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE DIRIGENZIALE

1. Per la valutazione delle prestazioni individuali dirigenziali, l'Organismo indipendente per la valutazione delle "performance" può tenere conto in particolare:
 - del grado di conseguimento degli obiettivi verificato con i criteri di cui al precedente art. 8;
 - della capacità di gestire il proprio tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle diverse esigenze e contemperando i complessivi impegni richiesti dalla funzione;
 - della capacità di gestire i fattori organizzativi, promuovendo le opportune motivazioni tecnologiche e procedurali con particolare riferimento alle risorse umane ed ai relativi processi di formazione e sviluppo;
 - della capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo connesse alle funzioni affidate;
 - della quantità e qualità del lavoro direttamente svolto ed apporto personale specificamente assicurato al conseguimento dei risultati programmati;
 - del contributo all'integrazione tra diversi uffici e capacità di adattamento al contesto di intervento anche in relazione alla gestione di crisi ed urgenze od a processi di cambiamento organizzativo.
2. La valutazione si basa, oltre che sul grado di realizzazione degli obiettivi programmati, sulle capacità organizzative dimostrate ed i comportamenti tenuti, sulle capacità dirigenziali e sull'andamento qualitativo del servizio anche in rapporto al grado di soddisfazione dell'utenza.
3. Il processo valutativo deve inoltre tendere, di norma, anche alla continua valorizzazione del personale incaricato di funzioni dirigenziali, migliorare la trasparenza nei rapporti con il valutato ed incrementare la responsabilizzazione del valutato, salvaguardandone l'autonomia nello svolgimento di propri compiti.
4. L'Organismo indipendente per la valutazione delle "performance" dovrà utilizzare nella predisposizione dei criteri e del piano degli indicatori di valutazione, differenti parametri, combinandoli ed integrandoli secondo le caratteristiche delle metodologie valutative adottate, con le opportune ponderazioni per le diverse posizioni dirigenziali.

5. Alla valutazione del Direttore dell'Azienda, provvede l'Amministratore Unico con proprio atto, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.
6. Ove il Direttore dell'Azienda svolga anche funzioni di carattere dirigenziale relative alla responsabilità e gestione di Uffici, diversi da quelli propri "del Direttore", la valutazione dell'operato per tali funzioni viene effettuata dall'Organismo indipendente per la valutazione delle "performance".

ART. 10 PROCEDURE, TEMPI E MODALITA'

1. L'Organismo indipendente per la valutazione delle "performance", per l'adempimento dei propri compiti ed al fine di stabilire gli opportuni rapporti con gli altri soggetti interessati, fissa autonomamente le modalità di esercizio della propria attività in coerenza con quanto indicato nelle disposizioni di cui al presente regolamento, avendo cura di assicurare comunque il diritto di informazione ai soggetti della valutazione. Tale fine è raggiunto anche mediante riunioni periodiche con i Dirigenti;
2. Al fine di effettuare le valutazioni cui lo stesso è chiamato, l'Organismo indipendente per la valutazione delle "performance" acquisisce all'inizio e durante il periodo annuale di valutazione gli elementi di cui all'art. 7;
3. Riferisce periodicamente ed almeno una volta all'anno all'Amministratore Unico sui risultati della propria attività e può presentare allo stesso organo relazioni sull'andamento della gestione al fine di offrire utili riferimenti per eventuali interventi di indirizzo all'Azienda;
4. Elabora una proposta di valutazione finale, previo contraddittorio come specificato al precedente art. 6 comma 3, la quale si articola in una relazione contenente la valutazione dei risultati e la valutazione delle prestazioni dirigenziali ed eventuali interpretazioni e suggerimenti in ordine all'andamento della gestione amministrativa;
5. L'Amministratore Unico, esaminata la proposta di cui al precedente comma con apposita informativa, formula la valutazione finale sentita, ufficialmente o in via riservata secondo i casi, il Direttore. Nel caso in cui l'Amministratore Unico intenda discostarsi da quanto proposto dall'Organismo indipendente per la valutazione delle "performance" dovrà motivare tale variazione. Copia della valutazione finale viene comunicata a ciascun dirigente e inserita nel relativo fascicolo personale;
6. L'Organismo indipendente per la valutazione delle "performance" decide in maniera collegiale;
7. Le riunioni dell'Organismo sono convocate dal Presidente e sono valide se sono presenti almeno due membri;
8. Alle riunioni possono partecipare, su richiesta dell'Organismo indipendente per la valutazione delle "performance", i Dirigenti. Può partecipare, insieme ai Dirigenti o separatamente, anche il Direttore dell'Azienda nel caso lo stesso lo ritenga opportuno o necessario.

ART. 11: DIRIGENTI CHE CESSANO DAL SERVIZIO DURANTE IL CICLO DI VALUTAZIONE

1. Il Dirigente che cessa dal servizio trasmette all'Organismo indipendente per la valutazione delle "performance" una relazione contenente le informazioni relative al funzionamento dell'ufficio diretto e l'indicazione dei risultati raggiunti nel periodo dell'anno in cui è stato in servizio entro 30 giorni dalla cessazione dello stesso;
2. Per i casi di cui al comma 1, l'Organismo formula la valutazione della prestazione individuale entro un termine congruo per la determinazione degli effetti sul piano giuridico ed economico.

ART. 12: LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEI RESPONSABILI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La valutazione dei risultati dei dipendenti incaricati di posizioni organizzative spetta al Dirigente a cui fa capo la posizione;
2. Per le eventuali posizioni autonome la valutazione è di competenza del Direttore.

ART. 13: AUTONOMIA DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

1. L'Organismo indipendente per la valutazione delle "*performance*" opera in posizione di autonomia, e risponde esclusivamente all'Amministratore Unico, che provvede alla nomina ai sensi dell'art. 3.

ART. 14: PUBBLICITA' E VERBALIZZAZIONE

1. Le riunioni dell'Organismo non sono pubbliche;
2. Di ogni seduta viene redatto il verbale a cura del Segretario;
3. Le funzioni di Segretario dell'Organismo indipendente per la valutazione delle "*performance*" possono essere espletate da un dipendente individuato con deliberazione dell'Amministratore Unico.

ART. 15: COMPITI ULTERIORI DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

1. L'Organismo indipendente per la valutazione delle "*performance*" può partecipare all'individuazione del sistema di valutazione per il restante personale dell'Azienda di categoria A, B, C e D, e può supportare il Direttore nella predisposizione del Piano degli obiettivi.

ART. 16: DISPOSIZIONI DI RINVIO

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