

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E PER L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA PREMIALE DELL'ISTITUZIONE VENEZIANA SERVIZI SOCIALI ALLA PERSONA

TITOLO 1° – LE FINALITA'

L'Ipab Istituzione Veneziana Servizi Sociali alla Persona di Venezia assume il sistema di misurazione e valutazione della performance quale strumento per il miglioramento dei servizi offerti e per la crescita delle competenze professionali dei dipendenti nel testo quale risulta dall'allegato A). i. Riconosce il merito attraverso l'erogazione di premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

TITOLO 2° - I SOGGETTI

Sono parti attive del processo di misurazione e valutazione della performance:

- 1) il Presidente;
- 2) il Nucleo di Valutazione;
- 3) il Segretario Direttore
- 4) i titolari di posizione organizzativa.

Articolo 2.1 – il Presidente

Compete al Presidente la valutazione del Segretario direttore, sulla base della proposta formulata dal Nucleo di Valutazione. Qualora il Presidente si discosti da tale proposta, ne fornisce idonea motivazione.

Articolo 2.1 – il Nucleo di Valutazione

Per la disciplina della nomina e del funzionamento del Nucleo di Valutazione si fa rinvio al successivo titolo 3.

Articolo 2.2 – il Segretario direttore

Compete al Segretario direttore la valutazione delle posizioni organizzative e del personale direttamente assegnato.

Articolo 2.2 – i titolari di posizione organizzativa

Compete ai titolari di posizione organizzativa la valutazione del personale dipendente assegnato alla struttura dagli stessi diretta, sulla base della metodologia adottata da questo ente sentito il Segretario direttore. Qualora uno stesso dipendente sia assegnato a più strutture, la valutazione sarà espressa, in modo congiunto, dai responsabili delle strutture a cui è assegnato.

TITOLO 3° Nucleo di Valutazione

Articolo 3.1 – Istituzione

E' istituito, in posizione di autonomia rispetto alla struttura organizzativa dell'ente, il Nucleo di Valutazione a cui spetta il compito di sovrintendere al processo di misurazione e valutazione della performance.

Articolo 3.2 – Composizione

Il Nucleo di Valutazione è composto, in forma monocratica, da un esperto, esterno all'Amministrazione, in possesso di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della gestione, dell'organizzazione e della valutazione del personale delle pubbliche amministrazioni. Tali professionalità ed esperienza devono essere desumibili dal curriculum. Non può essere nominato componente del Nucleo di Valutazione il soggetto che rivesta incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, colui che ha rapporti di parentela entro il quarto grado, o di affinità, entro il terzo grado, con i componenti gli organi dell'ente o dei dipendenti dello stesso ovvero il soggetto che abbia subito condanne penali ovvero abbia in corso procedimenti penali per reati contro la Pubblica Amministrazione. Non viene considerata causa ostativa alla nomina l'appartenenza ad altro Nucleo di Valutazione.

Articolo 3.3 – Nomina e durata

La nomina avviene con atto del Consiglio di Amministrazione. La durata dell'incarico è fissata in tre anni e può essere rinnovata, anche senza soluzione di continuità. E' fatta salva la revoca anticipata nel caso di sopravvenuta incompatibilità ovvero per comportamenti lesivi dell'immagine dell'ente.

Articolo 3.4 – Funzionamento

Il componente del Nucleo di Valutazione provvede ai compiti affidatigli dalla legge e dal presente regolamento. Le riunioni si possono tenere anche al di fuori della sede dell'Ipab. Il componente del Nucleo di Valutazione informa, anche tramite mail, delle riunioni il referente individuato presso l'Ipab, specificandone l'ordine del giorno. Le funzioni di segretario verbalizzante possono essere attribuite dal componente del Nucleo di Valutazione ad un dipendente dell'ente. Tutti i soggetti che intervengono alle riunioni hanno l'obbligo della riservatezza rispetto a fatti e notizie di cui vengano a conoscenza in ragione del loro incarico.

Articolo 3.5 – Compiti

Oltre a quanto previsto dall'art. 3.1, il Nucleo di Valutazione deve:

1. monitorare il funzionamento del sistema di valutazione, comunicando tempestivamente al Presidente eventuali criticità rilevate;
2. esprimere parere sul piano delle performance;
3. garantire la correttezza dei processi di misurazione e di valutazione secondo quanto previsto dalla normativa vigente, in quanto applicabile, e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, dai contratti collettivi decentrati integrativi e dai regolamenti interni all'amministrazione;
4. validare la relazione sulla performance;
5. proporre al Presidente la valutazione annuale del Segretario direttore e dei dipendenti titolari di posizione organizzativa, sulla base della metodologia adottata;
6. proporre il sistema di pesatura della retribuzione di posizione dei titolari di posizione organizzativa;
7. promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi in tema di trasparenza e integrità;
8. verificare i risultati e le buone pratiche in di promozione delle pari opportunità;
9. eventuali altre competenze attribuite per legge, regolamento o contratto collettivo al Nucleo di Valutazione.

Nell'ambito dei compiti assegnati, il Nucleo di Valutazione relaziona sul proprio operato direttamente al Presidente.

Articolo 3.6 – Obbligo di collaborazione

Tutti i soggetti, interni ed esterni all'ente, in possesso di informazioni utili al processo valutativo, devono prestare la massima collaborazione con il componente del Nucleo di Valutazione. Quest'ultimo ha diritto di accedere a tutti gli atti e le informazioni che possono risultare utili nello svolgimento del proprio incarico.

TITOLO 4° - LA PERFORMANCE

Articolo 4.1 – la performance organizzativa

La performance organizzativa misura e valuta i seguenti aspetti:

- a) l'effettivo grado di attuazione dei piani, programmi ed obiettivi contenuti nella Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente e dal Bilancio di previsione considerando il rispetto delle fasi, dei tempi previsti, degli indicatori qualitativi e quantitativi nonché delle risorse utilizzate;
- b) il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi erogati ai cittadini considerando anche lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- d) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- e) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- f) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Articolo 4.2 – la performance individuale

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, a cui deve essere attribuita un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione svolte dai titolari di posizione organizzativa sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

TITOLO 5° - IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Articolo 5.1 – il ciclo della performance

L'ente sviluppa, in coerenza con il bilancio di previsione dell'ente, il ciclo di gestione delle performance.

Quest'ultimo si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- 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 al Presidente e al Consiglio di Amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Articolo 5.2 – gli obiettivi

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi specifici dell'Amministrazione che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse contenuti nei documenti di programmazione adottati dal Consiglio di Amministrazione, che delineano i programmi e progetti con un orizzonte temporale pluriennale, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione.

Gli obiettivi generali sono adottati sulla base delle linee guida adottate dal Consiglio di Amministrazione, su base triennale, con decreto del Segretario Direttore. Nelle more dell'adozione delle predette linee guida, l'Amministrazione programma e definisce i propri obiettivi secondo quanto previsto al successivo articolo 5.3.

Gli obiettivi sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione contenuti negli strumenti di programmazione di cui al comma precedente;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Articolo 5.3 – il piano delle performance

Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dall'ente. Individua gli obiettivi specifici dell'Amministrazione.

Il segretario direttore predispose lo schema di piano delle performance sentite le posizioni organizzative, quale raccolta degli obiettivi dell'ente, e lo invia al Consiglio di Amministrazione, dopo aver chiesto il parere del Nucleo di Valutazione.

Lo schema di piano delle performance è analizzato dal Consiglio di Amministrazione, il quale potrà proporre modifiche, integrazioni e specificazioni sentito il Segretario direttore. Il piano delle performance è approvato dal Consiglio di Amministrazione con la conseguente attribuzione formale degli obiettivi al Segretario direttore e ai titolari di posizione organizzativa. Il Segretario direttore comunica ad ogni dipendente il contenuto del piano delle performance utile per la valutazione finale. A tal fine consegna formalmente la scheda di valutazione contenente tutti gli elementi utili per la misurazione e la valutazione della performance individuale.

La proposta degli obiettivi e la predisposizione del piano delle performance è oggetto di valutazione della performance individuale del Segretario direttore e dei titolari di posizione organizzativa. In via ordinaria, la predisposizione dello schema del piano delle performance deve avvenire entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione. Il Consiglio di Amministrazione lo approva nei successivi 30 giorni.

In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato al Segretario direttore e ai titolari di posizione organizzativa che risultino avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti.

Il piano delle performance approvato potrà essere modificato con delibera del Consiglio di Amministrazione. Le modifiche vanno comunicate a tutto il personale interessato.

Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.

Articolo 5.4 – il monitoraggio

Il Segretario direttore, con la collaborazione dei singoli titolari di posizione organizzativa, verifica nel corso dell'anno il grado di realizzazione del piano delle performance.

Almeno una volta l'anno, ordinariamente entro il 30 settembre, viene effettuato il monitoraggio infrannuale che viene formalizzato attraverso l'analisi, anche con stati di avanzamento lavori, del grado di

raggiungimento degli obiettivi programmati. L'attività di monitoraggio verrà effettuata dal Nucleo di Valutazione per quanto riguarda i riflessi collegati alla performance organizzativa ed alla performance individuale del Segretario direttore e dei titolari di posizione organizzativa e dagli stessi titolari di posizione organizzativa per quanto attiene alla performance individuale dei dipendenti. L'esito del monitoraggio viene comunicato al Consiglio di Amministrazione, al Segretario direttore, ai titolari di posizione organizzativa e ai dipendenti.

Sia nel corso delle verifiche effettuate durante l'anno che in sede di monitoraggio infrannuale possono essere proposte, sentito il nucleo di Valutazione, al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche.

Articolo 5.5 – la relazione sulla performance

Al termine dell'esercizio, in via ordinaria entro il 28 febbraio dell'anno successivo, il Segretario direttore e i titolari di posizione organizzativa relazionano al Nucleo di Valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti e del comportamento organizzativo dei dipendenti. Il Segretario direttore predispone, entro il 31 marzo, lo schema di relazione sulle performance, che deve essere validato dal Nucleo di Valutazione. Lo schema di relazione sulle performance è analizzato dal Consiglio di Amministrazione che può proporre eventuali modifiche ed integrazione da discutere con il Segretario direttore, con i titolari di posizione organizzativa interessati e con il Nucleo di Valutazione. La relazione sulle performance è approvata dal Consiglio di Amministrazione entro il 30 aprile.

In caso di inadempimento di quanto previsto dal presente articolo è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato al Segretario direttore e ai titolari di posizione organizzativa che risultino avere concorso al mancato predisposizione della Relazione per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti.

TITOLO 6° - I PREMI

Articolo 6.1 – il premio annuale collegato alla performance

Sulla base della performance individuale determinata con le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione delle performance nonché del ciclo delle performance, al Segretario direttore e ai titolari di posizione organizzativa viene riconosciuto un premio denominato retribuzione di risultato, sulla base delle risorse finanziarie e con i vincoli stabiliti dalle legge e dai contratti collettivi.

Per il rimanente personale non titolare di posizione organizzativa, il premio annuale collegato alla performance viene riconosciuto, sulla base delle disponibilità finanziarie messe a disposizione a tale fine dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

I criteri per per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Articolo 6.2 – il bonus annuale delle eccellenze

L'ente può istituire, nell'ambito delle risorse messe a disposizione dalla contrattazione collettiva nazionale, il bonus annuale delle eccellenze da attribuire a n. 1 dipendenti che ottengono la valutazione della performance più elevata. Il numero di dipendenti verrà arrotondato per difetto. Qualora il numero di dipendenti risulti inferiore all'unità l'arrotondamento avverrà per eccesso ma comunque nel limite delle risorse disponibili.

Il personale destinatario del bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale delle innovazioni e ai percorsi di alta formazione e di crescita professionale a condizione che rinunci al bonus stesso.

Articolo 6.3 – il premio annuale per l'innovazione

L'ente può istituire il premio annuale per l'innovazione che potrà essere riconosciuto ai dipendenti che hanno realizzato nell'anno il miglior progetto in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance dell'organizzazione.

I progetti che partecipano al premio devono essere identificati annualmente nel piano delle performance con il preventivo assenso da parte del Nucleo di Valutazione il quale deve verificare che il progetto abbia i requisiti di cui al comma precedente. Lo stesso Nucleo di Valutazione assegna il premio sulla base della valutazione comparativa dei diversi progetti verificato l'effettivo apporto al miglioramento della performance organizzativa dell'ente.

Il premio potrà essere attribuito anche in presenza di un solo progetto. In questo caso il Nucleo di Valutazione dovrà verificare l'effettivo apporto al miglioramento della performance organizzativa dell'ente.

L'importo del premio è pari al bonus annuale delle eccellenze.

Articolo 6.4 – la progressione economica

L'ente può riconoscere selettivamente, ad una quota limitata di dipendenti, le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 nell'ambito nella disciplina contenuta nei contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nel limite delle risorse disponibili definite in sede di contrattazione decentrata.

Le progressioni economiche sono riconosciute in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed alla performance individuale rilevati dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

Possono partecipare alle progressioni economiche i dipendenti che per almeno tre anni continuativi abbiano conseguito una valutazione positiva e comunque non inferiore a 60 su cento.

Articolo 6.5 – la progressione di carriera

L'ente può coprire i posti liberi in dotazione organica, nell'ambito della programmazione delle assunzioni, attraverso concorsi pubblici con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti.

Articolo 6.6 – l'attribuzione di incarichi di responsabilità

L'assegnazione di incarichi e responsabilità avviene secondo criteri oggettivi e pubblici tra i dipendenti che sulla base del sistema di misurazione e valutazione abbiano sviluppato elevati livelli di professionalità.

Rientrano nelle assegnazioni di cui al comma precedente gli incarichi di posizione organizzativa.

Articolo 6.7 – l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

L'ente, nell'ambito delle risorse disponibili, può promuovere l'accesso a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali e favorisce la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali.

I percorsi di alta formazione e di crescita professionale sono riconosciuti in via prioritaria ai dipendenti che sulla base del sistema di misurazione e valutazione abbiano sviluppato elevati livelli di professionalità e le migliori performance individuali.

Articolo 6.8 – il premio di efficienza

In caso di attivazione di processi di ristrutturazione, di riorganizzazione e di innovazione che comportino risparmi nei costi di funzionamento, l'ente quantifica detti risparmi con criteri oggettivi e, nella misura massima del 30%, li può destinare:

- alla performance individuale dei soggetti che hanno partecipato a tali processi, nel limite dei due terzi della somma a disposizione;
- la somma restante è destinata al fondo per le risorse decentrate e, quindi, alla contrattazione collettiva decentrata integrativa

L'ammontare del premio per l'efficienza, nel limite del 30% dei risparmi, nonché la suddivisione fra importo da destinare ai soggetti che hanno partecipato ai processi di ristrutturazione, di riorganizzazione e di innovazione, nel limite dei due terzi, e la quota da destinare al fondo per le risorse decentrate sono stabiliti nel piano delle performance.

I criteri per la ripartizione delle somme tra i dipendenti che hanno partecipato, direttamente e proficuamente, ai processi di cui sopra, sono stabiliti in sede di contrattazione decentrata.

I risparmi in questione sono evidenziati nella relazione alla performance e validati dal Nucleo di Valutazione.

TITOLO 7° - LA TRASPARENZA

La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione, delle informazioni concernenti ogni aspetto rilevante dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Amministrazione ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.

Ai fini della trasparenza, l'amministrazione deve garantire la massima pubblicità di ogni fase del ciclo di misurazione e valutazione della performance attraverso la pubblicazione sul sito internet dell'ente nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza. In particolare deve essere tempestivamente pubblicato sia il piano delle performance, con eventuali modifiche approvate in corso d'anno, che la relazione sulle performance.

Il Presidente del Nucleo di Valutazione sovrintende agli obblighi in materia di trasparenza.