

Società SISTEMA S.R.L.
Servizi Pubblici Città di Grosseto

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

Ottobre 2017

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 dirigenziale ed apicale dell'ente

Art.6 Il processo di valutazione

Art. 7 La performance organizzativa

Art. 8 Rendicontazione

Art.9 Accesso ai documenti

Art.10 Rapporti tra l'Organismo di Valutazione della Performance e l'attività del Controllo di Gestione

Art.11 Codice di Comportamento

Art.12 Soggetti preposti alla valutazione

Art. 13 Comunicazione e conciliazione della valutazione

Art.14 Disposizioni finali

ART. 1

OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento disciplina l'istituzione e il funzionamento dell'Organismo di Valutazione della Performance della **Società SISTEMA S.R.L.** 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 e successive modifiche ed integrazioni con particolare riferimento al D.lgs. n. 75/2017;
- d) delle deliberazioni della CIVIT/ANAC n.4 del 16 febbraio 2010 e n. 121 del 09 dicembre 2010 e n. 65,66, 71,74,77 del 2013;
- e) delle risposte, ai quesiti posti da parte di enti locali, fornite dalla CIVIT/ANAC.

ART. 2

NOMINA, COMPOSIZIONE E REQUISITI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. L'atto di nomina dell'Organismo di Valutazione della Performance è pubblico, in particolare esso è pubblicato nel sito istituzionale, Amministrazione Trasparente, unitamente al curriculum del componente unico e al compenso percepito.
2. Il componente è nominato 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 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. E' 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 dieci anni quale componente di organismi di valutazione (Nuclei di Valutazione o organismi simili).

3. Il componente unico dell'Organismo di Valutazione della Performance non può essere nominato tra 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 un unico membro esterno alla Società SISTEMA S.R.L.;

5. Il componente unico è nominato dal Presidente della Società SISTEMA S.R.L., con proprio provvedimento; l'incarico ha durata di anni tre, salvo revoca anticipata da motivare per iscritto.

9. Al componente unico dell'Organismo di Valutazione della Performance verrà corrisposta una indennità pari a €. 8.000,00 oltre il rimborso delle spese di viaggio documentate.

9. Può essere prevista la figura di un verbalizzante nominato dalla Società.

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 al Presidente o al Direttore, se delegato, della Società SISTEMA S.R.L..

ART. 4

FUNZIONI

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

- propone alla Società, con il supporto del servizio interno competente, il sistema di misurazione e valutazione della performance elaborato con il contributo della struttura organizzativa dell'Ente 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 al Presidente e/o al Direttore;
- 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 comunali, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- propone al Presidente la valutazione annuale dei responsabili con incarico di posizione organizzativa e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
- è responsabile della corretta applicazione delle linee guida e delle metodologie approvate dalla Società 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 e dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- 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 dalla Società e delle risorse disponibili;
- esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione e della valorizzazione delle risorse umane e sull'evoluzione dei sistemi di controllo ;
- valida la relazione annuale della performance dell'Ente se predisposta.

ART. 5

LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE APICALE DELL'ENTE

1. La valutazione del personale responsabile di strutture di vertice e/o incaricato di posizione organizzativa riguarda:
 - a) Il rendimento inteso come la capacità di conseguire risultati in rapporto agli obiettivi espressi nel Piano degli Obiettivi della Società 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 dalla Società.
 - 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 o del 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.
- Infine, la valutazione deve tenere conto del peso strategico degli obiettivi rispetto agli indirizzi politico amministrativi.

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:

- a) individuazione preliminare dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione dell'indennità di posizione;

- b) 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;
- c) 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;
- d) indicazione dei comportamenti direzionali attesi;
- e) analisi periodica sulla gestione anche attraverso lo strumento del report;
- f) attivazione di azioni correttive per le criticità evidenziate nell'attuazione degli obiettivi e nelle capacità direzionali, eventualmente rimodulando obiettivi e comportamenti organizzativi;
- g) analisi dei risultati del controllo di gestione ai fini della valutazione sui risultati raggiunti;
- h) istruttoria della valutazione complessiva ed istituzionale utilizzando altre tipologie di valutazione previste dal sistema di valutazione;
- i) contraddittorio sull'esito della valutazione con i valutati ed eventuale decisione in merito alla richiesta di conciliazione;
- j) invio della valutazione per opportuna conoscenza al Presidente e, successivamente, al Servizio personale per gli adempimenti di competenza;
- k) pubblicazione sul sito dell'ente dei risultati della valutazione in forma sintetica ed aggregata.

ART. 7

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1.L'Organismo di Valutazione della Performance valuta, con cadenza annuale, la performance organizzativa dell'intera Società 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; di innalzamento degli standard che misurano l'attività delle amministrazioni in termini di efficienza, efficacia ed economicità; di soddisfazione dei bisogni della collettività.

ART. 8

RENDICONTAZIONE

1. La relazione sulla performance organizzativa dell'Ente e delle strutture di massima dimensione, se predisposta dalla Società, è pubblicata sul sito internet dell'ente.

ART. 9

ACCESSO AI DOCUMENTI

1. Per la propria attività l'Organismo di Valutazione della Performance utilizza le fonti informative degli uffici, dei dati prodotti dai dirigenti e/o dalle P.O. e dagli amministratori e da chiunque sia portatore di interessi, purché identificabile.

ART. 10

RAPPORTI TRA L'ORGANISMO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E L'ATTIVITA' DEL CONTROLLO DI GESTIONE

1. L'Organismo di Valutazione della Performance, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. C del D.lgs. 286/99, utilizza ai fini della propria attività, i risultati desumibili dal Controllo di Gestione.
1. L'Organismo di Valutazione della Performance può chiedere ad ogni soggetto gestionale dell'ente specifici reports e indicatori economico-finanziari ai fini dell'esercizio della propria attività.

ART. 11

CODICE DI COMPORTAMENTO

1. Il componente unico dell'Organismo di Valutazione della Performance è tenuto ad osservare, oltre al codice di comportamento dell'Ente, 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 al Presidente;
 - 3) deve essere assicurata la massima riservatezza nei confronti di qualunque soggetto, sia interno che esterno alla Società, sull'attività svolta.

ART. 12

SOGGETTI PREPOSTI ALLA VALUTAZIONE

1. Nella Società sono preposti alla valutazione i seguenti soggetti:

- l'Organismo di Valutazione della Performance per quanto riguarda la valutazione dei responsabili di strutture di vertice;
- i responsabili per quanto riguarda la valutazione dei dipendenti incardinati nella struttura organizzativa di loro competenza;

ART. 13

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. Se la valutazione finale non verrà accettata dal valutato gli atti verranno rimessi per la decisione ultima nel merito della valutazione:

- all'Organismo di Valutazione della Performance in caso di valutazione di un dipendente da parte di un responsabile;
- al Presidente o suo delegato, in caso di valutazione di un responsabile da parte dell'Organismo di Valutazione della Performance.

ART. 14

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 Regioni e delle Autonomie 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.



Sede Legale Piazza Duomo, n 1 – 58100 Grosseto
Sede Operativa via Monte Rosa, n 12 – 58100 Grosseto
Codice fiscale e partita iva 01305350538
Tel. 0564 488900 – Fax 0564 488910
www.sistemagrosseto.com info@sistemagrosseto.com
