

COMUNITA' MONTANA VALLI DEL MONVISO
PAESANA

**REGOLAMENTO PER LA DEFINIZIONE DEL
“SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE”**

Approvato con deliberazione della Giunta Esecutiva n.095 del 28/10/2013

ART. 1
PRINCIPI GENERALI

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.
2. A tali fini il Presidente della Comunità prende atto annualmente della Relazione sulla Performance predisposta dal Dirigente.

ART. 2
PROGRAMMAZIONE

1. Gli atti della programmazione, ivi compreso quelli di valutazione, sono alla base del ciclo della performance.
2. Il Bilancio, la Relazione Previsionale e Programmatica e L'Assegnazione delle risorse ai Responsabili di Area o il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) contengono gli elementi per il piano della performance dell'Ente.
3. L'Atto di assegnazione delle risorse o il PEG ed i PDO, quali Piano della Performance, sono approvati entro 10 giorni dall'approvazione del Bilancio.
4. Al fine di ottemperare agli obblighi di trasparenza, è assicurata la pubblicazione sul sito istituzionale di un estratto dei documenti di programmazione di cui al precedente comma 2.

ART. 3
QUALITÀ DEI SERVIZI PUBBLICI

1. Ai fini dell'attuazione dell'art. 28 del D.Lgs. 150/2009, l'Ente adotta un sistema di assicurazione della qualità diretto alla rilevazione sistematica dei risultati dei servizi.

ART. 4
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
E RENDICONTAZIONE

1. La Relazione sulla Performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente. Essa si aggiunge al rendiconto della gestione ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.
2. La Relazione sulla Performance, con i dati definitivi della gestione, validata dall'O.I.V., è trasmessa al Presidente della Comunità entro il 30 aprile di ciascun anno.

ART. 5
DEFINIZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

1. l'Ente adotta, su proposta dell'O.I.V. un sistema stabile per la rilevazione dei risultati dell'attività complessiva dell'ente, delle singole unità operative ed individuali.

ART. 6
VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE

1. La valutazione del Dirigente concerne l'apporto fornito alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione dell'Ente, la performance dei servizi e dei progetti di competenza, nonché le capacità, le competenze tecniche e manageriali, la capacità di valutazione dei propri collaboratori e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.

2. La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente ed, in secondo luogo, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.
3. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al Dirigente è effettuata dal Presidente della Comunità sentito l'O.I.V.

ART. 7

VALUTAZIONE DEL PERSONALE

1. La valutazione del personale riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. La valutazione è effettuata dal Dirigente ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale del singolo, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.
3. Il personale incaricato di Posizione Organizzativa propone al Dirigente la valutazione del personale appartenente alle rispettive Aree

ART. 8

SISTEMA PREMIANTE

1. Il sistema premiante il merito a seguito della valutazione della performance individuale annuale e pluriennale è costituito dall'insieme dei trattamenti e dei premi previsti dall'ordinamento.
2. La quota delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale e collettiva è attribuita al personale non dirigenziale secondo i criteri e le modalità stabilite in sede di contrattazione integrativa aziendale in conformità ai risultati rilevati dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

ART. 9

TRASPARENZA

1. Il sistema di misurazione, programmazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, il sistema premiante, il sistema di integrità e di trasparenza adottati dall'Ente e lo stato di attuazione dei relativi programmi sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.

ART. 10

O.I.V. - Organo Indipendente di Valutazione

1. L'O.I.V. è un organo composto da un solo membro - esterno all'amministrazione - ed esperto di tecniche di valutazione, organizzazione amministrativa e controllo di gestione. Detto esperto può essere scelto tra professionisti, docenti, dirigenti, funzionari anche fuori ruolo o a riposo, di altre amministrazioni ed aziende, pubbliche o private ed è nominato dal Presidente della Comunità Montana con proprio Decreto.
2. l'O.I.V., nel rispetto della funzione di valutazione della performance:
 - a) collabora nella predisposizione ed aggiornamento del sistema di misurazione, valutazione della performance dell'organizzazione, del Dirigente e dei dipendenti, del sistema di integrità e trasparenza.
 - b) Monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale e di controllo interno di integrità, promuove e attesta altresì l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.

c) Valida la Relazione annuale sulla performance, nonché i risparmi ivi documentati, attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente.

d) Collabora con il Presidente nella valutazione del Dirigente e nell'attribuzione dei premi.

e) Assolve agli obblighi di certificazione richiesti.

f) Stabilisce le modalità per il proprio efficace funzionamento.

3. All'O.I.V. sono richieste documentate competenze, capacità relazionali, esperienza pregressa manageriale e di progettazione e realizzazione di sistemi di valutazione e controllo. In particolare sono richieste: 1) capacità di valutazione e visione strategica (identificazione e valutazione delle missioni strategiche); 2) competenze sulla valorizzazione delle risorse umane (valutazione dei comportamenti organizzativi). Il componente dell'O.I.V. deve in ogni caso possedere diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale.

Non può far parte dell'O.I.V. un soggetto che riveste incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali o che abbia rivestito tali incarichi e cariche nell'anno precedente la nomina o che abbia in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti continuativi di collaborazione con tali soggetti.

4. Al componente dell'O.I.V. può essere attribuita un compenso annuo oltre al rimborso spese di viaggio, stabilita nel Decreto di nomina.

5. l'O.I.V. dura in carica per il mandato elettivo, salvo revoca motivata.

Il componente dell'O.I.V. decade per cause naturali, per verificarsi di una delle cause di incompatibilità previste nell'articolo precedente o nel caso di assenze ingiustificate alle relative riunioni; nei casi suddetti, il Presidente con proprio decreto (sentita la Giunta Esecutiva) provvede alla sostituzione entro trenta giorni.

Il componente suddetto può, altresì, essere revocato in qualsiasi momento con provvedimento motivato della giunta dell'Ente e con conseguente Decreto del Presidente e con procedimento che garantisca il contraddittorio.

6. Con apposita convenzione con altri enti locali può essere costituito un unico O.I.V.