

Verbale della Deliberazione di Comitato Istituzionale

n. 83 del 21 dicembre 2017

Oggetto: Norme regolamentari in merito alla misurazione e valutazione della performance.

L'anno **Duemila diciassette**, il giorno **ventuno** del mese di **dicembre**, alle ore quattordici e trenta, presso la Sede del Comune di Mozzecane (VR), si è riunito il Comitato istituzionale a seguito di convocazione prot. n. 1733.17 del 15 dicembre 2017 e n. 1743.17 del 18.12.2017.

Al momento della trattazione del presente punto all'ordine del giorno, i componenti del comitato istituzionale risultano:

	Presente	Assente
Mauro Martelli:	X	<input type="checkbox"/>
Claudio Melotti:	<input type="checkbox"/>	X
Giampaolo Provoli:	<input type="checkbox"/>	X
Valentino Rossignoli:	X	<input type="checkbox"/>
Luca Sebastiano:	X	<input type="checkbox"/>

Presiede la riunione il Presidente del Consiglio di Bacino Veronese Mauro Martelli.

Il Presidente, accertata la sussistenza del numero legale, dichiara aperta la seduta. Invita quindi il Comitato istituzionale a trattare la proposta di deliberazione relativa all'oggetto sopra riportato.

Partecipa alla seduta il Direttore del Consiglio di Bacino Veronese, Dott. Ing. Luciano Franchini, che ne cura la verbalizzazione.

Il Presidente, al termine dell'esame della documentazione agli atti, pone in votazione la proposta che viene approvata all'unanimità dei voti resi in forma palese.

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

IL DIRETTORE
f.to Dott. Ing. Luciano Franchini

IL PRESIDENTE
f.to Mauro Martelli

Si certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo on line del sito internet del Consiglio di Bacino Veronese il giorno 22 dicembre 2017 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

SERVIZIO AFFARI GENERALI
f.to Dott.ssa Ulyana Avola

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ a seguito di pubblicazione all'Albo Pretorio On line, ai sensi di legge.

IL DIRETTORE
Dott. Ing. Luciano Franchini

IL COMITATO ISTITUZIONALE

Deliberazione n. 83 del 21 dicembre 2017

Oggetto: Norme regolamentari in merito alla misurazione e valutazione della performance.

PREMESSO che questo Ente, istituito in attuazione della LR del Veneto del 27 aprile 2012, n. 17 e della relativa Convenzione del 10 giugno 2013, è disciplinato, per quanto riguarda l'esercizio delle funzioni, degli organi, etc., dal decreto legislativo n. 267/2000 recante il Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, e ss. mm. e ii.;

VISTI il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, recante «*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*» e successive modificazioni;

VISTO il decreto legge n. 74/2017, di modifica al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150;

CONSIDERATO che il decreto legislativo n. 150 del 2009:

- ha disciplinato il ciclo della *performance* per le amministrazioni pubbliche, che si articola in diverse fasi, consistenti nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale e nell'utilizzo dei sistemi premianti, e che si conclude con la 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;
- prevede l'obbligatoria costituzione presso ciascuna amministrazione, anche in forma associata, di un organismo di valutazione per supportare l'amministrazione, sotto l'aspetto metodologico, sulla correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale e negli altri compiti individuati agli articoli 14 e 14 – bis dello stesso decreto;

CONSIDERATO, inoltre, quanto segue:

- entro il 22 dicembre 2017, regioni, enti regionali, amministrazioni del SSN ed enti locali devono adeguare i propri ordinamenti ai principi del d.lgs. 150, secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 dello stesso decreto, come modificati dal d.lgs. n. 174/2017;
- nelle more del predetto adeguamento, i suddetti enti applicano le disposizioni vigenti al 22 giugno 2017;
- dopo il 22 dicembre 2017, si applicano le disposizioni previste nel decreto legislativo 150/2009 come corretto dal decreto legge n. 174/2012 fino all'emanazione della disciplina regionale e locale;

VISTO il “Regolamento di ordinamento generale degli uffici, delle dotazioni organiche e delle modalità di assunzione”, approvato dall’Assemblea d’Ambito dell’AATO Veronese con deliberazione n. 2 del 5.4.2002;

CONSIDERATO che, nelle more dell’armonizzazione del regolamento alla normativa sul pubblico impiego, si rende necessario adeguare il regolamento di organizzazione degli uffici al fine di recepire i principi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e di istituire l’organismo indipendente di valutazione della performance;

VISTO il D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

VISTI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, resi dal direttore del Consiglio di Bacino Veronese ai sensi dell’art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

ESPERITA la votazione in forma palese per alzata di mano, con voti unanimi favorevoli;

DELIBERA

1. DI MODIFICARE il “Regolamento di ordinamento generale degli uffici, delle dotazioni organiche e delle modalità di assunzione” come segue:

a) dopo l’articolo 29 è aggiunto il seguente TITOLO VIII “Performance organizzativa ed individuale” con i seguenti articoli:

“Art 30

- Misurazione e valutazione della performance –

1. L’Ente misura e valuta la performance con riferimento all’amministrazione nel suo complesso, alle strutture organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti. A tal fine adotta un sistema di misurazione e valutazione nel rispetto dei principi di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 e degli articoli dal 30 al 36 del presente regolamento.

2. Il sistema di misurazione e valutazione è adottato dal consiglio di amministrazione, su parere vincolante dell’organismo indipendente di valutazione di cui all’articolo 36.

3. La misurazione e la valutazione del merito è condizione per l’erogazione di premi legati al merito ed alla performance, e a componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell’attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e del conferimento dell’incarico di direttore generale dell’Ente, nonché ai fini dell’accertamento della responsabilità dirigenziale e l’irrogazione del licenziamento disciplinare con preavviso.

4. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne gli ambiti di cui all’articolo 8 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

5. Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale concerne gli ambiti di cui all’articolo 9 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Art.31

- I soggetti responsabili del processo di misurazione e valutazione della performance-

1. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:
 - a) dal presidente e dal consiglio di amministrazione che:
 - i) emana le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici;
 - ii) definisce in collaborazione con il direttore generale dell'Ente, il PEG - Piano – Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 32 e la relazione sulla performance di cui all'articolo 32;
 - iii) verifica il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici;
 - b) dall' Organismo indipendente di valutazione che svolge i compiti di cui all'articolo 36;
 - c) dal direttore dell'Ente per quanto attiene alla valutazione del personale;
 - d) dai destinatari delle funzioni e delle attività dell'Ente per ciò che riguarda la performance organizzativa.

Art. 32

- Ciclo gestione performance. Peg - Piano della performance. Relazione sulla performance –

1. L'Ente, in coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individua gli obiettivi generali determinati con apposite linee guida adottate su base triennale con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, e gli obiettivi specifici dell'Ente.
2. L'Ente, in particolare:
 - a) con il documento unico di programmazione (DUP), approvato dall'Assemblea, programma nella sezione strategica, parte prima e seconda, gli obiettivi strategici da conseguire, anche in materia di prevenzione della corruzione e di valorizzazione della trasparenza, ed individua, nella sezione operativa dello stesso documento, parte prima e seconda, i programmi per attuare gli obiettivi;
 - b) con il piano esecutivo di gestione – piano della performance- piano dettagliato degli obiettivi (PEG), approvato dal Consiglio di amministrazione, definisce e assegna annualmente al direttore generale, sulla base dei documenti di cui alla lettera a), gli obiettivi da conseguire, i valori attesi di risultato e i relativi indicatori, unitamente alle relative dotazioni finanziarie, umane e strumentali; con il piano dettagliato degli obiettivi del PEG specifica gli obiettivi di struttura, di gruppo ed individuali da assegnare al personale;
 - c) con la relazione intermedia sulla performance, approvata dall'Organismo indipendente di valutazione di cui all'articolo 36, assicura il monitoraggio durante lo svolgimento del periodo di riferimento, dell'andamento della gestione, al fine di attivare gli eventuali interventi correttivi; il monitoraggio è effettuato con la periodicità fissata dalla giunta con il PEG;
 - e) con la relazione sulla performance, approvata dal Consiglio di amministrazione, rendiconta i risultati ottenuti; la relazione di performance è validata dall'organismo indipendente di valutazione ed è allegata al rendiconto di gestione da presentare all'Assemblea.

4. Gli obiettivi individuati con i documenti di programmazione di cui al comma 3 devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle finalità istituzionali dell'Ente e alle priorità e strategie previste nei relativi programmi;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari e tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- c) correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Art.33

- Sistema premiante –

1. L'Ente adotta strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.

2. Nel rispetto di cui al comma 1, l'Ente adotta un sistema premiante selettivo, secondo logiche meritocratiche, e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi, economici e di carriera.

2. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione ai sensi dell'articolo 30.

Art. 34

- Performance individuale del direttore –

1. La valutazione del direttore, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato, è effettuata dal presidente, su proposta dell'Organismo indipendente di valutazione di cui all'articolo 36, nel rispetto del sistema di valutazione assumendo come parametri generali di riferimento

- a) gli indicatori di performance generale dell'Ente, cui è attribuito un peso preponderante;
- b) la qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente;
- c) le competenze professionali e manageriali dimostrati anche nella gestione e valutazione del personale degli uffici, tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- b) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) l'adempimento degli obblighi di trasparenza di cui al decreto legislativo n. 33 del 2013 e degli ulteriori obblighi di trasparenza individuati nel Piano triennale.

2. Le previsioni normative dello Stato che stabiliscono fattispecie di riduzione della retribuzione di risultato collegate ad inadempimenti sono applicate con un sistema che comporti la riduzione graduale dell'importo, salvo i casi in cui la normativa nazionale ne vieta del tutto l'attribuzione.

Art. 35

- Performance individuale del personale –

1. La performance individuale del personale, nel rispetto del sistema premiante, assume come parametri di riferimento:
 - a) il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) la qualità del contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, cui è attribuito un peso preponderante;
 - c) le competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzative

Art. 36

- Organismo indipendente di valutazione -

1. È istituito, in forma monocratica, l'Organismo indipendente di valutazione della performance dell'Ente (di seguito OIV).
2. L'OIV supporta, in piena autonomia, l'amministrazione sul piano metodologico e verifica la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale. Esso svolge, in particolare, le attività di cui al comma 6.
3. L'organismo può essere costituito anche in forma associata con altri Consigli di Bacino o altri Enti di analoghe dimensioni o funzioni.
4. Il componente dell'OIV è nominato dal Presidente fra gli iscritti nell'Elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione della performance tenuto presso il Dipartimento della Funzione pubblica. Ai fini della nomina, l'Ente pubblica apposito avviso. La valutazione dei candidati in possesso dei requisiti generali, di integrità e di competenza previsti dall' articolo 14 del d.lgs. 50 è effettuata dal Presidente sulla base dei curricula presentati e, se previsto nell'avviso, previo apposito colloquio.
5. L'incarico di componente dell'OIV è di tre anni, rinnovabile una sola volta, previa procedura selettiva pubblica svolta ai sensi del comma 5.
6. L'OIV svolge i seguenti compiti:
 - a) esprime parere vincolante sul sistema di misurazione e valutazione dell'Ente;
 - b) verifica che l'amministrazione realizzi nell'ambito del ciclo della performance un'integrazione sostanziale tra programmazione economico-finanziaria e pianificazione strategico-gestionale;
 - c) monitora nel corso dell'anno il Piano esecutivo di gestione – Piano della performance- Piano dettagliato degli obiettivi e propone all'amministrazione i necessari interventi correttivi in corso di esercizio;
 - d) verifica la coerenza del Piano triennale di prevenzione e della trasparenza con il Peg di cui all'articolo 32;
 - e) valida la relazione annuale della performance di cui all'articolo 32;
 - f) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni al direttore dell'Ente;

- g) attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza di cui al decreto legislativo n. 33 del 2013 e successive modificazioni;
- h) valida la relazione annuale del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ai sensi dell'articolo 1, comma 8 della L. n. 190 del 2012;
- i) propone la valutazione annuale del direttore, sulla base del sistema premiante adottato dall'Ente;
- j) svolge ogni altro compito attribuito dalla legge alla competenza dell'organismo.

7. L'incarico di componente dell'OIV è incompatibile con lo svolgimento di attività retribuite a favore dell'Ente, svolta con qualsiasi tipologia di rapporto, fatta eccezione solo per eventuali incarichi occasionali di docenza per il personale dipendente.

8. Il compenso è stabilito dal Presidente nell'atto di nomina in misura previsto da decreti ministeriali o, in mancanza, non superiore al 40% di quello previsto per il componente dell'organismo di revisione economico-finanziaria.”

Verona, li 21 dicembre 2017

IL DIRETTORE
f.to Luciano Franchini

IL PRESIDENTE
f.to Mauro Martelli

IL COMITATO ISTITUZIONALE

Seduta n. 10 del 21 dicembre 2017

(art. 49 D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267)

Oggetto: Norme regolamentari in merito alla misurazione e valutazione della performance.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Vista la deliberazione in oggetto, il sottoscritto, Responsabile del Servizio interessato, esprime, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica.

Verona, li 21 dicembre 2017

Il Direttore
f.to Dott. Ing. Luciano Franchini

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Vista la proposta di deliberazione in oggetto, il sottoscritto Responsabile di Ragioneria, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, ne accerta la NON RILEVANZA contabile.

Verona, li 21 dicembre 2017

Il Direttore
f.to Dott. Ing. Luciano Franchini