

REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE, MERITO E PREMIO

Art. 1 Ambito di applicazione

Gli articoli 3,4,5 comma 2, 7 e 5 comma 1, 17 comma 2, 18 e 23 commi 1 e 2, 24 commi 1 e 2, 25, 26, 27 comma 1, e l'articolo 62, commi 1-bis e 1-ter del D.Lgs 150/2009 recano norme di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali ai quali il Consorzio Universitario Mediterraneo Orientale adegua il proprio ordinamento e i propri regolamenti in materia di organizzazione del personale dipendente dell'Ente.

Art. 2 Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. L'Ente misura e valuta la performance con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi a quanto contenuto nel presente capo.
3. L'Ente adotta metodi idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi, nonché 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.
4. L'Ente promuove il merito e miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche di merito, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

Art. 3 Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo
- 2, L'Ente sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.
2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:
 - a) Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, come recepiti nel PEG/PDO dell'Ente;
 - b) Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c) Monitoraggio in corso di esercizio, l'attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
 - d) Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - e) Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati.

Art. 4 Obiettivi e indicatori

1. Gli obiettivi, sia di gestione corrente sia conseguenti alle indicazioni strategiche dell'Amministrazione, sono definiti annualmente nel PEG/PDO dell'Ente e sono:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Ente;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità delle funzioni e dei servizi dell'Ente e della qualità degli interventi di programmazione e di gestione;
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
 - e) commisurati ai valori di riferimento, ove esistenti ed attuali, derivanti da standard definiti ove confrontabili a livello nazionale e internazionale con altri consorzi universitari, nonché da comparazioni con amministrazioni omologiche;
 - 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.

Art. 5 Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. L'Ente valuta annualmente la performance organizzativa e individuale mediante il Sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:
 - a) dal nucleo di valutazione monocratico, ovvero, in mancanza dal Segretario generale cui compete la misurazione e valutazione della performance organizzativa e la proposta di valutazione annuale del dirigente di vertice;
 - b) dai dirigenti cui compete la valutazione del personale loro assegnato.
3. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance, di cui al comma 1, è così articolato:
 - I) Il processo di valutazione
 - La metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale della dirigenza e del personale (di seguito chiamato SMiVaP) è definita in coerenza con i principi di cui al D.Lgs. 150/2009 art. 7 cc. 1 e 3 e art. 9, cc. 1 e 2.
 - La finalità perseguita mediante il SMiVaP è quella di valorizzare le risorse professionali, di migliorare l'azione amministrativa, nonché di riconoscere e premiare il merito e di costituire la base per l'applicazione dei sistemi incentivanti.
 - L'attività di valutazione regolata dal SMiVaP è un processo definito nei tempi, nelle modalità, negli ambiti, nei soggetti.
 - II) Oggetto della valutazione
 - Il SMiVaP individuale della dirigenza considera la prestazione lavorativa espressa nell'arco dell'esercizio valutato, ed in particolare:
 - a) misura e valuta e i risultati conseguiti in relazione alla performance organizzativa della struttura assegnata e agli obiettivi assegnati al valutato;
 - b) valuta le competenze espresse, intese come insieme di conoscenze, capacità ed atteggiamenti, in relazione a quelle richieste al valutato;
 - c) valuta specifici comportamenti organizzativi posti in essere nella generazione della prestazione d'esercizio da parte del valutato.
 - Il SMiVaP individuale della dirigenza è illustrato e schematizzato nell'allegato sub 1).

III) Fasi della valutazione Fasi del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale sono le seguenti:

- a) Fase previsionale. In questa fase al valutato sono formalmente attribuiti gli obiettivi e viene assegnato un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e complessità degli stessi. In tale fase possono inoltre essere definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare.
- b) Fase di monitoraggio. Questa fase intermedia ha l'obiettivo di monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi dalle attese e si sostanzia in almeno una verifica intermedia, nella quale sono individuate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;
- c) Fase consuntiva. Quest'ultima fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nella presentazione e consegna di queste ultime unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione.

Soggetti coinvolti

- a) L'Organismo di Valutazione è il soggetto cui compete la formulazione al Presidente del C.d.A. della proposta di valutazione della performance del personale incaricato di posizione organizzativa.
- c) La valutazione di performance del personale in distacco totale, in aspettativa e/o in comando assegnato presso altro ente è effettuata dal dirigente della struttura/ente presso cui il dipendente presta servizio, con le modalità di cui al presente regolamento.
- d) La valutazione del personale in distacco parziale è effettuata dal Direttore sentito il dirigente della struttura presso cui il dipendente presta servizio.

Strumento di valutazione: la scheda di valutazione

Lo strumento di valutazione è costituito dalle schede di valutazione, allegate sub A) Modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti La rendicontazione rispetto agli obiettivi assegnati, con riferimento al raggiungimento dei valori attesi di risultato monitorati attraverso i rispettivi indicatori, nonché attraverso il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse avviene oltre a quanto sopra normato e procedimentalizzato anche attraverso i seguenti strumenti di rendicontazione: - strumenti e report di rendicontazione e controllo formalmente adottati dall'Ente; - deliberazione assembleare di ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi di cui all'articolo 193 del decreto legislativo n. 267/2000; - rendiconto di gestione di cui all'articolo 227 del decreto legislativo n. 267/2000, con cui l'Ente dimostra i risultati di gestione. IX) Modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza oltre a quanto sopra normato e procedimentalizzato anche attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- Il Documento Unico di Programmazione
- il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G./P.D.O.), approvati annualmente dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente.

Art. 6 Nucleo di valutazione

Il Nucleo di Valutazione, stante le ridotte dimensioni del Consorzio e la presenza di una sola posizione organizzativa, ha la forma di organo monocratico e può essere composto da un esperto esterno all'Amministrazione o, al fine di conseguire economie di spesa, ovvero in fase transitoria, l'incarico può essere conferito dal Presidente del Consorzio al Segretario.

Il membro esterno del Nucleo è scelto tra soggetti con competenze in tecniche di valutazione della performance e del personale delle Pubbliche Amministrazioni, nonché sul controllo di gestione ed è nominato con decreto dal Presidente, il quale, esaminando il curriculum vitae presentato dai candidati, valuta l'esperienza degli interessati e l'idoneità a ricoprire l'incarico e ne determina la durata

L'incarico può essere rinnovato per una sola volta.

Il Componente del Nucleo di valutazione deve essere in possesso di specifiche conoscenze ed esperienze nel campo del management, della valutazione della performance delle strutture e del personale e non può essere nominato tra i soggetti che rivestano 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 che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

Il Nucleo di Valutazione opera in posizione di piena autonomia, secondo il sistema di valutazione ed organizzativo adottato dall'Ente e, nelle sue funzioni, risponde esclusivamente al Presidente del C.d.A. e al Consiglio di Amministrazione dell'Ente.

6. In particolare il Nucleo di Valutazione: a) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione; b) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dal D.lgs. 27.10.2009 n. 150, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità; c) valuta la performance dell'ente; propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale del Responsabile Amministrativo e l'attribuzione ad esso del premio di cui al Titolo III del D.lgs. 150/2009; d) promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al Titolo II del D.lgs. 27.10.2009 n. 150;

7. A tale organo possono essere conferite ulteriori competenze di volta in volta stabilite dal consiglio di Amministrazione dell'Ente.

Art. 7 Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del Responsabile come dettagliata nell'allegato sub 1), è collegata: a) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; b) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente;

1. La misurazione e la valutazione svolte dal Responsabile Amministrativo sulla performance individuale del personale, come dettagliato nell'allegato sub 1), sono 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;

d) a specifici comportamenti professionali e organizzativi.

Art.8 Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo L'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

Sulla base dei punteggi attribuiti, sono annualmente individuate quattro livelli di premialità:

- Primo livello di premialità (o dell'eccellenza) da 81 a 100/100
- Secondo livello di premialità (o della distinzione) da 61 a 80/100;
- Terzo livello di premialità (o dell'adeguatezza) da 41 a 60/100;
- Quarto livello di premialità (o della prestazione inadeguata) da 0 a 40/100.

La premialità viene corrisposta per il personale dipendente di cat. C e B in misura proporzionale al punteggio ottenuto in relazione al budget stanziato.

Per il personale incaricato di P.O. l'indennità di risultato è erogata nelle seguenti misure:

- Primo livello: 25% dell'indennità di posizione
- Secondo livello: 20% dell'indennità di posizione
- Terzo livello: 15% dell'indennità di posizione
- Quarto livello: nessuna indennità

Segretario generale
F.to Dott.ssa Patrizia Rappa