

# **Sistema di performance management**

# SOMMARIO

<b>TITOLO I.- SISTEMA DI PERFORMANCE MANAGEMENT .....</b>	<b>3</b>
<b>Sezione 1.- Aspetti generali.....</b>	<b>3</b>
Art. 1.- Performance e sistema di performance management .....	3
Art. 2.- Finalità e oggetto del sistema di performance management.....	3
Art. 3.- Soggetti del sistema di performance management .....	4
<b>Sezione 2.- Sistema di misurazione e valutazione .....</b>	<b>4</b>
Art. 4.- Definizione, finalità e struttura.....	4
Art. 5.- La rappresentazione della performance .....	5
Art. 6.- La performance organizzativa .....	5
Art. 7.- La performance individuale.....	6
Art. 8.- Il piano della performance.....	6
Art. 9.- La relazione sulla performance .....	7
<b>Sezione 3.- Sistema premiale .....</b>	<b>7</b>
Art. 10.- Definizione e finalità .....	7
Art. 11.- Composizione .....	7
Art. 12.- Strumenti di incentivazione monetaria .....	8
Art. 13.- Premi annuali sui risultati della performance .....	8
Art. 14.- Bonus annuale delle eccellenze .....	8
Art. 15.- Premio annuale per l'innovazione .....	9
Art. 16.- Premio di efficienza.....	9
Art. 17.- Progressioni economiche.....	9
Art. 18.- Strumenti di incentivazione organizzativa .....	9
Art. 19.- Progressioni di carriera.....	10
Art. 20.- Attribuzione di incarichi e responsabilità .....	10
Art. 21.- Accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale .....	10
Art. 22.- Definizione annuale delle risorse .....	10
<b>Sezione 4.- Sistema di trasparenza e integrità.....</b>	<b>10</b>
Art. 23.- Definizione e finalità .....	10
Art. 24.- Strumenti e canali .....	11
Art. 25.- Coinvolgimento degli stakeholder.....	11
<b>Sezione 5.- Ciclo di gestione della performance .....</b>	<b>11</b>
Art. 26.- Definizione e finalità .....	11
Art. 27.- Fasi del ciclo della performance .....	12
<b>Sezione 6.- L'Organismo indipendente di valutazione .....</b>	<b>12</b>
Art. 28.- Definizione e composizione .....	12
Art. 29.- Nomina, durata, cessazione e revoca.....	12
Art. 30.- Requisiti .....	13
Art. 31.- Incompatibilità .....	13
Art. 32.- Struttura tecnica di supporto dell'O.I.V. ....	13
Art. 33.- Tipologia di funzioni .....	13
Art. 34.- Funzioni di supporto metodologico.....	13
Art. 35.- Funzioni di verifica, garanzia e certificazione.....	14
Art. 36.- Convocazione, ordine del giorno e verbalizzazione delle sedute .....	14

# **Titolo I.- SISTEMA DI PERFORMANCE MANAGEMENT**

## **Sezione 1.- Aspetti generali**

*FINALITA' Sistema di gestione della performance:*

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al soddisfacimento dei bisogni della collettività locale nonché al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Consorzio alla comunità locale.
2. La performance attesa e conseguita è comunicata agli utenti ed agli altri interlocutori del Consorzio nel rispetto del principio di trasparenza amministrativa.
3. Il contributo di ciascun dipendente alla performance del Consorzio è riconosciuto attraverso un sistema premiale che valorizzi il merito differenziando, ove necessario, la valutazione.

*Art. 1.- Performance e sistema di performance management*

- 1) Il sistema di performance management del Consorzio ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance intesa quale contributo che una entità – individuo, gruppo di individui, ambito organizzativo o ente – apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della *mission*, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder.
- 2) Il sistema di performance management costituisce la risultante di una pluralità di sottosistemi tra loro strettamente interrelati:
  - a) il sistema di misurazione e valutazione della performance;
  - b) il sistema premiale;
  - c) il sistema di trasparenza e di integrità.
- 3) Il ciclo di gestione della performance mette in relazione tra loro i tre sottosistemi e può essere definito come il complesso articolato delle fasi e delle attività attraverso le quali si attivano i diversi strumenti e processi del sistema di performance management, al fine di programmare, gestire, valutare e comunicare la performance in un periodo temporale determinato.

*Art. 2.- Finalità e oggetto del sistema di performance management*

- 1) La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Consorzio, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risul-

tati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

- 2) Il Consorzio misura e valuta la performance con riferimento all'ente nel suo complesso ed alle aree di responsabilità in cui si articola (performance organizzativa) e ai singoli dirigenti/dipendenti (performance individuale).
- 3) Nella misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale il Consorzio considera i seguenti profili di risultato: efficienza, efficacia interna ed esterna, utilizzando a tal fine idonee tecniche di redazione degli obiettivi e di definizione degli indicatori secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse degli utenti e degli altri stakeholder.
- 4) Il Consorzio adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

#### *Art. 3.- Soggetti del sistema di performance management*

- 1) Gli attori del sistema di performance management sono classificabili in interni ed esterni all'ente.
- 2) Gli attori interni sono:
  - a) Il Consiglio di amministrazione;
  - b) Il direttore, le posizioni organizzative ed il personale;
  - c) le strutture tecniche di supporto all'organismo indipendente di valutazione;
  - d) l'organismo indipendente di valutazione (O.I.V.), comunque nominato ai sensi della normativa specifica;
  - e) l'organo di revisione;
  - f) le organizzazioni sindacali.
- 3) Gli attori esterni sono:
  - a) la Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (C.I.V.I.T.);
  - b) il Dipartimento della funzione pubblica ed il Ministero dell'economia e delle finanze;
  - c) l'ANCI;
  - d) la Corte dei conti, la Ragioneria generale dello Stato e l'ispettorato della Funzione pubblica;
  - e) i cittadini e gli altri *stakeholder*.

## **Sezione 2.- Sistema di misurazione e valutazione**

#### *Art. 4.- Definizione, finalità e struttura*

- 1) Il sistema di misurazione e valutazione è costituito dall'insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per definire:
  - a) i criteri di misurazione e valutazione della performance di un'organizzazione e delle persone che vi operano;
  - b) la performance attesa;
  - c) le modalità di monitoraggio della performance;
  - d) le modalità di verifica del raggiungimento e degli eventuali scostamenti tra performance realizzata e performance attesa.
- 2) Il Consorzio adotta con apposito provvedimento del Consiglio di amministrazione un sistema di misurazione e valutazione al fine di valutare annualmente la performance.
- 3) Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individua:
  - a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
  - b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
  - c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
  - d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

*Art. 5.- La rappresentazione della performance*

- 1) La *performance* attesa e conseguita, secondo profili di efficacia e di efficienza, si rappresenta attraverso l'esplicitazione di:
  - a) obiettivi, redatti ai sensi dell'art. 5, c. 2 del D. Lgs. 150/09;
  - b) comportamenti organizzativi, selettivamente individuati;
  - c) indicatori delle performance, redatti secondo i principi di validità tecnica, legittimazione da parte degli *stakeholder* e/o dell'O.I.V. e tempestività.
- 2) Tali elementi di rappresentazione costituiscono i componenti essenziali del piano delle performance e della relazione consuntiva sulla performance al fine di definire, misurare e valutare le performance organizzativa e individuale.

*Art. 6.- La performance organizzativa*

- 1) La performance organizzativa è il contributo che un ambito organizzativo o l'organizzazione nel suo complesso apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della *mission*, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri *stakeholder*.
- 2) La misurazione e la valutazione della performance organizzativa avvengono attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficienza, e dell'efficacia interna ed esterna.
- 3) La misurazione della performance organizzativa fa riferimento ai seguenti ambiti:
  - a) Il grado di attuazione delle strategie e gli impatti dell'azione amministrativa;
  - b) il portafoglio dei servizi erogati, finali e di supporto;

- c) lo stato di salute dell'amministrazione;
  - d) il confronto con la *performance* organizzativa di altre amministrazioni.
- 4) La rilevanza degli ambiti di cui al comma precedente è definita attraverso la loro pesatura.
  - 5) L'implementazione del sistema di misurazione della performance organizzativa avviene nel rispetto del principio di fattibilità e secondo criteri di progressività.

#### *Art. 7.- La performance individuale*

- 1) La performance individuale è il contributo che un individuo o un gruppo di individui apportano attraverso la propria azione al raggiungimento della *mission*, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri *stakeholder*.
- 2) La misurazione e la valutazione della performance individuale del direttore e delle posizioni organizzative è collegata:
  - a) agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di riferimento;
  - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali monitorati attraverso indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficienza, e dell'efficacia interna ed esterna;
  - c) ai comportamenti organizzativi;
  - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
- 3) La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegata:
  - a) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo monitorati attraverso indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficienza, e dell'efficacia interna ed esterna;
  - b) ai comportamenti organizzativi.
- 4) La rilevanza degli ambiti di cui ai due commi precedenti è definita attraverso la loro pesatura.

#### *Art. 8.- Il piano della performance*

- 1) Il Piano della performance è il documento di rappresentazione della performance attesa, organizzativa ed individuale, del Consorzio.
- 2) Esso ha carattere programmatico, strategico ed operativo, e si articola per centri di responsabilità. Per ciascun centro vengono definiti:
  - a) gli indicatori di performance organizzativa;
  - b) gli obiettivi individuali/di gruppo attesi ed i relativi indicatori;
  - c) i comportamenti organizzativi attesi ed i connessi fattori oggettivanti.
- 3) Il Piano della *performance*, elaborato dalle strutture di supporto all'OIV, è proposto dal Direttore, validato dall'OIV in analogia con le procedure degli organi di revisione per gli istituti di competenza, e approvato dall'organo esecutivo del Consorzio.

- 4) L'approvazione del piano della performance deve avvenire in coerenza con i tempi del ciclo della programmazione e rendicontazione previsto dal D. Lgs. 267/00.
- 5) In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato.

#### *Art. 9.- La relazione sulla performance*

- 1) La relazione sulla performance è il documento di rappresentazione della performance, organizzativa ed individuale, realizzata dal Consorzio, nonché degli scostamenti generatisi rispetto alle attese espresse dal Piano.
- 2) Esso ha carattere consuntivo e si articola per centri di responsabilità, in stretto raccordo con quanto definito nel Piano della performance.
- 3) La relazione sulla performance, elaborata dalle strutture di supporto all'OIV, è proposta dal Direttore, validata dall'OIV in analogia con le procedure degli organi di revisione per gli istituti di competenza, e approvato dall'organo esecutivo del Consorzio.
- 4) L'approvazione della Relazione sulla performance deve avvenire in coerenza con i tempi del ciclo della programmazione e rendicontazione previsto dal D. Lgs. 267/00.
- 5) In caso di mancata adozione della Relazione sulla performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato.
- 6) Le risultanze della relazione sulla performance costituiscono uno degli elementi fondanti su cui poggia la relativa valutazione.

### **Sezione 3.- Sistema premiale**

#### *Art. 10.- Definizione e finalità*

- 1) Il sistema premiale è un insieme di strumenti e di processi utilizzati per incentivare le persone e l'ente nel suo complesso a migliorare la propria performance.
- 2) Il Consorzio promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi; inoltre l'ente valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di riconoscimenti sia monetari che non monetari, sia di carriera.
- 3) La distribuzione di incentivi non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi e deve avvenire, al contrario della valutazione, secondo una logica temporale di tipo *bottom up*.

#### *Art. 11.- Composizione*

- 1) Il sistema di incentivazione del Consorzio comprende l'insieme degli strumenti monetari ed organizzativi finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.

*Art. 12.- Strumenti di incentivazione monetaria*

- 1) Per premiare il merito, il Consorzio può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
  - a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance annuale;
  - b) bonus annuale delle eccellenze;
  - c) premio annuale per l'innovazione;
  - d) progressioni economiche.
- 2) Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

*Art. 13.- Premi annuali sui risultati della performance*

- 1) Sulla base dei risultati annuali della valutazione della *performance* organizzativa ed individuale, i dipendenti, le posizioni organizzative ed il direttore del consorzio sono collocati all'interno di fasce di merito. Il numero delle fasce e la loro composizione percentuale è determinata dal Consorzio con provvedimento avente natura organizzativa. L'accesso a ciascuna fascia è determinato dalla valutazione individuale.
- 2) L'importo complessivo da destinare alla remunerazione della *performance* grava sul fondo per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 15 CCNL 1 aprile 1999) - per il direttore sul fondo per la prestazione dirigenziale - ed è determinato mediante le pertinenti relazioni sindacali.
- 3) L'accesso a ciascuna fascia di merito è determinato mediante la definizione di un quadro di raccordo tra valutazione ottenuta e fascia economica di riferimento.
- 4) L'accesso numerico a ciascuna fascia avviene in funzione della valutazione della *performance* individuale. Viene comunque determinata una fascia contingentata di eccellenza.
- 5) Le fasce di merito utilizzate per la remunerazione della performance non possono essere inferiori a cinque, ivi compresa quella non remunerabile.
- 6) Al personale dipendente e dirigente collocato nella fascia di merito di eccellenza è assegnata annualmente una quota rilevante in termini di premialità delle risorse destinate al trattamento economico accessorio.

*Art. 14.- Bonus annuale delle eccellenze*

- 1) Il Consorzio può istituire annualmente il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella fascia di merito alta.
- 2) Il bonus delle eccellenze può essere assegnato a non più del 5% del personale individuato nella fascia di merito alta ed è erogato entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.
- 3) Le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente destinate a premiare il merito e il miglioramento della performance nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. 165/2001.

- 4) Il personale premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione e ai percorsi di alta formazione solo se rinuncia al bonus stesso.

*Art. 15.- Premio annuale per l'innovazione*

- 1) Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla performance organizzativa, il Consorzio può istituire il premio annuale per l'innovazione.
- 2) Il premio per l'innovazione assegnato individualmente non può essere superiore a quello del bonus annuale di eccellenza.
- 3) L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete all'O.I.V., sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dirigenti e dipendenti o da gruppi di lavoro.

*Art. 16.- Premio di efficienza*

- 1) Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 27 del decreto 150/2009, una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.
- 2) I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.
- 3) Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte dell'O.I.V.

*Art. 17.- Progressioni economiche*

- 1) Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
- 2) Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'Ente.
- 3) Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

*Art. 18.- Strumenti di incentivazione organizzativa*

- 1) Per valorizzare il personale, il Consorzio può anche utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:
  - a) progressioni di carriera;
  - b) attribuzione di incarichi e responsabilità;
  - c) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

- 2) Gli incarichi e le responsabilità possono essere assegnati attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate destinate a tal fine nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.

*Art. 19.- Progressioni di carriera*

- 1) Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il Consorzio può prevedere la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente;
- 2) La riserva di cui al comma 1, non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.

*Art. 20.- Attribuzione di incarichi e responsabilità*

- 1) Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, il Consorzio assegna incarichi e responsabilità.

*Art. 21.- Accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale*

- 1) Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, il Consorzio promuove e finanzia annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, percorsi formativi tra cui quelli di alta formazione presso istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.
- 2) Per favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre amministrazioni, il comune promuove periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali ed internazionali.

*Art. 22.- Definizione annuale delle risorse*

- 1) L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare sono individuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.

## **Sezione 4.- Sistema di trasparenza e integrità**

*Art. 23.- Definizione e finalità*

- 1) Il sistema di trasparenza e integrità è l'insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per assicurare agli *stakeholder* interni ed esterni la piena informazione sulle *performance* del Consorzio, nonché sulle procedure e sui sistemi utilizzati per il suo governo.
- 2) La trasparenza è intesa come l'accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti strategici e

gestionali e all'utilizzo delle risorse, nonché dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione.

- 3) L'integrità è intesa come la correttezza, la legalità e la conformità a principi etici dell'azione dell'organizzazione e delle persone che vi operano.
- 4) Trasparenza ed integrità hanno lo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità e costituiscono livello essenziale delle prestazioni erogate dal Consorzio ai sensi dell'art. 117, c. 2, lett. m), della Costituzione.
- 5) Il Consorzio garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
- 6) Il rispetto dei principi di trasparenza ed integrità presuppone un ruolo attivo del Consorzio nella divulgazione delle risultanze dei documenti previsionali e consuntivi sulla performance, che comporti la fruibilità delle informazioni. Il solo rispetto del diritto di accesso agli atti, esercitato su istanza del singolo cittadino, non soddisfa tali principi.

#### *Art. 24.- Strumenti e canali*

- 1) Al fine di garantire l'applicazione dei principi della trasparenza e dell'integrità il Consorzio utilizza gli strumenti ed i canali di comunicazione previsti nella Relazione previsionale e programmatica, coerentemente con la segmentazione dei propri *stakeholder*.

#### *Art. 25.- Coinvolgimento degli stakeholder*

- 1) L'efficacia della comunicazione attivata attraverso gli strumenti ed i canali inseriti nella RPP è favorita dalla gestione di differenti livelli di coinvolgimento degli *stakeholder*: informazione, consultazione e partecipazione, secondo il principio della progressività e ....
- 2) L'informazione è intesa come una relazione ad una via tra ente e *stakeholder* e consiste in misure attive da parte del Consorzio per diffondere dati e comunicazioni senza che ciò comporti un riscontro attivo dai soggetti interessati.
- 3) La consultazione è una relazione a due vie in cui gli *stakeholder* forniscono un *feed back* al Consorzio relativamente ai temi che l'ente ha sottoposto alla loro attenzione.
- 4) La partecipazione è una relazione basata su di una *partnership* tra Consorzio e *stakeholder*, nella quale tali soggetti intervengono attivamente nella definizione del processo di partecipazione e del contenuto dei temi da affrontare.

## **Sezione 5.- Ciclo di gestione della performance**

#### *Art. 26.- Definizione e finalità*

- 1) Il ciclo di gestione della performance è il complesso articolato delle fasi e delle attività attraverso le quali si attivano i diversi strumenti e processi del sistema di *performance management*, al fine di programmare, gestire, valutare e comunicare la *performance* in un periodo temporale determinato.

*Art. 27.- Fasi del ciclo della performance*

- 1) 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;
  - 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.
- 2) Le fasi di cui al comma 1 sono coerenti con quelle del ciclo di pianificazione e rendicontazione previsto dal D. Lgs. 267/00.

## **Sezione 6.- L'Organismo indipendente di valutazione**

*Art. 28.- Definizione e composizione*

- 1) L'O.I.V. è un organo che opera secondo principi di indipendenza, cui il Consorzio affida il compito di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica dell'intero sistema di *performance management*, nonché la sua corretta applicazione.
- 2) Tale Organismo può essere costituito da tre componenti oppure in forma monocratica sempre rigorosamente esterni al Consorzio.

*Art. 29.- Nomina, durata, cessazione e revoca*

- 1) L'O.I.V. è nominato dal Consiglio di Amministrazione per un periodo di tre anni, a partire dalla data di esecutività della delibera di nomina, e può essere rinnovato una sola volta.
- 2) La nomina dell'O.I.V. avviene a seguito di chiamata diretta o con avviso pubblico per l'individuazione del componente.
- 3) Ove nell'O.I.V. si proceda alla sostituzione di un componente la durata dell'incarico del nuovo membro è limitata al tempo residuo sino alla scadenza del termine triennale, calcolata a decorrere dalla nomina dell'intero Organismo.
- 4) L'O.I.V. è revocabile solo per inadempienza e cessa dall'incarico per:
  - a) scadenza del mandato;
  - b) dimissioni volontarie;
  - c) impossibilità derivante da qualsivoglia causa a svolgere l'incarico per un periodo di tempo superiore a novanta giorni.

#### *Art. 30.- Requisiti*

- 1) Il componente dell'O.I.V. deve essere in possesso di elevata professionalità ed esperienza, maturata per almeno 5 anni nel campo del *management*, della valutazione della *performance* e del personale delle amministrazioni pubbliche.
- 2) È richiesto il possesso del diploma di laurea quadriennale, specialistica o magistrale in materie aziendali, giuridiche o in ingegneria gestionale o l'effettivo esercizio della professione di dirigente pubblico sulle materie di competenza dell'O.I.V.
- 3) Il curriculum vitae del componente dell'O.I.V. deve essere pubblicato sul sito del Consorzio nella sezione Trasparenza, valutazione e merito.

#### *Art. 31.- Incompatibilità*

- 1) I componenti dell'Organismo indipendente di valutazione non possono essere nominati tra soggetti che:
  - a) rivestano cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche nei tre anni precedenti la designazione;
  - b) siano componenti degli organi di cui all'art. 36 del D. Lgs. 267/00 o abbiano ricoperto tale incarico nei tre anni precedenti la designazione;
  - c) siano componenti dei Consigli di Amministrazione delle società partecipate dei Comuni del Consorzio o abbiano ricoperto tale incarico nei tre anni precedenti la designazione.
- 2) Valgono, inoltre, le incompatibilità previste dagli artt. 2382 e 2399, lett. a) e b) del codice civile.

#### *Art. 32.- Struttura tecnica di supporto dell'O.I.V.*

- 1) L'O.I.V., per lo svolgimento delle proprie funzioni, si avvale di una struttura tecnica, avente funzioni di supporto metodologico, operativo e di segreteria amministrativa.
- 2) Tale struttura è costituita da un gruppo di lavoro trasversale individuato con determinazione dal Direttore del Consorzio che ne assume il coordinamento o lo delega ad una posizione organizzativa.

#### *Art. 33.- Tipologia di funzioni*

- 1) Le funzioni dell'O.I.V. hanno riguardo sia ad aspetti metodologici che di verifica, garanzia e certificazione del sistema di *performance management* del Consorzio.
- 2) Oltre a quelle definite nel presente regolamento, l'O.I.V. presidia le funzioni esplicitamente previste dai contratti di lavoro e da specifiche normative degli enti locali.
- 3) L'ente può richiedere all'O.I.V. funzioni aggiuntive coerenti con i temi relativi al sistema di gestione della performance, previo adeguamento del compenso base previsto per le funzioni di cui all'Art. 34.- e all'Art. 35.- del presente regolamento.
- 4) Il componente dell'O.I.V. può incaricare per la collaborazione nella propria funzione, sotto la propria responsabilità, uno o più soggetti aventi i requisiti di cui all'Art. 30.- e all'Art. 31.-. I relativi compensi rimangono a carico del componente dell'O.I.V.

#### *Art. 34.- Funzioni di supporto metodologico*

- 1) L'O.I.V. svolge funzioni di supporto alla definizione, alla valutazione del funzionamento e alla eventuale manutenzione del sistema di performance management e dei sottosistemi che lo compongono.
- 2) Tra dette funzioni rientrano:
  - a) il supporto alla definizione e l'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione;
  - b) il supporto alla definizione e l'aggiornamento del sistema premiale;
  - c) la promozione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
  - d) la definizione e l'aggiornamento della metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali e organizzative;

*Art. 35.- Funzioni di verifica, garanzia e certificazione*

- 1) L'O.I.V. svolge funzioni di verifica, garanzia e certificazione con riguardo al sistema di performance management.
- 2) Tra dette funzioni rientrano:
  - e) la validazione del piano e della relazione sulla performance;
  - a) la definizione della proposta di valutazione del Direttore;
  - b) la garanzia sulla correttezza dei processi di misurazione e valutazione, con particolare riferimento alla valutazione, delle posizioni organizzative e del personale;
  - c) l'attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità;
  - d) l'elaborazione di una relazione annuale sullo stato di attuazione del sistema di performance management in seguito dell'attività di monitoraggio dello stesso;

*Art. 36.- Convocazione, ordine del giorno e verbalizzazione delle sedute*

- 1) L'O.I.V. si riunisce nella sede legale del Consorzio. Quest'ultimo garantisce la disponibilità di locali e strumenti idonei allo svolgimento dell'attività dell'Organismo.
- 2) La struttura tecnica di supporto:
  - a) convoca le riunioni, su richiesta del Presidente del Consiglio di Amministrazione, del Direttore o dei componenti dell'O.I.V., almeno quarantotto ore prima della data stabilita. La convocazione è comunicata ai componenti per via telematica, all'indirizzo di posta elettronica indicato dai medesimi;
  - b) stabilisce l'ordine del giorno, sulla base di quanto definito dal richiedente la convocazione. Durante le riunioni, se la maggioranza dei componenti dell'O.I.V. non si oppone, possono essere esaminati, su proposta del Presidente del Consiglio di Amministrazione o del Direttore, anche argomenti urgenti non inseriti all'ordine del giorno. Le decisioni in merito ad essi hanno quindi validità.
- 3) Le sedute dell'O.I.V. non sono pubbliche. In relazione agli argomenti trattati possono essere convocati amministratori e/o dipendenti del Consorzio direttamente coinvolti nei processi di performance management.
- 4) I verbali e il materiale di lavoro rimangono a disposizione del Direttore presso la struttura di supporto di cui all'Art. 32.- che funge da Segreteria.