



DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N. 26 DEL 28.11.2011

Anno 2011 giorno 28 mese novembre ore 14.00 sede di Via dell'Artigliere n. 9 a seguito di regolare convocazione si è riunito il C.d.A. dell'ESU di Verona:

OGGETTO:

Approvazione regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance.

CONSIGLIERI

		P	A
1	Antonini Lorenzo	X	
2	Benini Federico	X	
3	Boscolo Deborah	X	
4	Corletto Daniele		X
5	Francullo Domenico	X	
6	Lai Alessandro	X	
7	Rucco Francesco		X
8	Soriolo Massimo		X
9	Vicentini Marco	X	

PRESIDENTE

Francullo Domenico

SEGRETARIO

Verza Gabriele

**COLLEGIO DEI
REVISORI CONTI**

Giarola Luciano – Nale Alberto – Trentini Emiliano

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Sentita la relazione del Presidente che illustra l'argomento posto all'ordine del giorno;

PREMESSO:

- che le Regioni e gli EE.LL. sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti nelle norme del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, ai sensi del combinato disposto recato dalle disposizioni di cui all'art. 16, commi 2 e 3;
- che l'Esu di Verona, in quanto Ente strumentale della Regione Veneto, è tenuto ad adempiere ai richiamati principi contenuti nel D.lgs. del 27 ottobre 2009 n. 150 di riforma del pubblico impiego;

PRESO ATTO che, in particolare, tale riforma è improntata alla ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico nonché alla crescita dell'efficienza, economicità, efficacia e trasparenza dell'operato della P.A.;

PREVISTA la verifica della qualità dei servizi offerti ed il grado di soddisfazione degli utenti attraverso la predisposizione di efficaci meccanismi di misurazione e valutazione delle performance delle prestazioni e delle attività;

DEFINITO, sulla base dei criteri generali formulati dalle norme in vigore presso la Regione, in attuazione delle previsioni di cui alla legge regionale 7 aprile 1998 n. 8 ed alle altre norme vigenti in materia, uno schema di regolamento che definisca le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Azienda e le modalità di realizzazione della misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa ed individuale;

VISTO il proprio decreto n. 2 del 18.02.2011, con il quale si provvedeva ad individuare i componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance;

VISTO il decreto del Commissario Straordinario n. 3 del 18.02.2011, già assoggettato a controllo di cui alla Legge Regionale 7 aprile 1998 n. 8, con il quale è stato approvato il "Regolamento di disciplina della Misurazione, Valutazione, Integrità e Trasparenza della Performance" dell'ESU di Verona con vigenza sino alla prima seduta del nuovo Consiglio di Amministrazione;

VISTO che il Consiglio di Amministrazione con delibera n. 10 del 15.06.2011 ha prorogato al 31.12.2011 la vigenza del suddetto regolamento;

VISTO che il Consiglio di Amministrazione con delibera n. 25 del 28.11.2011 ha approvato il piano della performance 2011-2013, comprensivo del sistema di misurazione e valutazione della performance, elaborato con il concorso e il contributo dell'Organismo Indipendente di Valutazione;

RITENUTO di confermare il regolamento già approvato e assoggettato al controllo regionale in quanto coerente con i provvedimenti adottati dall'Azienda in adempimento alle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n.150;

VISTO che l'Organismo Indipendente di Valutazione nella seduta del 15.03.2011 ha rilevato che con l'adozione del "Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance" l'Azienda ha proceduto ad adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti nelle norme del D. Lgs. 150/2009;

VISTA la Legge Regionale 10 gennaio 1997 n. 1;

VISTA la Legge Regionale 7 aprile 1998 n. 8;

Sottoposta a votazione la presente deliberazione risulta così approvata:

- Consiglieri presenti	N. 6
- Consiglieri votanti	N. 6
- Voti favorevoli	N. 6
- Voti contrari	N. ==
- Astenuti	N. ==

Tutto ciò premesso e considerato,

DELIBERA

1. di approvare il “Regolamento di disciplina della Misurazione, Valutazione, Integrità e Trasparenza della Performance” dell’ESU di Verona, Allegato A e parte integrante del presente provvedimento.

Atto soggetto a controllo ai sensi della LR del 7 aprile 1998, n.8.

IL DIRETTORE
(Dott. Gabriele Verza)

IL PRESIDENTE
(Prof. Domenico Francullo)

**UFFICIO
RAGIONERIA**

Visto ed assunto l'impegno di €. _____ sul cap. _____

del Conto R / C del Bilancio _____

al n. _____ ai sensi dell'art. 43 L.R. 29.11.2001 n.39

Verona, _____

IL RAGIONIERE

SEGRETERIA

Si attesta che la presente delibera, di cui questa è copia conforme all'originale per uso amministrativo, è stata trasmessa in data odierna all'Amministrazione Regionale.

Verona, _____

IL DIRETTORE

La presente delibera è divenuta esecutiva a seguito di controllo da parte della Giunta Regionale in data _____.

Verona, _____

IL DIRETTORE

La presente delibera è pubblicata all'albo ufficiale dell'Ente dal giorno

_____.

IL DIRETTORE



Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance.

SEZIONE I

Organizzazione, programmazione e valutazione annuale della performance.

Art. 1 – Oggetto e ambito di applicazione del Regolamento

1. In base ai criteri generali formulati dalle norme in vigore presso la Regione ed in attuazione delle previsioni di cui alla legge regionale 7 aprile 1998 n. 8 e delle altre norme vigenti in materia, il presente Regolamento definisce le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente. Definisce, altresì, le modalità di realizzazione della misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa ed individuale.
2. Con separati e distinti altri atti di natura pubblicistica sono determinati:
 - a) la dotazione organica, intesa come l'insieme delle risorse umane necessarie per la gestione ottimale dell'attività dell'Ente;
 - b) il modello organizzativo generale, l'individuazione delle strutture di maggior rilevanza e l'attribuzione delle funzioni e delle competenze;
 - c) la definizione dei programmi, progetti ed obiettivi pluriennali ed annuali da assegnare alle strutture dell'ente unitamente alle risorse umane, strumentali e finanziarie necessarie e la relativa verifica dei risultati raggiunti;
 - d) l'accesso agli impieghi, requisiti, modalità e procedure concorsuali per le assunzioni del personale;
 - e) le procedure da seguire nei procedimenti disciplinari;
 - f) la definizione e l'attribuzione dei procedimenti amministrativi ai singoli responsabili delle strutture al fine di garantire la certezza dei tempi di chiusura del procedimento.

2

Art. 2 – Criteri di organizzazione

1. L'ESU di Verona esercita le funzioni e le attività di competenza attraverso propri uffici ovvero, nei termini di legge, attraverso aziende partecipate, società, ed altre organizzazioni strumentali secondo scelte improntate a criteri di efficienza e di efficacia.
2. L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si ispira a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, pubblicità e trasparenza della gestione, secondo principi di professionalità e di responsabilità.
3. L'assetto organizzativo è determinato in linea alle funzioni di cui l'Ente è titolare ed ai programmi e progetti dell'Amministrazione con particolare riferimento agli indirizzi regionali al Piano Annuale degli interventi di attuazione del Diritto allo Studio Universitario ed al Piano Esecutivo di Gestione.

4. L'organizzazione dell'Ente si ispira ai seguenti criteri:
- a) distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo, spettanti all'Organo di indirizzo politico ed alla Regione Veneto in quanto la determinazione di parte degli obiettivi strategici è di competenza della regione in sede di programmazione, e quelle di gestione, attribuite al Direttore;
 - b) soddisfacimento delle esigenze degli utenti garantendo la trasparenza dell'azione amministrativa, il diritto di accesso agli atti e servizi, la semplificazione delle procedure, l'informazione e la partecipazione all'attività amministrativa;
 - c) definizione e valorizzazione dei livelli di responsabilità e autonomia del personale in relazione agli obiettivi assegnati, alla professionalità acquisita e nel rispetto dei contratti nazionali di lavoro;
 - d) flessibilità organizzativa in relazione sia alle dinamiche dei bisogni dell'utenza sia ai nuovi o mutati programmi, progetti e obiettivi che l'Amministrazione intende realizzare nel rispetto del CCNL e della normativa vigente;
 - e) valorizzazione e accrescimento professionale delle risorse umane;
 - f) misurazione, valutazione e incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
 - g) definizione, adozione e pubblicizzazione degli standard di qualità, dei casi e delle modalità di adozione delle carte dei servizi, nonché dei criteri di misurazione della qualità dei servizi e delle condizioni di tutela degli utenti;
 - h) valutazione di possibili forme di gestione alternativa rispetto alla gestione diretta di funzioni e attività non fondamentali, secondo il principio di economicità dell'azione amministrativa, anche alla luce del quadro normativo di riferimento per quanto concerne il costo del personale;
 - i) pieno rispetto del ruolo delle organizzazioni sindacali così come stabilito dalle norme vigenti;
 - j) competenza della Direzione per l'istituzione delle Aree e dei Settori che costituiscono le unità organizzative (macro-organizzazione) e competenza del dirigente responsabile, con i poteri del privato datore di lavoro sulla base delle risorse assegnate, per la definizione dell'articolazione interna al Settore (micro - organizzazione).

Art. 3 – Programmazione

1. Gli atti della programmazione, ivi compreso quelli di valutazione, sono alla base del ciclo della performance.
2. Il Bilancio di Previsione, l'allegata Relazione Previsionale e Programmatica, il programma di cui all'art. 14, comma 6, della legge regionale 7 aprile 1998 n.8, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) contengono gli elementi per il piano della performance dell'Ente.
3. Il PEG, quale Piano della Performance, è approvato entro 20 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione.
4. Ai fini della trasparenza, l'Organo di indirizzo politico assicura la pubblicazione sul sito istituzionale di un estratto dei documenti di programmazione di cui sopra.

Art. 4 – Qualità dei servizi erogati

1. Ai fini dell'attuazione dell'art. 28 del D. Lgs. 150/2009, l'Ente adotta un sistema di assicurazione della qualità anche attraverso una rilevazione sistematica dei risultati dei servizi erogati all'utenza.
2. Per le aree di intervento verranno adottati idonei sistemi di monitoraggio periodico.

Art. 5 – 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 alla Relazione 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'OIV, è trasmessa all'Organo di indirizzo politico entro 60 gg. dall'approvazione del Rendiconto Consuntivo. La Relazione viene impostata sui dati di verifica periodica, in funzione della predisposizione ed aggiornamento degli strumenti annuali di programmazione, in particolare del PEG, che stabiliscono le politiche, gli obiettivi strategici e le priorità per i dirigenti e le posizioni organizzative.
3. Ai fini della trasparenza e della rendicontazione della performance, nei confronti degli stakeholders, l'ESU può avvalersi di strumenti di Rendicontazione sociale.

SEZIONE II

Definizione e valutazione della performance

Art. 6 – Definizione di performance organizzativa

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:
 - a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate alla soddisfazione finale dei bisogni della collettività ;
 - b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, nel livello previsto di assorbimento delle risorse ;
 - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive, nonché attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione ;
 - d) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi e dei procedimenti amministrativi.

Art. 7 – Definizione di performance individuale

1. La valutazione e misurazione della performance individuale è in funzione della performance organizzativa ed è volta, in primo luogo, a garantire l'apprendimento organizzativo, lo sviluppo professionale ed il miglioramento del servizio pubblico.
2. La valorizzazione del merito dei dirigenti e del personale a seguito della valutazione della performance avviene anche con il sistema premiante di cui al successivo articolo 10.

Art. 8 – Valutazione dei dirigenti

1. La valutazione dei dirigenti è collegata alla qualità del contributo che riescono ad assicurare nella gestione della performance generale dell'Ente ed agli indicatori di performance definiti per l'ambito organizzativo di diretta responsabilità (a titolo esemplificativo e non esaustivo: raggiungimento degli obiettivi di competenza, capacità e competenze tecniche e manageriali dimostrate, capacità di valutazione dei propri collaboratori) .
2. La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e

professionale ed il miglioramento dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente ed, in secondo luogo, a riconoscere il 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 ai dirigenti è effettuata dal Direttore sulla scorta delle indicazioni dell'OIV
4. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione del premio al Direttore è effettuata dall'Organo di indirizzo politico su proposta dell'OIV.

Art. 9 – Valutazione del personale

1. La valutazione è responsabilità del dirigente della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato ed è diretta a verificare lo sviluppo delle competenze e dei comportamenti professionali ed organizzativi dei dipendenti, a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza, nonché a misurare il grado di raggiungimento di eventuali specifici obiettivi di gruppo o individuali assegnati.
2. Le posizioni organizzative propongono al dirigente la valutazione dei loro collaboratori ed a loro volta sono valutate dal dirigente secondo i criteri di cui al precedente art. 7, commi 1 e 2.

Art. 10 – Sistema premiante

1. Il sistema premiante il merito, a seguito di valutazione annuale e pluriennale, è costituito dall'insieme dei trattamenti e dei premi previsti dall'attuale ordinamento.
2. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare la performance è individuato nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di comparto e dalla legge regionale ed è destinato alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione integrativa decentrata.
3. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione devono prevedere una combinazione di premi da destinare ai meritevoli in relazione allo sviluppo e miglioramento delle competenze, dei comportamenti professionali ed organizzativi raggiunti e di premi da destinare in relazione al raggiungimento di obiettivi individuali o collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance adottato dall'Ente.
4. Con appositi provvedimenti sono approvati la metodologia operativa e le procedure per l'erogazione dei premi.

SEZIONE III

Integrità, trasparenza e monitoraggio

Art. 11 – Integrità e controlli di regolarità

1. L'integrità dell'azione amministrativa è assicurata con sistematici controlli ispettivi di regolarità.
2. I dirigenti, in relazione all'esercizio delle funzioni di competenza, sono direttamente responsabili dell'integrità dell'azione amministrativa e della relativa attività di vigilanza e controllo della regolarità.
3. Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato continuativamente dal Direttore, coadiuvato dalla struttura organizzativa preposta, attraverso la predisposizione degli stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione. A seguito di tali verifiche sono proposti eventuali interventi correttivi necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

Art. 12 – Trasparenza

1. Il sistema di misurazione, programmazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, il sistema premiante, il sistema di integrità e di trasparenza adottati dall'Azienda e lo stato di attuazione dei relativi programmi, nonché quanto stabilito dall'art. 11, comma 8, lettere da b) a i), del D. Lgs. N. 150/2009, sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.

Art. 13 – Organo Indipendente di Valutazione (OIV)

1. Funzioni

- a) L'OIV, nel rispetto della funzione di valutazione della performance propria dei dirigenti, collabora nella predisposizione ed aggiornamento del sistema di misurazione, valutazione della performance dell'organizzazione, dei dirigenti e dei dipendenti, del sistema di integrità e di trasparenza di cui ai precedenti articoli.
- b) Monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale e di controllo interno di integrità, promuove ed attesta altresì l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza. Trasmette all'Organo di indirizzo politico, semestralmente, una relazione sull'attività di monitoraggio svolta, evidenziando funzionalità e criticità rilevate.
- c) Valida la Relazione annuale sulla performance, nonché i risparmi ivi documentati, attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente.
- d) Elabora la proposta di valutazione della performance individuale e di attribuzione dei premi al Direttore da sottoporre all'Organo di indirizzo politico.
- e) Assolve agli obblighi di certificazione richiesti ed ad ogni altra funzione che la normativa gli dovesse attribuire.
- f) Propone all'Organo di indirizzo politico le modalità per il proprio efficace funzionamento.

2. Composizione

- a) L'OIV è un organo collegiale costituito da tre membri esterni all'Ente, nominati dall'Organo di indirizzo politico.
- b) Uno dei tre membri viene individuato dall'Organo di indirizzo politico come il coordinatore del Collegio.

3. Requisiti e incompatibilità

- a) Ai componenti dell'OIV sono richieste documentate competenze, capacità intellettuali, manageriali e relazionali.
- b) In particolare sono richieste: 1) capacità di valutazione e visione strategica; 2) competenze sulla valorizzazione delle risorse umane (valutazione dei comportamenti organizzativi).
- c) I componenti devono in ogni caso possedere diploma di laurea specialistica/magistrale o di laurea quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi.
- d) Non possono far parte dell'OIV soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici od 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.

4. Modalità di nomina
 - a) L'OIV è nominato dall'Organo di indirizzo politico con atto motivato e previo accertamento dei requisiti, delle competenze e delle capacità specifiche richieste mediante eventuale colloquio e tenuto conto dei curricula presentati.
 - b) La nomina del coordinatore e degli altri due membri deve essere preceduta dalla pubblicazione di un avviso di selezione sul sito istituzionale dell'Azienda.

5. Durata in carica e revoca
 - a) L'OIV dura in carica 3 anni e i componenti decadono con la presentazione della proposta di valutazione del Direttore relativa all'ultimo anno e può essere rinnovato una sola volta.
 - b) La revoca dei componenti l'OIV avviene con provvedimento motivato dell'Organo di indirizzo politico nel caso di sopraggiunta incompatibilità o per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'Azienda o in contrasto con il ruolo assegnato.

6. Struttura tecnica per il controllo di gestione
 - a) L'OIV, per lo svolgimento delle funzioni assegnate interloquisce costantemente con il Direttore e si avvale della Struttura Tecnica per il Controllo di Gestione dell'Ente. Detta struttura dipende gerarchicamente dal Direttore che assicura il raccordo e le relazioni tra L'OIV e l'organizzazione dell'Azienda.

Verona, _____

ESU di Verona
IL PRESIDENTE
(Prof. Domenico Francullo)