



ASP CITTÀ DI BOLOGNA

Azienda pubblica di servizi alla persona

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE, INTEGRITA' E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

Approvato con deliberazione n. del 18 /08/2015

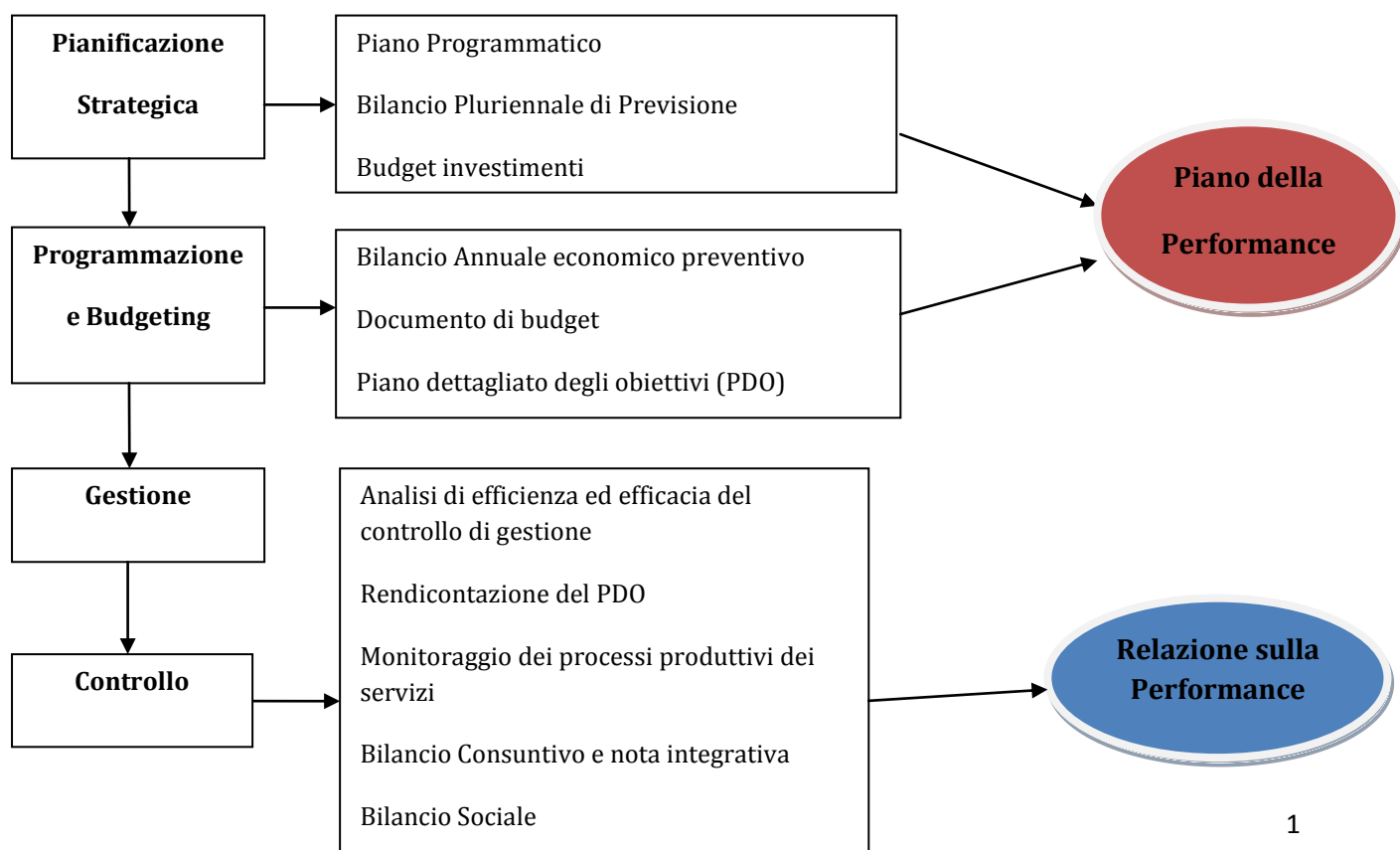
Art.1. PRINCIPI GENERALI

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'ASP Città di Bologna, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

2. Ai fini di cui al comma precedente l'Amministratore Unico prende atto annualmente della Relazione sulla Performance di cui al successivo art. 4.

Art. 2. PROGRAMMAZIONE

1. Gli atti della programmazione, ivi compreso quelli di valutazione, sono alla base del ciclo della performance. Lo schema sotto riportato chiarisce e mette a sistema i documenti facenti parte del ciclo di gestione della performance nei due aspetti della pianificazione/programmazione e della rendicontazione.



2. Il PDO, (documento che fa parte del Piano della Performance) è approvato congiuntamente all'approvazione del Bilancio.

3. Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 10, l'ASP Città di Bologna assicura 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'ASP Città di Bologna 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'ASP Città di Bologna. Essa si aggiunge alla Relazione al rendiconto della gestione ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'ASP Città di Bologna.

2. La Relazione sulla Performance, con i dati definitivi della gestione, validata dall'O.I.V., è trasmessa all'Amministratore Unico entro il 30 aprile di ciascun anno.

La Relazione viene impostata, in prima versione, dal Servizio Controllo di gestione sui dati infrannuali in funzione della predisposizione ed aggiornamento degli strumenti annuali di programmazione, in particolare del documento di budget e del PDO, che stabiliscono le politiche, gli obiettivi strategici e le priorità per i dirigenti.

Art. 5. VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ

1. La valutazione della performance individuale è in funzione della performance organizzativa ed è volta, in primo luogo, all'apprendimento organizzativo, allo sviluppo professionale ed al 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 art. 8.

Art. 6. VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

1. La valutazione dei dirigenti riguarda l'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione dell'ASP Città di Bologna, 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'ASP Città di Bologna 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 ai dirigenti è effettuata dal Direttore Generale attraverso l'O.I.V.

4. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al Direttore Generale è effettuata dall'Amministratore Unico su proposta dell'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 responsabilità del Responsabile di Servizio e del Dirigente della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato, ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'ASP Città di Bologna, lo sviluppo professionale dell'interessato, 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. I Responsabili di Servizio titolari di posizioni organizzative valutano i loro collaboratori ed a loro volta sono valutate dal Dirigente secondo i criteri di cui al precedente art. 6, commi 1 e 2.

4. Il dipendente qualora voglia opporsi alla valutazione ricevuta da parte del Responsabile di Servizio titolare di PO può richiedere *in primis* il contraddittorio con il Dirigente e con il Responsabile di Servizio titolare di PO valutante. Qualora non venga raggiunto accordo può richiedere intervento dell'OIV.

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 prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente e dirigente collocato nella parte alta della graduatoria o della soglia di merito stabilita con riferimento alle diverse categorie di apporti e comportamenti considerati.

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'ASP Città di Bologna 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'ASP Città di Bologna.

Art. 10. ORGANO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)

1. Funzioni

- a) L'O.I.V., 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 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. A questo fine trasmette all'Amministratore Unico, almeno ogni sei mesi, 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'ASP Città di Bologna;
- d) Collabora con il Direttore Generale nella valutazione dei dirigenti e nell'attribuzione dei premi;
- e) Elabora la proposta vincolante di valutazione della performance individuale e di attribuzione dei premi al Direttore Generale da sottoporre all'Amministratore Unico;
- f) Assolve agli obblighi di certificazione richiesti;
- g) Stabilisce le modalità per il proprio efficace funzionamento.

2. Composizione e modalità di nomina

1. L'O.I.V. è un organo monocratico costituito da un esperto esterno all'ASP Città di Bologna; è nominato dall'Amministratore Unico, con atto motivato, a seguito di selezione pubblica comparativa volta all'accertamento dei requisiti, delle competenze e delle capacità specifiche richieste, anche mediante colloquio, e tenuto conto del *curriculum* presentato.

3. Requisiti, incompatibilità ed esclusività del rapporto

1. Al componente unico dell'O.I.V. sono richieste documentate competenze, capacità intellettuali, manageriali, relazionali, esperienza pregressa manageriale e di progettazione e realizzazione di sistemi di valutazione e controllo. In particolare sono richieste:

- a) capacità di valutazione e visione strategica (identificazione e valutazione delle missioni strategiche);
- b) competenze sulla valorizzazione delle risorse umane (valutazione dei comportamenti organizzativi). Il componente deve in ogni caso possedere diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi.

2. Non possono far parte dell'O.I.V. soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali o che abbiano rivestito tali incarichi e cariche nei tre anni precedenti la nomina o che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti

continuativi di collaborazione con l'ASP Città di Bologna o che comunque siano per la loro attività in conflitto di interessi con l'ASP stessa.

3. Il componente non può appartenere contemporaneamente a più Organismi Indipendenti di Valutazione o Nuclei di Valutazione. Il principio di esclusività può essere derogato nelle ipotesi in cui si tratti di incarichi in enti che trattano problematiche affini e che operano nella stessa area geografica di ASP Città di Bologna, anche in relazione alla valutazione complessiva degli impegni desumibili dal *curriculum*.

4. Durata in carica e revoca

- a) L'O.I.V. dura in carica 3 anni e può essere rinnovato una sola volta;
- b) La revoca del componente dell'O.I.V. avviene con provvedimento motivato dall'Amministratore Unico nel caso di sopraggiunta incompatibilità o per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'ASP Città di Bologna o in contrasto con il ruolo assegnato.

5. Struttura tecnica per il Controllo di gestione

1. L'O.I.V. per lo svolgimento delle funzioni assegnate interloquisce costantemente con il Direttore Generale e si avvale della Struttura tecnica per il Controllo di gestione dell'ASP Città di Bologna.