



REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

APPROVATO CON DELIBERA PRESIDENZIALE N. 10 DEL 18/01/2018



**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA
DELLA
MISURAZIONE, VALUTAZIONE E
TRASPARENZA DELLA
PERFORMANCE**

**(Adeguamento dell'ordinamento degli
uffici e servizi al Decreto Legislativo
150/2009 e Dlgs. 74/2017)**

IL PRESIDENTE DISCIPLINATO IN
COMPTON S.p.A. M. PROVINCE

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Gino Maddaluno)

ALLEGATO PV 
DEL 18 GEN 2018

Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance

(Adeguamento dell'Ordinamento degli uffici e servizi al Decreto Legislativo 150/09)

TITOLO I: Principi generali

Art. 1 - Trasparenza dei servizi

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale della Provincia, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
2. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalla Provincia ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione e consente di rendere visibile e controllabile dall'esterno il proprio operato e permette la conoscibilità esterna dell'azione amministrativa.
3. La Provincia garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
4. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente di quanto previsto dai precedenti commi del presente articolo, deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

Art. 2 - Qualità dei servizi

1. La Provincia definisce, adotta e pubblicizza gli standard di qualità, i casi e le modalità di adozione delle carte dei servizi, i criteri di misurazione della qualità dei servizi, le condizioni di tutela degli utenti, nonché i casi e le modalità di indennizzo automatico e forfettario all'utenza per il mancato rispetto degli standard di qualità.

TITOLO II: Valutazione della performance organizzativa e individuale

Capo I: Principi e definizioni: finalità e definizione della performance

Art. 3 – Finalità

1. Il sistema di valutazione del personale della Provincia si pone la finalità di misurare l'andamento annuale della performance, verificando il contributo di ciascuno alla performance dell'Ente, promuovendo il cambiamento organizzativo, lo sviluppo professionale e la motivazione, in una logica di miglioramento continuo e di equa assegnazione degli incentivi. Il sistema di misurazione e valutazione della performance tiene conto e si adegua ai principi generali di cui all'art. 3 del D.Lgs 150/2009 come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017.
2. Il presente sistema si basa sul sistema di valori dell'ente identificando le competenze e i comportamenti che nell'ambito del ruolo e del lavoro di ciascuno, nel contesto di riferimento, assumono una particolare rilevanza.
3. La Provincia valuta la performance con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.
4. La Provincia adotta metodi di misurazione e valutazione della performance che permettano la trasparenza delle informazioni prodotte.

Art. 3-bis - Piano della performance e Relazione sulla performance

1. L'art. 169, 3-bis del T.U.E.L., così come modificato dal D.L. n. 174 convertito in legge n. 213/2012 e confermato anche dal Principio Contabile All. n. 4/1 al D.Lgs 118/2011 punto 10.1, aggiornato dal Decreto ministeriale del 7 luglio 2015, prevede che il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il Piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione. Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il Documento Unico di Programmazione.
2. Il Piano esecutivo di gestione/Piano dettagliato degli obiettivi (PEG/PDO) contiene obiettivi ed indicatori di miglioramento e di funzionamento dei servizi di ogni settore, quale centro di responsabilità, riferito a ciascun dirigente (performance delle strutture organizzative).
3. Il documento di cui al punto 1) contiene anche gli obiettivi individuali e i relativi indicatori assegnati ai dirigenti.
4. La performance complessiva dell'ente è misurata attraverso: la salute economico-finanziaria dell'ente (dai dati desunti dalla Relazione al rendiconto della gestione) e i risultati degli strumenti di programmazione e controllo. Ai sensi dell'art.10 c.1-bis del D.Lgs. 150/2009 la Relazione sulla performance può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'art. 227 del T.U.E.L..
5. Con l'adozione dei predetti atti, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 4 e 5 c. 01, 1, 1-bis, 1-ter e 2 del D.Lgs. 150/2009, si realizza il ciclo di gestione della performance. I detti documenti dovranno essere diffusi tramite il sito dell'Ente.
6. Gli obiettivi di PEG/PDO (miglioramento e funzionamento) dovranno possedere le caratteristiche di cui all'art. 5 c.01, 1, 1-bis, 1-ter e 2 del D.Lgs. 150/2009 e corredati di specifici indicatori di

risultato. Essi saranno adeguati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale o da comparazioni con amministrazioni omologhe.

Art. 4 - Obiettivi e performance organizzativa

1. La performance organizzativa della Provincia si traduce nella definizione e valutazione di obiettivi che possono essere di ente, di singole unità organizzative (aree/settori) e di gruppi di individui, e che devono presentare le seguenti caratteristiche:

- rilevanti rispetto alle finalità strategiche e politiche dell'Ente, ai bisogni degli utenti, alla missione istituzionale della Provincia e previste anche dalle norme;
- concreti e valutabili in termini chiari e precisi;
- orientati al miglioramento dei servizi e processi erogati dalla Provincia;
- riferiti ad un arco temporale annuale o pluriennale;
- confrontabili, ove possibile, con gli andamenti dell'ente, nel periodo precedente o con target di altre amministrazioni;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

2. La rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, nonché lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso forme di partecipazione e collaborazione, rappresentano un ambito di sviluppo della misurazione e valutazione della performance organizzativa.

Art. 5 - Valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale

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.

3. La valutazione della performance individuale dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa riguarda:

- il raggiungimento di obiettivi di area/settore e/o trasversali, e/o complessivi di ente;
- i comportamenti organizzativi e le competenze gestionali dimostrate, con riferimento alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura.

Le competenze collegate alla gestione dei collaboratori faranno riferimento, tra l'altro, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

La valutazione potrà essere collegata eventualmente anche:

- a eventuali indicatori di performance dei servizi relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità o di ente;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali.

4. La valutazione della performance individuale dei dirigenti è effettuata dall'Organismo di valutazione della performance.
5. La valutazione della performance individuale del Segretario e del Direttore Generale è effettuata dal Presidente della Provincia.
6. La valutazione della performance individuale del personale è effettuata dai dirigenti ed è collegata ad alcune o tutte le seguenti dimensioni:
 - al contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza, e/o trasversali di unità organizzativa, e/o di ente;
 - al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, collegati anche agli obiettivi attribuiti ai dirigenti/titolari di posizione organizzativa;
 - ai comportamenti organizzativi e competenze dimostrate.

CAPO II - Sistema di valutazione della performance

Art. 6 - Soggetti

1. Le funzioni di programmazione dell'ente e valutazione della performance sono svolte:
 - dal Presidente della Provincia, organo di indirizzo politico-amministrativo che emana gli indirizzi e programmi strategici, promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità;
 - dall'Organismo di valutazione della performance, che propone la valutazione della performance dei dirigenti in relazione ai risultati realizzati dall'ente;
 - dai dirigenti che valutano le performance individuali del personale assegnato.

Art. 7 - Programmazione e Sistema di valutazione della Performance

1. Gli atti di programmazione, ivi compreso quello della valutazione, sono alla base del ciclo della performance. Il Bilancio, il Documento Unico di Programmazione, il Piano esecutivo di gestione o ogni altro documento di pianificazione dei servizi o obiettivi previsto dalla normativa degli enti locali contengono gli elementi per il sistema di valutazione della performance.
2. Il Sistema di valutazione della performance si compone del Piano esecutivo di gestione o documento analogo, del Sistema di valutazione del personale e di eventuali altri documenti previsti da norme e regolamenti atti a misurare e valutare i risultati prodotti dall'ente.
3. La valutazione della performance organizzativa dell'ente da parte dei soggetti di cui all'art. 6 è effettuata sulla base degli esiti dei documenti di programmazione e controllo definiti dalla normativa degli enti locali, sulla base del sistema di valutazione del personale e di eventuali parametri e modelli di riferimento definiti dall'Ente.

Art. 8 - 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.

Art. 9 - Organismo di valutazione della Performance (O.d.V.)

1. Funzioni:

L'organismo di valutazione della Performance (O.d.V.):

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione del personale e della performance, e propone miglioramenti dello stesso;
- b) svolge durante l'anno le seguenti attività:
 - verifica che l'Ente abbia un Piano esecutivo di gestione o documento analogo (con indicatori di risultato precisi e quali-quantitativi) attribuiti formalmente ai dirigenti e una metodologia di valutazione da applicarsi a tutti i dipendenti;
 - verifica il corretto andamento della gestione durante l'anno e il raggiungimento degli obiettivi finali attraverso l'analisi dello stato di realizzazione dei singoli obiettivi e attività dei servizi, che si potrà realizzare con incontri durante l'anno con i responsabili dei singoli obiettivi o attraverso la richiesta di elaborazione da parte dell'ente di misure e indicatori atti a valutare correttamente il grado di raggiungimento degli obiettivi;
- c) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, secondo quanto previsto dalle norme di legge, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni della Amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- d) supporta i servizi interni competenti, nella predisposizione del sistema di valutazione del personale e le sue eventuali modifiche periodiche;
- e) collabora nella predisposizione di metodologie di programmazione e controllo di costruzione degli indicatori di performance ed in ogni altra attività di predisposizione di documenti e metodi in ambito gestionale, di valutazione della performance, di integrità e anticorruzione, trasparenza, organizzazione del lavoro e analisi dei processi;
- f) promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- g) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- h) esprime il parere sul codice di comportamento di cui all'art. 54 comma 5 del D.Lgs. 65/2001 come sostituito dall'art. 1 comma 44 della legge 190/2012 e svolge le funzioni inerenti detta materia demandate agli organismi di valutazione dalla delibera CIVIT n. 75/2013;
- i) svolge le funzioni previste dall'art. 1 commi 39 e 40 della legge n. 190/2012 nell'ambito del monitoraggio del lavoro flessibile ex art. 36 comma 3 del D.Lgs. 165/2001.

A fine anno ha il compito di:

- verificare lo stato di raggiungimento degli obiettivi e la reale valutazione degli stessi con indicatori precisi e misurabili;
- far analizzare, con gli strumenti matematici predisposti, le valutazioni fatte dall'ente sia per i dipendenti che per le posizioni organizzative che per i Dirigenti;
- realizzare la valutazione annuale dei dirigenti, accertando il reale conseguimento degli obiettivi programmati, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione;
- applicare correttamente linee guida, le metodologie e gli strumenti predisposti dall'UPI ed eventualmente, quando previsto, dall'ANAC/Dipartimento della Funzione Pubblica;
- supportare l'ente nella graduazione delle posizioni dirigenziali e organizzative.

La validazione della Relazione sulla performance è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del D.Lgs 150/2009.

2. Composizione:

L'OdV è costituito da un organo monocratico ovvero collegiale.

Se collegiale l'OdV è composto da un componente interno all'ente (Direttore Generale o Segretario Generale o un Dirigente) e da due esperti esterni all'ente. Uno dei componenti esterni svolge le funzioni di Presidente; opera validamente con la presenza della maggioranza dei suoi componenti (due su tre).

Per la valutazione del proprio componente interno l'OdV opera con i soli esperti esterni.

Alle sedute dell'OdV monocratico, possono partecipare il Segretario Generale/Direttore Generale, il Dirigente preposto alle Risorse Umane oltre ai dipendenti appartenenti all'Ufficio Programmazione strategica e controllo di gestione e del Settore Amministrazione del Personale.

In caso di organo monocratico, la valutazione dei comportamenti/competenze dei dirigenti, viene proposta dal Segretario Generale/Direttore Generale e recepita dall'OdV.

Per l'esercizio delle sue funzioni l'OdV si avvale del supporto organizzativo e operativo dell'ufficio Programmazione strategica e controllo di gestione.

3. Requisiti e incompatibilità:

Ai componenti dell'Organismo sono richieste documentate competenze tecniche, manageriali e relazionali sviluppate nel contesto degli enti locali, con particolare riferimento alla progettazione, gestione e applicazione dei sistemi di valutazione del personale e dei sistemi di programmazione e controllo.

In particolare sono richieste: 1) capacità di valutazione e visione strategica (identificazione e valutazione delle missioni strategiche); 2) competenze sulla valorizzazione delle risorse umane (valutazione dei comportamenti organizzativi e dei risultati).

I componenti devono in ogni caso possedere diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi.

Non possono far parte dell'Organismo soggetti che siano per la loro attività in conflitto di interessi con l'ente.

4. Nomina, durata e revoca

- L'O.d.V. è nominato dal Presidente della Provincia con atto motivato e previo accertamento dei requisiti, delle competenze e delle capacità specifiche richieste mediante eventuale colloquio e tenuto conto dei curricula presentati.
- L'O.d.V. dura in carica 3 anni, rinnovabili.
- La revoca dei componenti dell'O.d.V. avviene con provvedimento motivato del Presidente della Provincia nel caso di sopraggiunta incompatibilità o per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'ente o in contrasto con il ruolo assegnato.

Art. 10 - Ciclo della gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa 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.

2. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la presentazione dei risultati gestionali agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai portatori di interessi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.

Titolo III: Premi e merito

Capo I: Principi e finalità

Art. 11 - Principi e finalità

1. La Provincia promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti sfidanti, secondo logiche meritocratiche e finalizzate a valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione differenziata di incentivi sia economici sia di carriera.
2. La distribuzione di incentivi al personale della Provincia non può essere effettuata in maniera, indifferenziata o sulla base di automatismi. Ogni criterio di distribuzione difforme, in particolare quello basato sulle presenze, è disapplicato.

Capo II - Strumenti di incentivazione

Art. 12 - Strumenti di incentivazione monetaria

1. Il sistema di incentivazione dell'ente comprende l'insieme degli strumenti materiali ed immateriali finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione.

2. Per premiare il merito, la Provincia può utilizzare uno o più tra i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:

- trattamento economico accessorio da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;
- eventuali premi previsti e regolati dalle norme e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, come il bonus annuale delle eccellenze, il premio annuale per l'innovazione;
- premi di efficienza.

3. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale e integrativa.

Art. 13 - Valutazione della performance annuale

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, ottenuti applicando il sistema di valutazione del personale, i dipendenti, i dirigenti ed i titolari di posizione organizzativa/alta professionalità dell'ente sono valutati, in coerenza con i rispettivi sistemi di valutazione.

Art. 14 - Premio di efficienza

1. Le risorse decentrate previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro possono essere annualmente incrementate attraverso i premi di efficienza nel rispetto dei CCNNL e della normativa finanziaria vigente.

2. Una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione sarà 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 sempre nel rispetto dei CCNNL e della normativa Finanziaria vigente.

3. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Art. 15 - Strumenti di sviluppo delle competenze e di crescita del ruolo organizzativo

1. Per valorizzare lo sviluppo delle competenze e capacità del personale, la Provincia utilizza anche i seguenti strumenti di retribuzione delle competenze e sviluppo del ruolo organizzativo:

- a) progressioni economiche orizzontali;

- b) progressioni di carriera tra categorie diverse;
- c) attribuzione di incarichi e responsabilità;
- d) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

Art. 16 - Progressioni economiche orizzontali

1. Al fine di valorizzare lo sviluppo delle competenze individuali, attraverso aumenti retributivi stabili, 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 rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'ente.
3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dalle norme, dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

Art. 17 - Progressioni di carriera tra categorie

1. Nell'ambito della programmazione del personale, in funzione delle esigenze organizzative della Provincia, l'ente prevede la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.
2. La riserva di cui al punto 1, non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria.
3. La selezione del personale dall'esterno dell'ente e l'attribuzione dei posti riservati al personale interno sono finalizzate al riconoscimento di competenze e capacità professionali coerenti con le esigenze di sviluppo organizzativo dell'ente.

Art. 18 - Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, la Provincia assegna incarichi e responsabilità.
2. Gli incarichi di cui al punto 1 sono assegnati secondo criteri oggettivi e pubblici e previsti dalle norme, dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

Art. 19 - Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale (adeguamento all'art. 26 del d.lgs. 150/2009)

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, l'Ente promuove e finanzia annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, la

partecipazione da parte dei dipendenti a percorsi di alta formazione presso organismi di formazione accreditati, 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, sono altresì promossi periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali ed internazionali.

Art. 20 - Criteri di attribuzione delle risorse decentrate

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per il trattamento accessorio collegato alla performance, è individuato nel rispetto di quanto previsto dal CCNL ed è destinato alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.

2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNNL e della normativa finanziaria vigente, l'amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-quantitativi di quelli esistenti.

3. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai meritevoli su obiettivi di ente, o di area/settore/ufficio, e di premi da destinare ad obiettivi ad elevato valore strategico da assegnare prevalentemente al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.