



Provincia di Reggio Calabria

Regolamento per la misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance”

(allegato A al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi)

approvato con deliberazione di G.P. n. 533/2010
modificato con deliberazione di GP. n. 170/2013
modificato con deliberazione di G.P. n.2/2016

SEZIONE I

Il ciclo della performance

Art. 1

Principi generali

1. La Provincia di Reggio Calabria assume la programmazione come principio ispiratore e metodo gestionale per la realizzazione della propria funzione istituzionale, esplicitata nel ciclo della performance.
2. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale coinvolge tutte le risorse umane dell'Amministrazione ed è finalizzata al miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione di premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle strutture in cui sono inseriti.

Art. 2

Definizione di performance organizzativa

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:
 - a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla 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, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
 - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
 - d) la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
 - e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione.
 - f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità

Art. 3

Definizione di performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Dirigenti e del personale responsabile di struttura organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni;
2. La misurazione e la valutazione svolte dai Dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione della performance e 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 ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Art.4

Ciclo di gestione della performance

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) eventuale collegamento tra obiettivi ed allocazione delle risorse umane e finanziarie;
- c) monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- e) utilizzo di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli Organi di indirizzo politico, ai vertici amministrativi dell'Ente, ai cittadini.

Art.5

Sistema integrato di pianificazione e misurazione della performance

1. Gli strumenti di programmazione attraverso i quali si realizza la definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori, collegati agli obiettivi e alle risorse, sono i seguenti:
 - a) Le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio Provinciale, nelle quali vengono delineati i programmi del Presidente della Provincia per i cinque anni di mandato elettorale;
 - b) La Relazione previsionale e programmatica annuale allegata al bilancio di previsione, che individua per l'anno di riferimento e nel triennio, i programmi ed i progetti che, in coerenza con le linee di mandato si intendono realizzare, integrate con le linee di azione

dell'Ente in rapporto alle risorse correnti disponibili, gli investimenti e l'organizzazione amministrativa.

- c) Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) ed il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) approvato annualmente - **entro 20 giorni** dall'approvazione del bilancio - dalla Giunta Provinciale su proposta del Segretario/Direttore Generale.
2. Sulla base dei documenti di programmazione sopra indicati e con riferimento ad essi, l'Ente provvede entro il **30 giugno di ogni anno**- a cura del Direttore Generale con il supporto della Struttura Tecnica permanente di cui all'art. 11, previa validazione da parte dell'OIV – alla redazione del **Piano triennale della performance** che definisce, con riferimento agli obiettivi finali e/o intermedi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Ente, dei Dirigenti e del personale assegnato.
Di tutti i sopra indicati atti programmatori -così come degli esiti annuali della valutazione della performance, viene assicurata tempestivamente adeguata pubblicità attraverso la pubblicazione sul sito dell'Ente.

Art. 6

Sistema integrato di rendicontazione e controllo

1. La rendicontazione rispetto agli obiettivi assegnati e ai risultati attesi avviene attraverso i seguenti strumenti:
- a) alla delibera consiliare di ricognizione dello stato dei programmi e progetti di cui all'art. 193 del D.Lgs n. 267/2000;
 - b) il rendiconto di gestione di cui all'art. 227 D.Lgs 267/2000;
 - c) il referto finale con cui ai sensi dell'art. 198 del D.Lgs 267/2000 si forniscono le conclusioni dell'attività di controllo in ordine allo stato di attuazione degli obiettivi programmati e l'andamento della gestione;
2. La **Relazione della Performance** – da redigersi annualmente entro il **30 giugno** a corredo del Piano Triennale della performance con le stesse modalità di cui all'art. 5, comma 2 del presente Regolamento- costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza e concretizza il collegamento tra tutti i sopra indicati strumenti di rendicontazione, eventualmente integrati con le risultanze del bilancio sociale ove approvato.
Di tutti i sopra indicati atti di verifica e controllo, una volta fatti propri dall'Organo di indirizzo politico, viene assicurata tempestivamente adeguata pubblicità attraverso la pubblicazione sul sito dell'Ente.

SEZIONE II

Misurazione e valutazione della performance

Art.7

Soggetti

La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- a) dall' Organismo Indipendente di Valutazione(OIV) nei confronti dell'attività dell'Ente, del Segretario e del Direttore Generale, dei Dirigenti e dei titolari di P.O.;
- b) dai Dirigenti, che valutano il personale non titolare di P.O. ed esprimono parere all'OIV per la valutazione dei titolari di PO;
- c) dal Direttore Generale o, in mancanza, dal Segretario Generale che integra l'OIV per la valutazione dei Dirigenti e dei titolari di PO.

Art. 8

Organismo Indipendente di Valutazione

L' Organismo Indipendente di Valutazione – che si avvale di una Struttura Tecnica Permanente- svolge le seguenti funzioni:

- a) monitora, con il supporto della Struttura Tecnica Permanente, istituita presso la Direzione Generale dell'Ente in posizione di staff, il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni;
- b) comunica tempestivamente al Presidente della Provincia, alla Giunta, al Direttore Generale ed ai dirigenti interessati eventuali criticità riscontrate nel corso dell'annualità.
- c) valida preventivamente rispetto all'approvazione da parte dell'Organo di indirizzo politico, **il Piano Triennale della performance e la Relazione annuale sulla performance** e ne assicura la pubblicità attraverso la pubblicazione sul sito dell'Ente;
- d) garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché l'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D.Lgs n. 150/2009, dai contratti collettivi, dal contratto integrativo e dal presente Regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.
- e) effettua la valutazione annuale dei Dirigenti e, su parere dei Dirigenti stessi, la valutazione dei titolari di P.O. - in composizione integrata con il Direttore Generale o, se non nominato, con il Segretario Generale- e propone al Presidente della Provincia la valutazione annuale del Segretario e del Direttore Generale, disponendo l'attribuzione dei premi, secondo quanto stabilito dal documento di definizione del **Sistema di valutazione e misurazione della performance**, elaborato, in sede di prima applicazione, ex art. 7 D.Lgs 150/2009, entro il 30 gennaio;
- f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla CIVIT, in quanto applicabili agli Enti Locali;
- g) cura, promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi in tema di trasparenza;
- h) esprime parere sulla proposta di graduazione delle posizioni dirigenziali e sui correlati valori economici ad esse attribuiti, supportando il Direttore/Segretario Generale.

Art. 9

Composizione nomina e durata

1. l'Organismo Indipendente di Valutazione(OIV) è organo interno all'amministrazione, che opera in posizione di autonomia ed indipendenza. L'OIV è composto da tre membri, di cui almeno due esterni.
2. Per l'attività di valutazione annuale dei Dirigenti e del personale titolare di P.O., l'OIV è integrato dal Direttore/Segretario Generale.
3. I componenti dell'OIV sono nominati dal Presidente della Provincia, su parere favorevole della CIVIT, per un periodo di tre anni e può essere rinnovato una sola volta per il medesimo periodo. L'individuazione dei componenti dell'OIV avviene a seguito di avviso pubblico.¹
4. I componenti dell'OIV sono revocabili solo per inadempienza e cessano dall'incarico per scadenza del mandato, dimissioni volontarie, impossibilità di svolgere l'incarico per un periodo di tempo superiore ai sessanta giorni.
5. Ove nel corso della durata dell'incarico si debba procedere alla sostituzione di uno dei membri dell'Organismo, la durata dell'incarico del nuovo componente non può eccedere il termine di scadenza triennale dell'OIV decorrente dalla nomina dell'Organismo.
6. Il compenso annuo, comprensivo di ogni spesa, è determinato dalla Giunta Provinciale e non può comportare oneri maggiori di quelli già individualmente previsti per i componenti del Nucleo di Valutazione.

¹ Comma integrato con DGP n. 170 del 13/09/2013 e modificato con DGP n. 2 del 20/01/2016

Art.10

Requisiti e incompatibilità

1. I componenti dell'OIV devono essere in possesso di elevata professionalità ed esperienza, documentata nel curriculum vitae e maturata per almeno cinque anni nell'ambito delle amministrazioni pubbliche, nel campo del management, della valutazione della performance di strutture e personale.
2. Il componente deve essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi.
E' valutabile il possesso di titoli riconosciuti equivalenti rilasciati in altri Paesi dell'Unione Europea.
E' richiesta la laurea in scienze economiche e statistiche, giurisprudenza, scienze politiche o ingegneria gestionale.
Per le lauree in discipline diverse è richiesto, altresì, un titolo di studio post -universitario in profili afferenti le suddette materie, nonché ai settori dell'organizzazione e della gestione del personale delle pubbliche amministrazioni, del management, della pianificazione e controllo di gestione, o della misurazione e valutazione della performance, oppure elevata professionalità ed esperienza, documentata nel curriculum vitae e maturata per almeno cinque anni nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni, nel campo del management, della valutazione della performance di strutture e personale.
Sono ammessi anche titoli di studio universitario e post -universitario in discipline attinenti alle specificità della singola amministrazione.²
3. I componenti dell'OIV non possono essere nominati tra coloro che:
 - a) siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti dal Capo I del Titolo II del libro II del Codice Penale;
 - b) abbiano svolto incarichi di indirizzo politico o ricoperto cariche pubbliche elettive presso l'Amministrazione interessata nel triennio precedente la nomina;
 - c) siano responsabili della prevenzione della corruzione presso la stessa Amministrazione;
 - d) si trovino, nei confronti dell'Amministrazione, in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
 - e) abbiano riportato una sanzione disciplinare superiore alla censura;
 - f) siano magistrati o avvocati dello Stato che svolgono le funzioni nello stesso ambito territoriale, regionale o distrettuale in cui opera l'Amministrazione presso cui deve essere costituito l'OIV;
 - g) abbiano svolto, non episodicamente, attività professionale in favore o contro l'amministrazione;
 - h) abbiano un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con dirigenti di prima fascia in servizio nell'amministrazione presso cui deve essere costituito l'OIV, o con il vertice politico -amministrativo o, comunque, con l'organo di indirizzo politico-amministrativo;
 - i) siano stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente dell' OIV prima della scadenza del mandato;
 - l) siano Revisori dei Conti presso la stessa amministrazione;
 - m) incorrano nelle ipotesi di incompatibilità e ineleggibilità previste per i revisori dei conti dall'art. 236 del D.Lgs n. 267/2000.³

2 Comma modificato con DGP n. 170 del 13/09/2013

3 Comma modificato con DGP n. 170/13

4. I componenti dell'OIV non possono altresì rivestire analogo incarico presso altro Ente o Pubblica amministrazione.
5. **Abrogato**⁴

Art.11

Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV

1. Per lo svolgimento delle proprie funzioni, l'OIV si avvale di una Struttura Tecnica Permanente avente funzioni di supporto metodologico, operativo e di segreteria amministrativa.
2. Tale struttura è costituita da un apposito Ufficio di Staff presso la Direzione Generale composto da almeno tre dipendenti. IL Direttore Generale ne individua i componenti ed il coordinatore, scelto tra i Dirigenti o tra i funzionari apicali idonei all'assegnazione di apposita posizione organizzativa.

Art. 12

Funzionamento dell'OIV

1. Salve regolamentazioni di dettaglio, l'OIV elegge al proprio interno il Presidente dell'Organismo, comunicandone la decisione al Presidente della Provincia.
2. Il Presidente è responsabile delle convocazioni dell'OIV, che deve comunque garantire almeno due riunioni mensili.
3. Almeno due componenti dell'OIV possono chiedere che l'Organismo venga convocato per ragioni specifiche, mentre per argomenti inerenti l'attività di organizzazione generale della metodologia di lavoro, il Direttore Generale può richiedere al Presidente la convocazione dell'OIV.
4. Le sedute dell'OIV non sono pubbliche. In relazione agli argomenti trattati possono essere convocati Dirigenti o Funzionari direttamente coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della performance.
5. Delle sedute dell'OIV viene redatto verbale che, unitamente agli atti dell'Organismo, viene detenuto presso la Struttura di supporto.

Art. 13

Norma transitoria

Al fine di garantire l'attivazione dei previsti strumenti di misurazione e valutazione della performance di cui al presente Regolamento, contestualmente allo svolgimento dell'attività di valutazione dei Dirigenti per l'anno 2010 e limitatamente al già definito periodo di durata in carica del Nucleo di Valutazione di cui alla delibera di G.P. n. 419 del 22.11.2010, detto Organismo opererà con le funzioni dell' OIV nella stessa composizione attuale sino alla scadenza dell'incarico collegiale.

4 Comma abrogato con DGP n. 170/13