

REGOLAMENTO PROVINCIALE SUL PIANO DELLA *PERFORMANCE* E SUI SISTEMI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

ART. 1 – FINALITÀ

La Provincia di Brindisi, per effetto dei cambiamenti in atto, si trova di fronte alla necessità di ridefinire le proprie linee strategiche, la struttura organizzativa, il sistema complessivo di gestione delle risorse umane.

In questo contesto la conoscenza è il fattore produttivo dominante e la gestione strategica delle risorse umane è fortemente orientata alla loro valorizzazione, al fine di esaltare la creatività e consentire ad ognuno un proprio sviluppo di carriera all'interno dell'organizzazione, in un clima di comunicazione, partecipazione e coinvolgimento nella mission aziendale.

Le finalità del presente Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e di quella individuale sono:

- Di fornire al cliente esterno ed a tutti i collaboratori interni, la conoscenza completa di tutta l'organizzazione provinciale e della sua programmazione strategica,
- Di rendere partecipe il capitale umano che opera all'interno dell'organizzazione dello scopo comune;
- Di consentire ai collaboratori il coinvolgimento nella definizione dei risultati, oltrechè nel raggiungimento degli stessi con maggiore spirito d'immedesimazione ed accresciuta motivazione.

Con il presente Regolamento e con gli atti che ne conseguiranno, s'intende, quindi:

- Avviare processi di costante miglioramento qualitativo dei processi produttivi interni alla Provincia;
- Favorire una cultura dell'eccellenza;
- Creare un clima aziendale efficace, trasparente e appassionante;
- Far crescere la Provincia, i servizi e le utilità che la stessa produce per il sistema socio economico di riferimento.

ART. 2 – OGGETTO

Il presente Regolamento adegua il sistema di misurazione e valutazione della *performance* della Provincia di Brindisi ai titoli II e III del d.lgs. n. 150/2009, così come modificato ed integrato dal d.lgs. n. 74/2017, fissando i principi cui deve ispirarsi il sistema di valutazione riferito all'Amministrazione nel suo complesso, alle singole strutture organizzative, ai dirigenti ed al personale non avente qualifica dirigenziale.

ART. 3 – PRINCIPI GENERALI

La misurazione e la valutazione della *performance* sono alla base del miglioramento costante e continuo della qualità dei servizi offerti dalla Provincia di Brindisi, della valorizzazione delle competenze tecniche, amministrative e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza amministrativa, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il rispetto dei suddetti principi è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.

La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione della sanzione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i..

Allo scopo di dare impulso all'attuazione di un modello di governance basato su logiche di programmazione e orientato al risultato, l'Amministrazione realizza pienamente il collegamento tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio attraverso gli strumenti messi a disposizione dell'ordinamento di cui ai successivi articoli.

La pianificazione strategica ed il controllo di gestione costituiscono le leve fondamentali della Provincia per orientare il sistema organizzativo alla realizzazione degli obiettivi e dei programmi dell'Amministrazione.

La pianificazione strategica ed il controllo di gestione costituiscono una funzione trasversale che coinvolge l'intera struttura amministrativa ed ha il compito di definire e controllare i programmi dell'Amministrazione e del Piano Dettagliato degli Obiettivi.

A questo scopo l'Amministrazione si avvale del servizio interno del Controllo di Gestione e del Nucleo di Valutazione della *Performance* con il compito di verificare, mediante valutazione comparativa dei costi e dei rendimenti, il raggiungimento degli obiettivi, l'efficiente ed economica gestione delle risorse attribuite ed introitate, nonché l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa.

ART. 4 – GLI STRUMENTI DELLA PROGRAMMAZIONE

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO), che è unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (PEG), il quale viene deliberato annualmente in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione.

Il Piano Dettagliato degli Obiettivi, in relazione agli obiettivi di gestione individuati nel PEG, individua:

- ❖ Obiettivi e modalità operative di ciascun Servizio con indicazione dei risultati attesi da ciascuno di essi, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale.
- ❖ Indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'Amministrazione.
- ❖ Indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* dei Servizi e dei Dirigenti (rapportata agli obiettivi del PEG). Il PDO è adottato dall'organo esecutivo, su proposta del Direttore Generale, se nominato, o in mancanza del Segretario Generale, che si avvale del supporto dei dirigenti.

Il PEG ed il PDO, che costituiscono il Piano della *Performance* dell'Ente, sono adottati, rispettivamente entro 30 gg. dall'esecutività della delibera d'approvazione del Bilancio ed entro 30 gg. dall'esecutività della delibera d'approvazione del PEG.

Ai fini della trasparenza la Provincia assicura la pubblicazione sul sito istituzionale dei documenti di programmazione di cui al presente articolo.

Sulla base degli atti di cui sopra, annualmente, ciascun dirigente, adotta propri atti organizzativi e gestionali anche con riferimento alle risorse umane assegnate, nel rispetto dell'inquadramento giuridico e del profilo professionale di appartenenza.

ART. 5 – QUALITÀ DEI SERVIZI

Ai fini dell'attuazione dell'art. 28 del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i., l'Ente adotta un sistema diretto alla rilevazione sistematica della qualità dei servizi offerti, attraverso la predisposizione e adozione d'apposite Carte dei Servizi e *customer satisfaction* per l'utenza esterna e schede d'autodiagnosi e valutazione del clima aziendale per gli utenti interni, nonché rilevazione della soddisfazione dell'utenza cui procede, a tal fine, il Nucleo di Valutazione anche con metodologie di ricerca e campionamento i cui esiti rimangono riservati.

ART. 6 – SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'Amministrazione adotta ed aggiorna periodicamente il sistema di misurazione e valutazione della *performance* quale strumento essenziale per

- ❖ Avviare processi di costante miglioramento qualitativo dei processi produttivi di beni e servizi di competenza della Provincia;
- ❖ Per favorire la cultura dell'eccellenza;
- ❖ Per creare un clima lavorativo coinvolgente e motivante, potenziale ambito di crescita e sviluppo professionale del principale fattore produttivo: la risorsa umana.

Il sistema di misurazione e valutazione della *performance* è adottato dall'organo esecutivo, su proposta del Direttore Generale, se nominato, o in mancanza del Segretario Generale, formulata con la collaborazione del Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane e sentito il Nucleo di Valutazione della *Performance* di cui al successivo art. 10, previa attivazione delle previste forme di coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali.

Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica e in esso sono previste, altresì, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della *performance* e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il sistema individua gli aspetti di dettaglio per definire il processo di misurazione e di valutazione della *performance* e, in particolare:

- a. La metodologia che s'intende adottare ai fini della misurazione e valutazione integrata ed esaustiva del livello della *performance* organizzativa e individuale atteso e realizzato, con evidenziazione degli eventuali scostamenti;
- b. Le fasi e i tempi del processo di misurazione e valutazione che dovrà essere ispirato al principio della partecipazione al procedimento del valutato;
- c. Le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- d. Le procedure di conciliazione;
- e. Le modalità con le quali sarà garantita la trasparenza del sistema medesimo e della sua applicazione.

ART. 6bis – PARTECIPAZIONE ESTERNA AL PROCESSO DI VALUTAZIONE

La funzione di misurazione e valutazione delle *performance* è altresì svolta dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della *performance* organizzativa dell'amministrazione secondo le modalità disciplinate nel "Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* dell'Ente".

ART. 7 – RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE* E RENDICONTAZIONE

L'Amministrazione, annualmente approva la relazione sulla *performance* che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti, rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse disponibili, rilevando anche gli eventuali scostamenti.

Lo scheda di relazione sulla *performance* che evidenzia i risultati organizzativi raggiunti, riferiti sia all'Amministrazione nel suo complesso sia a ciascun Servizio, è proposta dal Direttore Generale, se nominato, o in mancanza dal Segretario Generale, che si avvale della funzione del Controllo di Gestione e dell'ausilio di tutti i Dirigenti.

La relazione deve essere validata dal Nucleo di Valutazione della *Performance* ed è approvata dall'organo esecutivo entro il 30 giugno. La validazione della relazione sulla *performance* da parte del Nucleo di Valutazione della *Performance* è condizione inderogabile per l'erogazione di incentivi economici al personale dipendente legati al merito ed alla produttività.

La relazione di cui al presente articolo è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente in un'apposita sezione di facile accesso e consultazione.

ART. 8 – VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

In relazione a quanto disposto agli artt. 8-9 del d.lgs. n. 150/2009, così come modificato ed integrato dal d.lgs. n. 74/2017, la valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente ed, in secondo luogo, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi d'imparzialità, trasparenza e buon andamento.

La valutazione dei Dirigenti è collegata al livello di realizzazione degli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità deve essere attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva.

La valutazione della performance individuale dei Dirigenti è effettuata, tenendo conto dei risultati del Controllo di Gestione, dal Nucleo di Valutazione della Performance.

Nella valutazione dei Dirigenti dovrà essere assicurata un'idonea differenziazione dei giudizi valutativi della *performance*, nonché dell'eventuale valutazione espressa dai collaboratori nelle apposite schede di valutazione.

La valutazione del Direttore Generale, se nominato, e del Segretario Generale è effettuata dal Presidente della Provincia secondo le procedure descritte nel relativo sistema di valutazione e misurazione della *performance*.

Il processo di valutazione del Direttore Generale/Segretario Generale dei dirigenti e delle P.O., è dettagliatamente disciplinato nei rispettivi "Sistemi di misurazione e valutazione della *Performance* dell'Ente"

ART. 9 – VALUTAZIONE DEL PERSONALE

La valutazione è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere allo stesso, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

La valutazione del personale non dirigente è collegata alla *performance* organizzativa e a quella individuale secondo quanto sarà stabilito nel relativo sistema di misurazione e valutazione.

La valutazione è di competenza del Dirigente preposto alla struttura cui è assegnato il lavoratore la cui *performance* è oggetto di valutazione.

Nella valutazione del personale i Dirigenti dovranno rispettare un'adeguata differenziazione nei giudizi valutativi.

Nei servizi in cui sono conferiti incarichi di posizione organizzativa, il dirigente potrà coinvolgere le P.O. nel processo valutativo.

I titolari di posizioni organizzative sono valutati dai rispettivi dirigenti di servizio; agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità dei predetti titolari di posizioni organizzative deve essere attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva.

Il processo di valutazione dei dipendenti è dettagliatamente disciplinato nel "Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* dell'Ente".

ART. 10 – IL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

In ordine alla composizione, ai compiti ed alle modalità di funzionamento, si fa rinvio alle norme contenute nel Regolamento di istituzione e funzionamento del Nucleo di Valutazione della *Performance*, così come da ultimo approvato con Decreto del Presidente n. 30/2015.

ART. 11 – SISTEMA PREMIANTE

Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Amministrazione introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia economici che di carriera.

Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto integrativo e dalle norme interne in materia.

La distribuzione di incentivi al personale dipendente non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

Dall'applicazione delle disposizioni del presente regolamento non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Amministrazione la quale utilizza, a tale fine, le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

ART. 12 – STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE ECONOMICA

Il sistema di incentivazione dell'ente comprende una serie di strumenti finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.

Per premiare il merito, l'Amministrazione 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 (produttività e miglioramento dei servizi);
- b) progressioni economiche all'interno delle categorie.

ART. 13 – PREMI ANNUALI SUI RISULTATI DELLA PERFORMANCE

Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, i dipendenti e i Dirigenti dell'Amministrazione sono valutati secondo criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici.

Tali criteri, unitamente alla quota delle risorse del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale e collettiva, sono definiti dal contratto collettivo nazionale.

Per i dirigenti i criteri di cui al precedente comma sono applicati con riferimento alla retribuzione di risultato.

ART. 14 – PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.

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 Misurazione e Valutazione della *Performance* dell'Ente".

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. 15 – STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE ORGANIZZATIVA

Per valorizzare il personale, l'Amministrazione può anche utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:

- a) progressioni di carriera;
- b) attribuzione di incarichi e responsabilità;

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

ART. 16 – PROGRESSIONI DI CARRIERA

Nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, l'Amministrazione può prevedere la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.

La riserva di cui al precedente comma 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. 17 – ATTRIBUZIONE DI INCARICHI E RESPONSABILITÀ

Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, l'Amministrazione assegna incarichi e responsabilità, come definiti dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa e disciplinati dal "Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* dell'Ente".

ART. 18 – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* di cui ai precedenti articoli, così come modificato ed integrato alla luce delle disposizioni introdotte dal d.lgs. n. 74/2017, entrerà in vigore con l'avvio del ciclo di gestione della performance per l'anno 2018 ed a tutti gli effetti annulla e sostituisce integralmente, a decorrere dal predetto periodo, la precedente versione regolamentare, approvata con Deliberazione di Giunta Provinciale n. 132/2011, la quale esaurirà pertanto la sua efficacia con la formale chiusura del ciclo di gestione della performance per l'anno 2017.

Sono abrogate le disposizioni del vigente Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi ed ogni altra disposizione regolamentare, adottata in precedenza all'entrata in vigore del presente Regolamento, che sia incompatibile con lo stesso.

Per quanto non espressamente previsto, modificato o integrato dal presente Regolamento, si fa rigoroso rinvio alla disciplina di cui alle disposizioni legislative e contrattuali al tempo vigenti.