

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. lgv. N° 150/09, giusta le previsioni degli 16 comma 3 e 31 comma 1 del medesimo decreto e recepisce le disposizioni di cui al comma 2 dell'art 3 del Decreto, 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.

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.

Lo strumento fondamentale di cui la Provincia si avvale a tale scopo è la programmazione di cui all'articolo successivo.

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

Gli atti della programmazione dell'Ente previsti dal TT.UU.EE.LL., opportunamente integrati, sono alla base del ciclo della programmazione.

La Relazione Previsionale e Programmatica (PRP), il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e il Piano degli Obiettivi (PdO), contengono gli elementi essenziali del Piano della *Performance*.

La Provincia in coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione economica e finanziaria, approva i seguenti strumenti di programmazione:

1. La Relazione Previsionale e Programmatica, allegata al Bilancio di previsione che, su base triennale, contiene l'individuazione generale dei programmi con le finalità da conseguire; la Relazione è approvata dal Consiglio Provinciale, unitamente al Bilancio di previsione, su proposta della Giunta, da formularsi a cura del Servizio Finanziario, d'intesa con il Direttore Generale e sentiti i Dirigenti.
2. Il Piano Esecutivo di Gestione, determina gli obiettivi di gestione ed affida la loro attuazione ai Dirigenti dell'Ente, contiene l'articolazione dei programmi della RPP in progetti ed attività, la graduazione delle risorse dell'entrata in capitoli, dei servizi in centri di costo e degli interventi in capitoli, nonché assegna annualmente le risorse umane ritenute necessarie al conseguimento degli obiettivi di gestione; il Piano Esecutivo di Gestione è approvato dalla Giunta, su proposta del Direttore Generale, che si avvale del supporto del Servizio Finanziario, sentiti i Dirigenti.
3. Il Piano Dettagliato degli Obiettivi che, 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
 - ❖ Indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'Amministrazione (riferita ai programmi e progetti previsti nella RPP)
 - ❖ Indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* dei Servizi e dei Dirigenti (rapportata agli obiettivi del PEG). Il PDO è adottato dalla Giunta provinciale, su proposta del Direttore 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.Lgv. 150/209, 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.

ART.6 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'Amministrazione adotta 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 dalla Giunta, su proposta del Direttore Generale, formulata con la collaborazione del Servizio Organizzazione, Sviluppo e Gestione alle Risorse Umane e sentito il Nucleo di Valutazione della *Performance* di cui al successivo art. 9, previa attivazione delle previste forme di coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali.

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.

Il sistema di misurazione e valutazione della *performance* dinamicamente terrà conto degli indirizzi concordati per gli EE.LL. dall'UPI e dalla Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità, prevista dall'art. 13 del d. lgv. N° 150/10.

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 proposto dal Direttore 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 dalla Giunta 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

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, all'apporto significativo ai risultati complessivi della gestione dell'Ente, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, alle capacità di valutazione dei propri collaboratori.

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'adeguata 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.

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 deliberazione G.P. n.154/2010

ART. 11 DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* di cui ai precedenti articoli, trova applicazione a decorrere dall'anno 2011: in particolare, il sistema premiante riguarda l'erogazione dei premi e degli incentivi previsti per l'attività svolta a decorrere dal 2011.

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.