



Provincia di Perugia

Regolamento
sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi
della Provincia di Perugia

***Disciplina di misurazione, valutazione, integrità e
trasparenza della performance***

Approvato con deliberazione di Giunta provinciale n. 423 del 27/09/2010

Sezione I

Programmazione, organizzazione e valutazione della performance

Art. 1 - PRINCIPI GENERALI

1. La Provincia di Perugia assume la programmazione quale principio ispiratore e metodo gestionale di riferimento per il compimento della propria funzione istituzionale, esplicitata nel ciclo della performance.
2. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono principi fondanti del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

Art. 2 - PROGRAMMAZIONE

1. Gli atti della programmazione, annuale e pluriennale, contengono gli elementi per il piano della performance della Provincia.
2. Un estratto di tali documenti è pubblicato sul sito istituzionale a garanzia della trasparenza dell'azione amministrativa.

Art. 3 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E RENDICONTAZIONE

1. La relazione sulla performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente. Essa si aggiunge alla relazione al rendiconto della gestione.
2. La relazione sulla performance è elaborata dalla Direzione Generale attraverso il Servizio Studi Organizzazione e Programmazione, con il supporto di tutti gli Uffici e Servizi dell'Ente. Essa è sottoposta all'Organismo Indipendente di Valutazione e pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.

Sezione II

Valutazione della performance e sistema premiante

Art. 4 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. La performance organizzativa esprime l'attuazione delle politiche provinciali per la soddisfazione delle esigenze della collettività.
2. La performance individuale considera il contributo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento dello stesso, di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa.
3. Il sistema di misurazione evidenzia la correlazione fra la performance organizzativa e quella individuale in tutte le fasi del ciclo della performance stessa.

Art. 5 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed 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 di imparzialità, trasparenza e buon andamento.
2. La valutazione del personale è tesa alla promozione del lavoro di gruppo, nonché a misurare l'apporto e le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.

3. La valutazione della performance individuale è in funzione della performance organizzativa ed è volta, essenzialmente, all'apprendimento organizzativo, allo sviluppo professionale ed al miglioramento del servizio pubblico.

4. La valutazione delle performance dirigenziali riguarda l'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione, 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.

Art. 5 - VALORIZZAZIONE DEL MERITO

1. La valorizzazione del merito dei dirigenti e del personale a seguito della valutazione della performance avviene secondo la disciplina del sistema di valutazione, approvato con apposito atto nel quale è indicata la metodologia operativa e le procedure per la quantificazione dei premi.

Art. 6 - SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE

1. La valutazione della performance individuale è responsabilità del Dirigente della struttura organizzativa ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per il contributo e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.

2. Le posizioni organizzative propongono al Dirigente la valutazione dei loro collaboratori e sono, a loro volta, valutate dal Dirigente.

3. La valutazione della dirigenza è affidata all'Organismo Indipendente di Valutazione.

Art. 7 - VALORIZZAZIONE DEL MERITO

1. Il sistema premiante è costituito dall'insieme dei trattamenti, economici e non, e dei premi previsti dall'ordinamento e dalla contrattazione e deve tendere a valorizzare il merito e incentivare la produttività e la qualità della prestazione lavorativa, in uno spirito di condivisione e collaborazione.

2. La quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente collocato nella parte alta della graduatoria o della soglia di merito stabilita con riferimento alle diverse categorie di apporti e comportamenti considerati, secondo quanto disposto dalla metodologia prevista nel sistema di valutazione.

Art. 8 - TRASPARENZA

1. Il sistema di misurazione, programmazione e valutazione della performance organizzativa e individuale e la documentazione relativa all'applicazione del processo di misurazione e valutazione sono pubblicati sul sito istituzionale della Provincia.

Sezione III

Organismo Indipendente di Valutazione

Art. 9 - FUNZIONI

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance è istituito, in posizione di autonomia e indipendenza rispetto alla struttura organizzativa della Provincia di Perugia, con le seguenti attribuzioni:

- monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni ed elaborazione della una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- tempestiva comunicazione delle criticità riscontrate ai competenti organi di governo dell'amministrazione, nonché alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche;
- validazione della relazione sulla performance, assicurandone la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- garanzia della correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo del bonus annuale delle eccellenze e del premio annuale per l'innovazione, secondo le disposizioni del decreto legislativo 150/2009, dei contratti collettivi nazionali, dei contratti integrativi e dal sistema di valutazione della Provincia di Perugia, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- proposta all'organo di indirizzo politico-amministrativo, della valutazione annuale della dirigenza e la eventuale attribuzione del bonus annuale delle eccellenze e del premio annuale per l'innovazione;
- responsabilità della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche;
- promozione ed attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

Art. 10 - COMPOSIZIONE

1. L'organismo indipendente di valutazione della performance della Provincia di Perugia è composto da tre membri, due dei quali sono esterni all'amministrazione e individuati mediante selezione basata sui curricula presentati, per consentire di valutare le conoscenze, le esperienze e le capacità dei soggetti, favorendo l'equilibrio di genere;
2. Il Direttore Generale svolge le funzioni di Presidente dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance, per assicurare la necessaria esperienza e conoscenza dell'organizzazione e delle relative procedure tecniche;
3. I componenti dell'organismo sono nominati con decreto del Presidente della Provincia, rimangono in carica tre anni e possono essere rinnovati una sola volta.

Art. 11 - FUNZIONAMENTO

1. Nel caso in cui il Direttore Generale sia responsabile di unità organizzative cui siano attribuite risorse e obiettivi, egli percepirà il compenso determinato con le modalità di cui al precedente punto, in qualità di Presidente dell'Organismo Indipendente di Valutazione, in luogo della retribuzione di risultato.
2. Le funzioni di segreteria dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance sono svolte da un dipendente individuato dal Direttore Generale dell'Ente nell'ambito del Servizio Studi Organizzazione e Programmazione.
3. La struttura tecnica permanente a supporto dell'attività dell'organismo è individuata nel Servizio Studi Organizzazione e Programmazione.

Art. 12 - REQUISITI E INCOMPATIBILITÀ

1. Ai componenti dell'organismo Indipendente di Valutazione sono richieste documentate competenze, capacità ed esperienze, manageriali, relazionali e di progettazione e realizzazione di sistemi di valutazione e controllo.

2. I componenti devono in ogni caso possedere diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi.
3. Non possono far parte dell'Organismo soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali o che abbiano rivestito tali ruoli nei tre anni precedenti la nomina o che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti continuativi di collaborazione con l'Ente o che comunque siano per la loro attività in conflitto di interessi con l'Ente.
4. Ciascun componente dell'Organismo Indipendente di Valutazione è tenuto a segnalare al responsabile del Servizio Studi Organizzazione e Programmazione il verificarsi di una delle cause di incompatibilità sopra previste.

Art. 13 - MODALITÀ DI NOMINA

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione è nominato dal Presidente della Provincia previo accertamento dei requisiti, delle competenze e delle capacità specifiche richieste mediante esame dei curricula e della documentazione presentata.
2. La nomina dei componenti esterni dell'organismo deve essere preceduta dalla pubblicazione di un avviso sul sito istituzionale dell'Ente.