



PROVINCIA DI BRINDISI

REGOLAMENTO DI ISTITUZIONE E DI FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ART. 1- DEFINIZIONI

ART. 2 - OGGETTO

ART. 3 - COMPITI

ART. 4 - SEDE, COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

ART. 5 - CONTROLLO STRATEGICO

ART. 6 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

ART. 7- CODICE DI COMPORTAMENTO

ART. 9 -DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

ART. 10 -DEROGA

ART. 1 DEFINIZIONI

La performance è il contributo - risultato e modalità di raggiungimento dello stesso – che un soggetto o unità organizzativa apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni coerenti con la *mission* dell'Ente.

Il ciclo di gestione della performance è un ciclo integrato di definizione ed assegnazione degli obiettivi che l'organo di indirizzo politico-amministrativo intende perseguire, il loro monitoraggio nel tempo, la loro misurazione, valutazione e rendicontazione.

La valutazione della performance organizzativa e individuale consiste nella disamina delle prestazioni dei settori e dei relativi dirigenti sulla base di criteri ed indicatori previamente determinati e con metodologie idonee alla misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi, delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali ed organizzativi. Le valutazioni delle performance dei singoli settori e dei relativi dirigenti costituiranno la base per la valutazione della performance complessiva dell'organizzazione.

Il controllo strategico è il supporto per riorientare l'attività politico-amministrativa, attraverso la valutazione della performance dell'Ente vale a dire dell'impatto dell'azione di governo sui cittadini, la valutazione del gradimento e dell'efficacia dell'attività, della strategia e dei comportamenti di governo e della sua coerenza con il programma di mandato del Presidente della Provincia.

ART. 2 OGGETTO

Il presente regolamento disciplina, ai sensi del D.Lgs. n. 286/1999, del D.Lgs. n. 267/2000, del D.Lgs. n. 165/2001, della Legge n. 15/2009 e del D.Lgs. n. 150/2009 le modalità di funzionamento del *Nucleo di valutazione* e la sua istituzione secondo i principi indicati nelle linee guida di cui alla delibera n. 4/2010 della Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT), oggi Autorità Nazionale AntiCorruzione (ANAC), recante *“Definizione dei requisiti per la nomina dei componenti dell’Organismo indipendente di valutazione (artt. 13, comma 6, lett. g e 14 del D.Lgs n. 150/2009)”* e della successiva delibera CIVIT n. 12/2013 recante *“Requisiti e procedimento per la nomina dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione (OIV)”*.

ART. 3 COMPITI

Il Nucleo di valutazione

- a) mette in atto le attività di valutazione della performance dell'Ente, dei settori e dei relativi dirigenti e di controllo strategico, tese a valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e di altri strumenti di determinazione degli organi di indirizzo politico-amministrativo, in termini di congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti. Tali attività si raccordano e si complementano, in particolare, con le attività del controllo di gestione, svolto dalla specifica struttura tecnica permanente interna;
- b) svolge, nei confronti degli organi politici di governo dell'Ente, un ruolo di guida e supporto nell'elaborazione del Piano della performance; in particolare guidandone la stesura dello stesso e seguendone il monitoraggio continuo nel tempo e i consequenziali riorientamenti emergenti dalle verifiche periodiche;
- c) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione ed elabora una relazione annuale sullo stato dei controlli interni;
- d) sovrintende ai processi di misurazione e valutazione del personale e le relative premialità di merito di tutto il personale, secondo le previsioni dei contratti collettivi nazionali, dei contratti integrativi, dei regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e) fa proprie considerazioni sull'andamento della gestione, al fine di offrire agli organi di direzione politico-amministrativa utili riferimenti per eventuali interventi di indirizzo alla struttura;
- f) comunica tempestivamente le criticità riscontrate agli organi interni di governo dell'Ente, nonché cura le medesime comunicazioni nei confronti degli organismi esterni di controllo;
- g) valida la Relazione sulla performance predisposta annualmente dal Direttore Generale;
- h) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità dell'amministrazione pubblica locale;
- i) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- l) cura la realizzazione di indagini sul clima aziendale, volte a rilevare:
 - il livello di benessere organizzativo del personale dipendente;
 - il grado di condivisione del sistema di valutazione.

Tutte le predette attività possono essere estese anche alle eventuali società partecipate su incarico formale del Presidente che ne stabilisce obiettivi e condizioni.

ART. 4

SEDE, COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

Il *Nucleo di valutazione* ha sede presso l'Ente, coordina le singole attività di controllo e di valutazione, opera in posizione di staff e di autonomia rispetto alle strutture operative e si riunisce almeno una volta al mese.

Il *Nucleo di valutazione* è composto e presieduto dal Direttore Generale, se nominato o dal Segretario Generale, ed è composto da numero due (2) soggetti esterni all'Ente, che dovranno garantire competenze integrate di alta professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale ed in possesso dei seguenti requisiti:

1. REQUISITI GENERALI

1.1. (Cittadinanza) – Possono essere nominati cittadini italiani e cittadini dell'Unione europea.

1.2. (Età) – L'età dei componenti deve essere tale da assicurare, all'Organismo nel suo complesso in caso di scelta per la forma collegiale, esperienza e capacità di innovazione.

1.3. (Equilibrio di genere) La scelta dei componenti deve essere tale da favorire, anche con riferimento alla struttura tecnica permanente, il rispetto dell'equilibrio di genere.

1.4. (Divieto di nomina) Ai sensi dell'articolo 14, comma 8, del decreto legislativo n. 150/2009, i componenti del Nucleo di valutazione non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

1.5. (Requisito linguistico) Il componente dovrà avere una buona e comprovata conoscenza almeno della lingua inglese. Se di cittadinanza non italiana, dovrà altresì possedere una buona e comprovata conoscenza della lingua italiana.

1.6. (Conoscenze informatiche) Il componente dovrà avere buone e comprovate conoscenze tecnologiche di software, anche avanzati.

2. REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CONOSCENZE

2.1. (Titolo di studio) Il componente deve essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi.

2.2. (Tipologia del percorso formativo) E' richiesta la laurea in ingegneria o economia o giurisprudenza o lauree equipollenti. Per le lauree in discipline diverse è richiesto altresì un titolo di studio post-universitario in profili afferenti alle materie suddette nonché ai settori dell'organizzazione e del personale delle pubbliche amministrazioni, del management, della pianificazione e controllo di gestione, o della misurazione e valutazione delle performance. In alternativa al possesso di un titolo di studio post-universitario, è sufficiente il possesso dell'esperienza, prevista dal paragrafo 4.1, di almeno sette anni.

2.3. (Titoli valutabili) Sono valutabili i titoli di studio, nelle materie di cui al paragrafo 2.2., conseguiti successivamente al diploma di laurea e rilasciati da istituti universitari italiani o stranieri o da primarie istituzioni formative pubbliche. Sarà necessario distinguere, ai fini della ponderazione del titolo, tra titoli conseguiti all'esito di un percorso formativo di durata comunque superiore a quella annuale (dottorato di ricerca, master di II livello, corsi di specializzazione) e altri titoli di specializzazione.

2.4. (Studi o stage all'estero) E' valutabile, se afferente alle materie di cui al paragrafo 2.2., un congruo periodo post-universitario di studi o di stage all'estero.

3. REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE ESPERIENZE PROFESSIONALI

3.1. I componenti esterni devono essere in possesso di un'esperienza di almeno cinque anni, in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati ovvero in possesso di un'esperienza giuridico-organizzativa, di almeno cinque anni, maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza.

4. REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CAPACITA

4.1. (Capacità) I componenti dovranno possedere capacità intellettuali, manageriali, relazionali. Dato il loro ruolo di promotori del miglioramento, dovranno dimostrare capacità di creare una visione condivisa e di promuovere diversi modi di lavorare, anche in gruppo, e avere un'appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo.

4.2. (Accertamento della capacità) Le predette capacità e competenze specifiche sono accertate oltre che dagli elementi desumibili dal **curriculum**, nel corso dell'istruttoria finalizzata alla nomina, mediante un eventuale colloquio se ritenuto necessario dal Presidente della Provincia. L'interessato dovrà essere chiamato ad illustrare, in una relazione di accompagnamento al **curriculum**, le esperienze che ritenga significative anche in relazione ai risultati individuali ed aziendali ottenuti e invitato ad esporre l'attività e gli obiettivi che egli ritenga che l'Organismo debba perseguire; tale relazione potrà essere oggetto del predetto colloquio.

La nomina dei componenti spetta al Presidente della Provincia.

Tale nomina è compiuta scegliendo tra quanti, in possesso dei predetti requisiti, abbiano partecipato alla relativa procedura di evidenza pubblica.

La nomina ha durata biennale e può essere prorogata per altri due anni.

Al Presidente del Nucleo di Valutazione, nella persona del Direttore Generale se diverso dal Segretario Generale, non compete alcun compenso. Al Segretario Generale, che presiede il Nucleo di Valutazione, spetta il compenso da quantificare con la maggiorazione della retribuzione di posizione. Il compenso per ciascun componente esterno del Nucleo di Valutazione della Performance, onnicomprensivo, è di euro 5.000,00= annuo, inclusa IVA, se dovuta e sarà erogato trimestralmente dietro presentazione di regolare fattura.

Per lo svolgimento delle attività, ai componenti dell'Organismo è garantito l'accesso a tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa e operativa gestite da ciascun settore.

Il Nucleo di Valutazione è coadiuvato nella attività di misurazione delle performance e nell'esercizio delle relative funzioni da una struttura tecnica permanente interna, preferibilmente la stessa preposta al controllo di gestione.

Il Nucleo di Valutazione garantisce le sue attività in modo continuativo operando sia in forma collegiale sia attraverso le prestazioni d'opera intellettuale rese dai singoli componenti alternativamente mediante accessi alla sede provinciale o mediante elaborazioni/approfondimenti in remoto.

ART. 5 CONTROLLO STRATEGICO

Il controllo strategico ha come oggetto il supporto all'attività di pianificazione strategica, di programmazione, di indirizzo politico-amministrativo e di verifica dell'efficacia sociale delle politiche adottate dagli organi politico-amministrativi, acquisendo e fornendo tutte le informazioni utili allo scopo.

Consta delle seguenti fasi:

- a) supporto all'azione di governo dell'Ente mediante l'introduzione di una logica di programmazione e di un approccio metodologico per progetti e processi;
- b) analisi preventiva di fattibilità ed economicità delle iniziative progettuali strategiche;
- c) analisi dello scenario di riferimento, finalizzata all'individuazione dei principali cambiamenti in atto con l'ausilio di *data base* o di appositi questionari nonché per il consolidamento dei mezzi di coinvolgimento dei cittadini;
- d) analisi di congruità delle finalità dei programmi e dei progetti con il contesto ambientale;
- e) analisi di adeguatezza delle modalità di attuazione dei programmi e progetti con lo scenario di riferimento, operando il raffronto delle soluzioni alternative secondo benefici, costi e capacità di realizzazione;
- f) individuazione degli indicatori per l'acquisizione di informazioni rilevanti nella definizione dei programmi nonché degli indicatori per la verifica del raggiungimento degli obiettivi e della qualità dei servizi erogati.

In particolare, gli indicatori saranno individuati sulla base del fine conoscitivo perseguito e della modalità di rilevazione. Sarà favorita l'analisi congiunta di più indicatori e il loro confronto nel tempo e nello spazio.

L'analisi degli scostamenti, contenente il confronto tra il valore atteso e quello effettivo, indicherà le cause anche disarticolate e le azioni correttive.

ART. 6 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Il *Nucleo di valutazione*, sulla scorta del Sistema di misurazione e valutazione della performance, con cadenza annuale e con garanzia del contraddittorio, propone la valutazione delle performance individuali dei dirigenti relativa all'esercizio di riferimento. Tale valutazione avviene sulla base di una scheda riepilogativa per ciascun dirigente.

Allo scopo si assumono quale riferimento i seguenti fattori:

- a) indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) grado di conseguimento degli obiettivi generali e degli indirizzi dell'Amministrazione,

- nonché gli specifici obiettivi individuali assegnati, in correlazione con le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili;
- c) qualità del contributo personale alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d) capacità organizzativa e flessibilità al fine di utilizzare al meglio tempi e risorse umane disponibili per far fronte ai diversi impegni;
 - e) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
 - f) capacità di motivare e orientare i comportamenti dei propri collaboratori al fine di generare condizioni organizzative favorevoli alla produttività e ad una migliore qualità dei servizi e del rapporto con il cittadino;
 - g) capacità di gestire i fattori organizzativi, promuovendo le opportune innovazioni tecnologiche e procedurali, con particolare riferimento alle risorse umane e ai relativi processi di formazione e sviluppo;
 - h) orientamento all'assunzione di un'ottica di controllo di gestione nell'assolvimento delle funzioni affidate;
 - i) contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e capacità di adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi od emergenze o a processi di cambiamento organizzativo.

Il *Nucleo di valutazione* partecipa al processo valutativo delle posizioni organizzative, delle alte professionalità e delle altre risorse umane supportando i singoli dirigenti nell'elaborazione di una comune metodologia di valutazione al fine di garantire omogeneità ed obiettività di valutazione nei confronti del personale tutto, ed in linea coerente con il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato per gli stessi dirigenti.

La valutazione della performance resa dal Segretario Generale ai fini del riconoscimento dell'indennità di risultato ai sensi del CCNL di categoria spetta, in via esclusiva, al Presidente della Provincia.

Il documento di valutazione annuale della performance individuale si articola in una relazione ovvero in schede, concernenti la valutazione dei risultati, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali ed organizzativi dei dirigenti dei settori.

I punteggi delle schede finali di valutazione annuale approvate dal *Nucleo di valutazione* costituiscono base di calcolo per la distribuzione dei fondi di premialità.

ART. 7 CODICE DI COMPORTAMENTO

Il Presidente del *Nucleo di valutazione*, unitamente ai componenti della struttura tecnica permanente interna, sono tenuti ad osservare le seguenti norme:

- a) l'attività svolta a contatto con la struttura deve in ogni caso avere una valenza puramente conoscitiva e non deve quindi interferire con l'autonomia organizzativa, decisionale ed operativa della struttura stessa;
- b) i risultati, le raccomandazioni di intervento e qualunque dettaglio sull'attività svolta devono essere indirizzate al Presidente;
- c) deve essere assicurata la massima riservatezza nei confronti di qualunque soggetto, sia interno che esterno all'Ente, sull'attività svolta.

ART. 8
DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

L'intero ciclo di gestione della performance, dalla metodologia alle risultanze finali, comprensive delle premialità erogate, sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente e nei *network* degli Enti Locali ai quali l'Ente avrà aderito.

Il Nucleo, al fine di garantire completezza di competenze e di efficacia al sistema integrato dei controlli interni, potrà *on-demand* avvalersi dell'affiancamento di eventuali altre unità ad alta specifica professionalità. Tale apporto incrementale sarà autorizzato dal Presidente della Provincia in uno alla garanzia di accesso a strutture, a uffici e ad atti provinciali.

Per quanto non previsto dal presente regolamento si applicano le disposizioni di legge, i contratti collettivi e i regolamenti di organizzazione, di contabilità e quelli vigenti nelle specifiche materie.

Il presente regolamento annulla e sostituisce integralmente ogni altra regolamentazione o disposizione vigente in materia.

ART. 9
DEROGA

Al fine di dare la necessaria continuità nel processo in corso nonché per la definizione dei processi di valutazione delle performance interne all'Ente, limitatamente all'anno 2015, in deroga a quanto previsto dall'art. 4 del presente Regolamento, la nomina dei componenti esperti esterni il Nucleo di Valutazione, sarà effettuata *intuitu personae* con decreto del Presidente della Provincia, a soggetti che hanno già dimostrato, con prestazione professionale a favore dell'Ente, il possesso di alta professionalità ed esperienza in ordine alla valutazione della performance e della valutazione del personale.