

Allegato A) alla deliberazione giunta n. 24 del 22/02/2010

PROVINCIA
DI
BARLETTA – ANDRIA – TRANI

SETTORE AFFARI GENERALI ORGANI ISTITUZIONALI

**REGOLAMENTO TRANSITORIO PER L'ISTITUZIONE
ED IL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO
INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE**

INDICE

Articolo 1 - **Oggetto del regolamento**

Articolo 2 - **Nomina e composizione dell'organismo indipendente di valutazione**

Articolo 3 - **Incompatibilità**

Articolo 4 - **Dipendenza gerarchica e responsabilità dell'organismo indipendente di valutazione**

Articolo 5 - **Funzioni dell'organismo indipendente di valutazione**

Articolo 6 - **La valutazione del personale con qualifica dirigenziale**

Articolo 7 - **Il processo di valutazione dei dirigenti**

Articolo 8 - **Il controllo strategico**

Articolo 9 - **Risorse**

Articolo 10 - **Accesso ai documenti amministrativi**

Articolo 11 - **Rapporti tra Organismo indipendente di valutazione della performance e controllo di gestione**

Articolo 12 - **Revoca**

Articolo 13 - **Disposizione finale**

Art. 1

Oggetto del regolamento

1. Il presente regolamento disciplina l'istituzione e il funzionamento dell' Organismo indipendente di valutazione della performance della Provincia di Barletta - Andria - Trani ai sensi:
 - degli artt. 7 e 14 del D. Lgs. del 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione delle Legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
 - dell'art. 6 comma 1 del D. Lgs. 286 del 30/07/1999 "Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'art. 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59";
 - dell'art. 147 del D. Lgs. 267 del 18/08/2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento locale";
 - dell'art. 6 del vigente Regolamento sull'ordinamento transitorio degli Uffici e dei Servizi dell'Ente.

Art. 2

Nomina e composizione dell'organismo indipendente di valutazione

1. I componenti dell'organismo indipendente di valutazione della performance sono nominati dal Presidente dell'Ente, previa valutazione dei relativi *curricula*, per un periodo di tre anni. L'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta.
2. L'organismo indipendente di valutazione della performance è composto da tre componenti, di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, di cui uno in qualità di Presidente, ovvero da due componenti con i medesimi requisiti e dal Segretario Generale dell'Ente, in qualità di Presidente. I relativi *curricula* saranno trasmessi per opportuna conoscenza alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 13 del D. Lgs. n. 150/09.
3. Le sedute sono valide con la presenza di due componenti.

Art. 3

Incompatibilità

1. I componenti dell'Organismo indipendente 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.

Art. 4

Dipendenza gerarchica e responsabilità dell'organismo indipendente di valutazione

1. L'organismo indipendente di valutazione della performance opera in posizione di piena autonomia, sia rispetto agli organi di governo, sia rispetto ai responsabili della gestione e risponde per le attività di controllo strategico di cui all'art. 6, comma 1 esclusivamente al Presidente che provvede alla nomina.
2. In ordine ai fatti segnalati e la cui conoscenza consegue dall'esercizio delle relative funzioni di Controllo e Valutazione l'organismo indipendente di valutazione della performance deve riferire eventuali carenze nel funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance ai primi responsabili della performance e cioè ai dirigenti e al vertice politico-amministrativo

Art. 5

Funzioni dell'organismo indipendente di valutazione

1. L'attività dell'organismo indipendente di valutazione della performance ha per oggetto:
 - a. il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni elaborando una relazione annuale sullo stato dello stesso;
 - b. la valutazione delle prestazioni del personale con qualifica dirigenziale proponendo al Presidente dell'Ente la graduatoria sulla valutazione dei dirigenti;
 - c. la consulenza in materia di valutazione del personale, garantendo:
 - la corretta applicazione dei modelli di valutazione delle performance che saranno definiti dal Comitato di attuazione del Protocollo, siglato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dall'Unione delle Province d'Italia, che opererà in costante raccordo con la Commissione di cui all'art. 13;
 - la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi, da eseguirsi nel pieno rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.
 - d. la realizzazione annuale di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione al fine di rafforzare il dialogo in seno all'Amministrazione, condizione necessaria al raggiungimento degli obiettivi.
 - e. la valutazione dell'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti;
 - f. ogni altro compito assegnato dalle leggi, statuti, regolamenti o funzioni direttamente attribuite dal Presidente della Provincia.

Art. 6

La valutazione del personale con qualifica dirigenziale

1. La valutazione dei dirigenti ha per oggetto:
 - a) la valutazione del rendimento inteso come la capacità di conseguire risultati in rapporto agli obiettivi espressi nel P.E.G;
 - b) la valutazione dei comportamenti direzionali espressi nell'esercizio del ruolo connesso all'incarico assegnato.
2. L'attività di valutazione del personale dirigente ha lo scopo di erogare la retribuzione di risultato come previsto dal CCNL, di orientare le prestazioni dei dirigenti verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, di valorizzare e promuovere lo sviluppo professionale degli stessi, nell'ambito di un contesto operativo orientato ad obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, nonché di trasparenza ed imparzialità della gestione amministrativa.
3. La valutazione deve considerare le effettive condizioni organizzative e gestionali in cui è esercitato il ruolo di responsabile, tenendo conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, sia delle eventuali difficoltà del contesto operativo o di eventi non prevedibili in sede di definizione degli obiettivi. Infine, la valutazione deve tenere conto del peso strategico degli obiettivi rispetto agli indirizzi politico amministrativi.
4. L'attività di valutazione dei dirigenti viene effettuata, oltre che sulla scorta del presente regolamento, anche in base ai modelli di valutazione delle performance, la cui definizione compete al Comitato di attuazione del Protocollo, siglato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dall'Unione delle Province d'Italia, per valorizzare la produttività del lavoro pubblico, l'efficienza e la trasparenza delle Province, in attuazione del D. Lgs. n. 150/2009.

Art. 7

Il processo di valutazione dei dirigenti

1. Il processo valutativo deve attivarsi attraverso le seguenti fasi:
 - a) Proposizione al Presidente, per il successivo iter di approvazione, sulla base dei ridetti modelli di valutazione delle performance definiti dal Comitato di attuazione, e, comunque, in assenza, tenendo conto delle specificità organizzative dell'Ente, dei criteri generali relativi a:
 - individuazione dei parametri per la graduazione delle posizioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
 - modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - b) negoziazione degli obiettivi - risultati attesi, con individuazione degli indicatori misurabili al fine della verifica e della valutazione;
 - c) indicazione dei comportamenti direzionali attesi;

- d) predisposizione del sistema di reporting periodico sulla gestione e del monitoraggio delle osservazioni sui comportamenti direzionali;
- e) analisi periodica dei reports;
- f) supporto ai responsabili per l'attivazione di azioni correttive per le criticità evidenziate nell'attuazione degli obiettivi e nei comportamenti direzionali;
- g) valutazione delle performance dei dirigenti, considerando - oltre alla sostanziale corrispondenza dei risultati agli obiettivi assegnati - il complessivo apporto al miglioramento gestionale dell'Ente;
- h) proposizione al Presidente, per la relativa approvazione, dell'esito della valutazione annuale dei dirigenti di settore e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/09.

Art. 8

Il controllo strategico

1. Il controllo strategico di cui all'art. 6 co. 1 del D. Lgs. n. 286/99 si qualifica come attività di consulenza interna per gli amministratori, ed ha lo scopo di verificare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti.
2. Per l'espletamento di detta funzione l'Organismo indipendente di valutazione della Performance:
 - raccoglie preliminarmente tutti i dati di riferimento desumibili dai documenti di programmazione, dagli atti di indirizzo e dalle direttive emanate dagli organi di governo;
 - enumera le missioni affidate dalle norme, gli obiettivi contenuti nel P.E.G ed in altri strumenti di programmazione economico-finanziaria, le scelte contenute nelle direttive e le correla alle risorse umane, finanziarie e materiali disponibili;
 - effettua l'analisi preventiva e successiva in ordine alla fattibilità ed ai fattori di criticità degli indirizzi impartiti e delle scelte compiute, identifica gli eventuali fattori ostativi alla realizzazione di quanto contenuto negli atti di programmazione e di indirizzo, le eventuali responsabilità per mancata o parziale attuazione e i possibili rimedi;
 - a tal fine sottopone periodicamente al Presidente una fotografia chiara sull'andamento della performance, cioè su come l'Ente sta operando per raggiungere gli obiettivi.

Art. 9

Risorse

1. L'Organismo indipendente di valutazione della Performance si avvale di una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, che ha il compito di

verbalizzare le riunioni e di svolgere attività di raccolta, studio, ricerca ed elaborazione di documenti, prospetti e dati statistici economico-finanziari, amministrativi etc.

2. Il responsabile della ridetta struttura tecnica permanente deve essere individuato tra coloro che posseggono una specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche.

Art. 10

Accesso ai documenti amministrativi

1. Per la propria attività l'Organismo indipendente di valutazione della Performance utilizza le fonti informative degli uffici, i dati direttamente prodotti dai dirigenti, dall'ufficio di supporto amministrativo all'Organismo, dall'Ufficio Controllo di Gestione, dagli Amministratori e da chiunque sia portatore di interessi purchè identificabile.
2. L'accesso ai verbali delle riunioni è garantito agli interessati, quando la conoscenza sia necessaria per curare o per difendere i propri interessi giuridici ai sensi dell'art. 24, comma 2 della L. 241/90.

Art. 11

Rapporti tra Organismo indipendente di valutazione della performance e controllo di gestione

1. L'Organismo indipendente di valutazione della Performance nell'espletamento della propria attività utilizza anche i risultati del controllo di gestione.
2. Ai fini del controllo di gestione è necessario determinare le unità organizzative soggette al controllo, le procedure per l'individuazione degli obiettivi, l'insieme dei prodotti e delle finalità da conseguire, i sistemi di rilevazione e il piano degli indicatori di efficienza, efficacia ed economicità e la frequenza delle attività di reporting.
3. Gli organi di indirizzo politico amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi, avvalendosi delle risultanze dei sistemi di controllo di gestione presenti nell'amministrazione.

Art. 12

Revoca

1. Uno o più componenti del nucleo possono essere revocati anticipatamente su decisione motivata del Presidente.

Art. 13

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto nel presente regolamento, si fa espresso richiamo alle norme di leggi vigenti e al CCNL per il comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali - Area dirigenti.