



Deliberazione di Giunta Provinciale
N. 124 del 18/09/2012

Classifica: **003.** Anno **2012**

Oggetto: **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE. METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIPENDENTI E DEI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA O DI ALTA PROFESSIONALITA'. APPROVAZIONE.**

<i>Ufficio Proponente</i>	DIREZIONE ORGANIZZAZIONE
<i>Riferimento PEG</i>	85
<i>Centro di Costo</i>	85
<i>Resp. del Proc.</i>	Dr.ssa Laura Monticini
<i>Dirigente/ Titolare P.O</i>	MONTICINI LAURA - DIREZIONE ORGANIZZAZIONE - VICE
	SEGRETARIA GENERALE
<i>Relatore</i>	ASS. LEPRI TIZIANO

Vice Segretario : **MONTICINI LAURA**

Deliberazione di Giunta Provinciale N. **124** del **18/09/2012**

L' anno **duemiladodici** e questo di **18** del mese **Settembre** in Firenze ed in una sala di Palazzo Medici Riccardi sede della **PROVINCIA DI FIRENZE**, alle ore **16.30** regolarmente avvisati si sono riuniti i Sigg.

(P) BARDUCCI ANDREA	(A) BILLI GIACOMO
(A) GIORGETTI STEFANO	(P) CRESCIOLI RENZO
(P) LEPRI TIZIANO	(P) DI FEDE GIOVANNI
(P) ROSELLI PIETRO	(P) FRACCI CARLA
(P) SIMONI ELISA	(P) SPACCHINI SONIA
(P) GAMANNOSSI MARCO	(P) CONIGLIO ANTONELLA
(P) CANTINI LAURA	

Il Presidente Sig. **BARDUCCI ANDREA**, constatato il numero legale ed assistito dal Vice Segretario Sig. **MONTICINI LAURA** pone in discussione l'argomento all'ordine del giorno. Dopo ampio dibattito

la Giunta Provinciale

Premesso che:

- il D. Lgs. 150/2009, in attuazione della legge delega 4 marzo 2009, n. 15 in materia di produttività del lavoro pubblico, ha introdotto principi fondamentali ed innovativi atti ad ottimizzare e rendere sempre più efficiente e trasparente l'attività delle pubbliche amministrazioni e degli Enti Locali in particolare;
- con deliberazione della Giunta provinciale n. 81 del 24/05/2011 è stata approvata una modifica al proprio Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi con la quale sono state introdotte norme di adeguamento alle suddette disposizioni normative;
- in particolare al Titolo III del Regolamento rubricato "La struttura amministrativa e la performance" è stato inserito il Capo II "Sistemi di controllo, misurazione e valutazione" nel quale risultano disciplinati il ciclo di gestione della performance, i soggetti attivi e passivi della valutazione, le funzioni e le caratteristiche dell'Organismo Indipendente di Valutazione;
- l'art. 17 del Regolamento stabilisce che la Relazione Previsionale e Programmatica triennale, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) ed il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) annuali, lo Stato di attuazione finale dei Programmi e Progetti della Relazione Previsionale e Programmatica, lo Stato di attuazione finale del Piano Esecutivo di Gestione/Piano dettagliato degli Obiettivi nonché la verifica intermedia degli stessi assolvono le funzioni di cui all'art. 4 del decreto rubricato "ciclo di gestione della performance" con riferimento alle fasi a), b), c) ed f) indicate al comma 2;
- gli artt. 18, 19 e 19bis del Regolamento individuano i soggetti attivi e passivi della valutazione ed i criteri generali da seguire per la valutazione della performance dei dirigenti, degli incaricati di posizione organizzativa e del personale non dirigenziale di cui al citato art. 4 del decreto, fasi d) ed e) del comma 2;
- l'art. 19ter del Regolamento riguardante l'Organismo Indipendente di Valutazione ne individua composizione e funzioni, fra cui anche quella di proporre alla Giunta il sistema di valutazione della performance e le sue modifiche periodiche;

Considerato che:

- ormai da molti anni sono stati introdotti presso l'ente sistemi di valutazione della qualità della prestazione individuale del personale dirigenziale e non dirigenziale a cui è collegato il riconoscimento di una parte di retribuzione accessoria (retribuzione di risultato per dirigenti e posizioni organizzative, produttività per il personale non dirigenziale), come previsto dai rispettivi CCNL;
- il PEG/PdO si compone di schede che si caratterizzano per una serie di elementi quali: la catalogazione, descrizione, codifica degli obiettivi, la scomposizione in fasi di attività, l'individuazione dei risultati attesi e dei responsabili delle risorse finanziarie legate all'obiettivo, l'introduzione, dall'anno 2011, dell'indicazione nominativa delle risorse umane che contribuiscono (anche percentualmente) al conseguimento dell'obiettivo, l'introduzione, dall'anno 2012, degli stakeholder che caratterizzano l'obiettivo e la previsione di introdurre, dagli anni successivi, in almeno una scheda afferente a ciascuna struttura dell'Ente, l'individuazione di target specifici riguardanti la rilevazione della soddisfazione degli utenti (customer satisfaction), l'individuazione degli indicatori di efficienza, efficacia, economicità e delle quantità degli stessi immesse come valori attesi da confrontare con quelli a consuntivo;
- il Piano sopra descritto è in costante evoluzione ed annualmente viene aggiornato ed integrato con nuovi elementi volti a migliorare il sistema della programmazione ed il sistema degli indicatori, orientandoli sempre di più verso gli obiettivi dell'Amministrazione;

Ritenuto pertanto che il vigente sistema della programmazione, inteso come individuazione di obiettivi e di verifica del loro raggiungimento, risulti fortemente in linea con le vigenti disposizioni sul tema e pienamente rispondente alle esigenze dell'Amministrazione, seppur suscettibile di miglioramento continuo, come peraltro lo è stato negli anni dalla sua introduzione fino ad oggi;

Ravvisata l'opportunità di implementare il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, e collegare tale sistema alla premialità del personale secondo principi di valorizzazione del merito e incentivazione alla performance, procedendo quindi alla adozione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" come previsto agli artt. 7 e 18 del decreto, a cui gli enti territoriali sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti rispettivamente ai sensi dell'art. 16, comma 2, e dell'art. 31;

Richiamato, altresì, l'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 01/08/2011, n. 141 a modifica ed integrazione del D. Lgs. 150/2009;

Preso atto che:

- con deliberazione della Giunta Provinciale n. 156 del 27/09/2011 è stato stabilito che, nelle more della nomina dell'O.I.V., resta in vigore il Nucleo di Valutazione, nominato con D.G.P. n. 174 del 28/07/2009;
- nel corso del corrente anno il Nucleo si è riunito più volte ed ha presentato alcune proposte inerenti i criteri generali del sistema di valutazione, in linea con gli strumenti di programmazione in vigore;
- tali criteri generali sono stati sviluppati in stretto rapporto con il Direttore compartimentale del IV° Dipartimento “Risorse Finanziarie, Organizzazione, Economato e Provveditorato” e con il Direttore della Direzione Organizzazione ed è stata conseguentemente elaborata una proposta operativa inerente il sistema di misurazione e valutazione della performance e la metodologia per la valutazione della performance dei dipendenti e dei responsabili di posizione organizzativa o di alta professionalità, in conformità con le disposizioni contenute nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ;
- la metodologia riguardante i dirigenti è in corso di elaborazione ed approfondimento e costituirà oggetto di successivo provvedimento;

Richiamate:

- la Deliberazione della Giunta Provinciale n. 84 del 12 giugno 2012 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2012 con l'introduzione di rilevanti sezioni rispetto agli anni precedenti, richiamate nella nota della Direzione Generale n. 1512 del 14/06/2012;
- la Deliberazione della Giunta Provinciale n. 85 del 12 giugno 2012 con la quale è stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2012 il quale riporta, in allegato, l'albero degli obiettivi contenuti nel PEG/PdO in cui sono evidenziati, per la prima volta, gli obiettivi definiti “strategici”;
- la Deliberazione della Giunta Provinciale n. 86 del 12 giugno 2012 con la quale è stato approvato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2012/2014;

Dato atto che:

- la proposta definitiva è stata licenziata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 3 settembre 2012 e trasmessa all'Amministrazione con nota prot. n. 10/2012/U di pari data;
- il Nucleo di Valutazione nel proporre la metodologia ha tenuto conto dell'attuale organizzazione valutativa complessiva (tipologia delle schede, punteggi ecc.) integrandola

con quelle parti che il D.Lgs. 150/2009 ha innovato (performance di ente, performance organizzativa o di struttura e performance individuale); le integrazioni indicate sono state apportate in stretto contatto con il Direttore Generale, il Direttore compartimentale del IV° Dipartimento “Risorse Finanziarie, Organizzazione, Economato e Provveditorato” e con il Direttore della Direzione Organizzazione;

- la proposta elaborata dal Nucleo è stata consegnata alla RSU e alle OO.SS. nella riunione del 12 settembre 2012;

Ravvisata l’opportunità di procedere alla sua approvazione;

Precisato che i pesi ed i parametri riportati nella metodologia allegata potranno essere modificati ed aggiornati sulla base delle strategie operative che l’Amministrazione intende attuare; essi restano comunque in vigore fino a successiva modifica;

VISTO il D.Lgs. 267/2000, testo unico delle leggi sull’ordinamento delle autonomie locali;

VISTO il D.Lgs. 165/2001, testo unico delle leggi sul pubblico impiego;

VISTO il D.Lgs. 150/2009 ed il D.Lgs. 141/2011;

VISTO lo Statuto dell’Ente;

VISTO il vigente Regolamento sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Preso atto del parere in ordine alla regolarità tecnica espresso dalla dott.ssa Laura Monticini in data 13/09/2012 ai sensi dell’art.49 del D. Lgs 267/2000 come da allegato alla proposta di delibera e dato atto che si prescinde da quello di regolarità contabile in quanto dal presente atto non derivano oneri per l’amministrazione;

A VOTI UNANIMI

DELIBERA

- 1) Di approvare il “Sistema di misurazione e valutazione della performance e la metodologia per la valutazione della performance dei dipendenti e dei responsabili di posizione organizzativa o di alta professionalità, allegato sub A alla presente deliberazione.
- 2) Di precisare che i pesi ed i parametri riportati nella metodologia allegata potranno essere modificati ed aggiornati sulla base delle strategie operative che l’Amministrazione intende attuare; essi restano comunque in vigore fino a successiva modifica.
- 3) Di stabilire che il presente Sistema sia pubblicato sul sito web della Provincia nella sezione “Trasparenza, valutazione e merito”.
- 4) Di riservarsi l’adozione di ulteriore e separato atto per l’approvazione della metodologia per la valutazione della performance dei dirigenti.

DELIBERA ALTRESI'

A voti parimenti unanimi, attesa l'urgenza, di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 1, del D.Lgs 267/2000.

“Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico e' memorizzato digitalmente ed e' rintracciabile sul sito internet <http://attionline.provincia.fi.it/>”