



PROVINCIA
DI FIRENZE

Deliberazione di Giunta Provinciale

N. 165 del 04/12/2012

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

Oggetto: **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.
APPROVAZIONE DELLA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE DELLA DIRIGENZA.**

<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

Segretario : **TRISCIUOGGIO EMILIA**

Deliberazione di Giunta Provinciale N. **165** del **04/12/2012**

L' anno **duemiladodici** e questo di **4** del mese **Dicembre** in Firenze ed in una sala di Palazzo Medici Riccardi sede della **PROVINCIA DI FIRENZE**, alle ore **14.30** regolarmente avvisati si sono riuniti i Sigg.

(P) BARDUCCI ANDREA

(P) BILLI GIACOMO

(P) 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 Segretario Sig. **TRISCIUOGGIO EMILIA** 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 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 vengono 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 prevede che 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 sono assolte attraverso 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, la verifica intermedia e lo stato di attuazione finale del Piano Esecutivo di Gestione/Piano dettagliato degli Obiettivi;
- 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;

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;
- la Deliberazione della Giunta Provinciale n. 124 del 18 settembre 2012 con la quale è stato approvato 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;

Confermato quanto riportato nella premessa della suddetta D.G.P. 124/2012 ed in particolare 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;

- pertanto il vigente sistema della programmazione, inteso come individuazione di obiettivi e di verifica del loro raggiungimento, risulta 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 anche per la Dirigenza e collegare tale sistema alla premialità secondo principi di valorizzazione del merito e incentivazione alla performance, procedendo quindi alla adozione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale con qualifica dirigenziale" come previsto dagli 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;
- la proposta definitiva è stata licenziata dal Nucleo di Valutazione nella seduta dell'11 ottobre 2012 e trasmessa alla Direzione Organizzazione con nota prot. n. 2416/2012 in data 18/10/2012;
- 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);
- la proposta elaborata dal Nucleo è stata illustrata alla RSA e alle OO.SS. nelle riunioni del 7 e 12 novembre 2012, come da verbali depositati in atti;

Ravvisata l'opportunità di procedere alla sua approvazione;

Considerato:

- che la metodologia per la valutazione della performance dei dirigenti prevede che ciascun dirigente sia valutato con riferimento ai tre livelli di performance - di ente, organizzativa o di struttura ed individuale;
- che a sua volta la performance di ente è legata alla media delle percentuali di raggiungimento di tutti gli obiettivi contenuti nel PEG ed alla media delle percentuali di raggiungimento di obiettivi specifici riguardanti l'intera struttura dell'Ente, annualmente individuati dalla Giunta in occasione dell'approvazione del PEG/PdO. Tali obiettivi specifici sono solo eventuali: qualora la Giunta non ritenesse di prevederli, il punteggio ad essi riferito va ad incrementare quello collegato al risultato della media delle percentuali di raggiungimento di tutti gli obiettivi contenuti nel PEG;
- che la suddetta previsione di obiettivi specifici si ritrova anche nel sistema della performance in vigore per il comparto;
- che a tal proposito l'Amministrazione, richiamati gli obiettivi descritti nelle Linee Guida per la gestione del PEG, approvate con Deliberazione della Giunta Provinciale n. 84 del 12 giugno 2012, ha individuato per l'anno 2012 l'elenco degli obiettivi specifici riguardanti l'intera struttura dell'ente, allegato sub b) alla D.G.P. 127/2012;
- che risulta pertanto opportuno confermare tale elenco anche per la dirigenza;

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;

Preso atto infine che:

- dalla seconda parte dell'anno 2011 è stato attivato un sistema di "controllo della regolarità amministrativa", sotto la direzione del Segretario Generale;
- inizialmente tale sistema si è rivolto ad alcune tipologie di atti e si è andato estendendo nel corso del 2012 con l'obiettivo di andare a regime dall'anno 2013;
- peraltro il D.L. 10/10/2012, n. 174, nel modificare il sistema dei controlli interni, ha inserito nel TUEL l'art. 147bis che fa espresso riferimento al controllo di regolarità amministrativa;
- si ravvisa pertanto la necessità di prevedere che le risultanze di tale controllo vadano ad integrare gli elementi di valutazione della performance individuale delle figure dirigenziali;
- dall'anno 2013 la valutazione del fattore "capacità di analisi e sintesi dei problemi, individuazione delle priorità e pianificazione dell'attività degli uffici, di risolvere i

problemi” sarà effettuata tenendo conto anche delle risultanze del controllo di regolarità amministrativa;

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 Responsabile della Direzione Organizzazione dott.ssa Laura Monticini in data 29/11/2012 e contabile dal Responsabile della Direzione Servizi Finanziari dott. Rocco Conte in data 3/12/2012 , come da allegati alla proposta di delibera, ai sensi dell’art. 49 del D. Lgs 267/2000;

Con votazione unanime

DELIBERA

- 1) Di approvare il “Sistema di misurazione e valutazione della performance e la metodologia per la valutazione della performance dei dirigenti”, 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 confermare anche per la dirigenza l’elenco degli obiettivi specifici riguardanti l’intera struttura dell’ente approvati con Deliberazione della Giunta Provinciale n. 127/2012 in premessa citata, al cui raggiungimento è legata l’attribuzione di una parte del punteggio riferito alla performance dell’ente anno 2012, come previsto nel sistema di misurazione e valutazione della performance.
- 5) Di stabilire inoltre che, a decorrere dall’anno 2013, la valutazione della performance individuale dei dirigenti - fattore *“capacità di analisi e sintesi dei problemi, individuazione delle priorità e pianificazione dell’attività degli uffici, di risolvere i problemi”* sia effettuata tenendo conto anche delle risultanze del sistema di controllo di regolarità amministrativa.

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/>”