



PROVINCIA DI LIVORNO

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE, INTEGRITÀ E TRASPARENZA DELLE PERFORMANCE

Approvato con Decreto Presidenziale n. 23 del 31.01.2024
In vigore dal 31 gennaio 2024

Sommario

SEZIONE I Programmazione, organizzazione e valutazione annuale della performance3

Articolo 1 - Principi generali3

Articolo 2 - Programmazione3

Articolo 3 - Relazione sulla performance e rendicontazione.....3

SEZIONE II Valutazione della performance e premi5

Articolo 4 – Valutazione del servizio e valorizzazione delle professionalità5

Articolo 5 – Valutazione dei Dirigenti di Settore5

Articolo 6 – Valutazione dei Responsabili di Servizio5

Articolo 7 – Valutazione del personale6

SEZIONE III Integrità, trasparenza e Nucleo di Valutazione.....7

Articolo 8 – Integrità e controlli di regolarità7

Articolo 9 – Nucleo di Valutazione7

SEZIONE I
Programmazione, organizzazione e valutazione
annuale della performance

Articolo 1 - Principi generali

1. Il presente Regolamento costituisce attuazione delle normative ed adeguamento dell'ordinamento dell'Ente ai principi contenuti nelle vigenti disposizioni legislative dettate in materia di misurazione e valutazione della performance e valorizzazione del merito.
2. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base 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.
3. Ai fini di cui al comma precedente il Presidente della Provincia predispone apposita Relazione sulle performance di cui al successivo art. 3.

Articolo 2 - Programmazione

1. Gli atti della programmazione, ivi compreso quello di valutazione, sono alla base del ciclo della performance.
2. Il Documento Unico di Programmazione (DUP), il Bilancio, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione SEZIONE 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione (PIAO) costituiscono il ciclo della performance.
3. Il DUP rappresenta il documento di programmazione della performance strategica annuale e triennale rispetto agli obiettivi e strategie del Programma di Governo del Presidente della Provincia.
4. Il PIAO rappresenta il documento di programmazione operativa e attuativa degli indirizzi e degli obiettivi strategici.
5. Gli obiettivi programmati sono generalmente definiti secondo i caratteri di cui all'art. 5, comma 2 del D.Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150, e s.m.i.
6. I dirigenti della struttura organizzativa informano il Direttore Generale (ove nominato), il Segretario Generale ed il Nucleo di Valutazione sullo stato di attuazione delle performance programmate, anche al fine di proporre la riprogrammazione degli obiettivi e delle performance stesse.

Articolo 3 - Relazione sulla performance e rendicontazione

1. La Relazione sulla performance costituisce lo strumento di misurazione, valutazione e trasparenza dei risultati dell'Ente. Essa è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.

2. La Relazione sulla performance viene approvata dal Presidente della Provincia e validata dal Nucleo di Valutazione, di norma entro il 20 giugno di ogni anno.

SEZIONE II

Valutazione della performance e premi

Articolo 4 – Valutazione del servizio e valorizzazione delle professionalità

1. La valutazione della performance individuale è in funzione della performance organizzativa ed è volta, in primo luogo, all'apprendimento organizzativo, allo sviluppo professionale ed al miglioramento del servizio.
2. La valorizzazione del merito dei dirigenti dei settori, dei responsabili di servizio e del personale a seguito della valutazione della performance avviene anche con il sistema premiante di cui ai successivi art. 5,6 e 7.

Articolo 5 – Valutazione dei Dirigenti di Settore

1. La valutazione dei Dirigenti di Settore riguarda l'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione dell'Ente, la performance dei servizi e dei progetti di competenza, il conseguimento di specifici obiettivi individuali, nonché le capacità, le competenze tecniche e manageriali, la capacità di valutazione dei propri collaboratori e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. La valutazione è diretta a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, il riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.
3. La valutazione della performance dei Dirigenti di Settore è effettuata dal Presidente con il supporto del Nucleo di Valutazione; a questa segue l'attribuzione dei premi sulla base della metodologia operativa e delle procedure previste per l'erogazione dei premi.
4. La valutazione della performance del Segretario/Direttore è effettuata dal Presidente della Provincia; a questa segue l'attribuzione dei premi sulla base della metodologia operativa e delle procedure previste per l'erogazione dei premi.

Articolo 6 – Valutazione dei Responsabili di Servizio

1. La valutazione dei Responsabili di Servizio riguarda l'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione del Settore, la performance del servizio e dei progetti di competenza, il conseguimento di specifici obiettivi individuali, nonché le capacità, le competenze tecniche e manageriali, la capacità di valutazione dei propri collaboratori e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. La valutazione è diretta a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale del Settore, il riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

3. La valutazione della performance dei Responsabili di Servizio è effettuata dal Dirigente del settore di appartenenza; a questa segue l'attribuzione dei premi sulla base della metodologia operativa e delle procedure previste per l'erogazione dei premi.

Articolo 7 – Valutazione del personale

1. La valutazione del personale riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. La valutazione del personale è collegata agli indicatori di performance relativi alla struttura di assegnazione, alla qualità del contributo assicurato alla performance della struttura di riferimento, alle competenze professionali dimostrate.
3. La suddetta valutazione compete al Dirigente del settore di appartenenza su proposta del Responsabile di Servizio nella quale il dipendente è collocato 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 l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.
4. Il sistema premiante il merito a seguito della valutazione della performance è costituito dall'insieme dei trattamenti e dei premi previsti dall'ordinamento.
5. Con apposito Decreto del Presidente della Provincia, con il parere del Nucleo di valutazione, sono approvati la metodologia operativa e le procedure per l'erogazione dei premi, che rimangono validi anche per le annualità successive fino a successiva variazione.
6. La valutazione di cui al presente articolo può rilevare ai fini delle incentivazioni di carriera e dello sviluppo professionale.

SEZIONE III

Integrità, trasparenza e Nucleo di Valutazione

Articolo 8 – Integrità e controlli di regolarità

1. L'integrità dell'azione amministrativa è assicurata con controlli di regolarità.
2. I Responsabili di funzione apicale, in relazione all'esercizio delle funzioni di competenza, sono direttamente responsabili dell'integrità dell'azione amministrativa.
3. Il Segretario Generale adotta, sentito il Nucleo di Valutazione, un programma annuale dei controlli.
4. Il Nucleo di Valutazione riferisce periodicamente al Presidente della Provincia sullo stato del sistema dei controlli interni e sui risultati delle connesse attività.

Articolo 9 – Nucleo di Valutazione

1. Funzioni

Il Nucleo di Valutazione

- a) provvede alla predisposizione ed aggiornamento del sistema di misurazione, valutazione della performance del personale, da approvarsi con decreto del Presidente;
- b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale e di controllo interno di integrità; a questo fine trasmette al Presidente della Provincia una relazione annuale sull'attività di monitoraggio svolta;
- c) valida la Relazione annuale sulla performance, attestando la sua conformità alla effettiva situazione dell'Ente;
- d) supporta nella attività di programmazione e valutazione della performance organizzativa;
- e) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti previsti in materia di valutazione, trasparenza ed l'integrità delle amministrazioni pubbliche;
- f) promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità delle amministrazioni pubbliche locali;
- g) fornisce un'azione di supporto nella definizione dei processi di riorganizzazione della struttura organizzativa dell'ente;
- g) assolve agli obblighi di certificazione richiesti;
- f) stabilisce le modalità per il proprio efficace funzionamento.

2. Composizione e funzionamento

Il Nucleo di valutazione è organo collegiale composto da:

- dal Segretario Generale che lo preside; il Segretario si astiene dalle valutazioni e votazioni di ogni atto riguardante le proprie performance
- da due componenti esterni all'Ente, nominati dal Presidente della Provincia, in possesso dei requisiti previsti per la nomina.

Assiste un segretario verbalizzante dipendente dell'ente nominato dal Presidente del Nucleo.

Il Nucleo di Valutazione svolge la propria attività in forma collegiale anche da remoto ed in forma asincrona; le riunioni del Nucleo di Valutazione sono validamente costituite anche con la presenza di soli due componenti e le decisioni sono assunte a maggioranza dei presenti e, in caso di parità nella votazione, prevale la decisione del Presidente del Nucleo; ogni attività svolta collegialmente deve essere verbalizzata.

3. Requisiti e incompatibilità

Ai componenti del Nucleo di Valutazione sono richieste documentate competenze, capacità intellettuali, manageriali, esperienza pregressa manageriale e di progettazione. In particolare sono richieste:

- 1) capacità di valutazione e visione strategica (identificazione e valutazione delle missioni strategiche);
- 2) competenze sulla valorizzazione delle risorse umane (valutazione dei comportamenti organizzativi).

I componenti devono in ogni caso possedere diploma di laurea magistrale o di laurea quadriennale magistrale.

Non possono far parte del Nucleo di Valutazione soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali o che abbiano rivestito tali incarichi e cariche nell'anno precedente la nomina o che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti continuativi di collaborazione con l'Ente o che comunque siano per le loro attività in conflitto di interessi con l'Ente.

4. Modalità di nomina

Il Nucleo di Valutazione è nominato dal Presidente della Provincia, previo accertamento dei requisiti, delle competenze e delle capacità specifiche richieste, tenuto conto dei curricula presentati.

La nomina del Presidente e degli altri membri deve essere pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.

Nelle more di individuazione di apposita procedura ad evidenza pubblica per la nomina del Nucleo di Valutazione, possono essere confermati i membri del Nucleo di Valutazione in carica.

5. Durata in carica e revoca

Il Nucleo di Valutazione dura in carica fino alla scadenza amministrativa del Presidente, per fine mandato o per qualsiasi altra causa e i componenti possono essere rinnovati.

La revoca dei componenti del Nucleo di Valutazione avviene con provvedimento motivato dal Presidente della Provincia nel caso di sopraggiunta incompatibilità o per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'Ente o in contrasto con il ruolo assegnato.

6. Struttura tecnica

Il Nucleo di Valutazione per lo svolgimento delle funzioni assegnate si avvale di una struttura tecnica composta da dipendenti dell'Ente con specifiche ed attinenti competenze in materia, individuati dal Presidente del Nucleo.