

Estratto del Registro delle Deliberazioni DELLA GIUNTA DELLA PROVINCIA DI REGGIO NELL'EMILIA

Delibera n. 172

SEDUTA DEL 25/09/2014

Riguardante l'argomento inserito al n. 16 dell'ordine del giorno:

RENDICONTO DEL PIANO DELLA PERFORMANCE E DEL RELATIVO SISTEMA DI VALUTAZIONE ADOTATTO NELL'ENTE (PROT.N.53274/2014)

L'anno **duemilaquattordici** questo giorno **25** del mese di **Settembre** alle ore **15:00** in Reggio Emilia, nella sala delle adunanze posta nella Sede Provinciale, si è riunita la Giunta della Provincia per trattare gli affari all'ordine del giorno.

Presiede l'adunanza la Sig.ra **MASINI SONIA**.

Sono presenti i Signori:

MASINI SONIA	PRESIDENTE	Presente
SACCARDI PIERLUIGI	VICEPRESIDENTE	Presente
RIVI ROBERTA	ASSESSORE	Assente
GENNARI ALFREDO	ASSESSORE	Presente
MALAVASI ILENIA	ASSESSORE	Assente
TUTINO MIRKO	ASSESSORE	Presente
FANTINI MARCO	ASSESSORE	Presente
ACERENZA ANTONIETTA	ASSESSORE	Presente

Presenti n. **6** Assenti n. **2**

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE Dott.ssa DORIANA SACCHETTI.

Il Presidente, riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA PROVINCIALE

Premesso che:

- il D.Lgs 150/2009 (cosiddetto Decreto Brunetta) ha introdotto alcuni principi generali in tema di misurazione e valutazione della performance, prevedendo all'art.3 che siano volte *"..al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti..."*;
- la Provincia di Reggio Emilia ha recepito tali principi con la modifica del Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi deliberata con atto della Giunta provinciale n.49 del 22/2/2011;
- successivamente ha modificato, ove necessario, gli strumenti premianti e di valutazione del personale coerentemente alle previsioni suddette e in un'ottica particolarmente finalizzata a sollecitare ed incentivare la partecipazione alle misure di razionalizzazione e riorganizzazione interna e dei servizi, peraltro già avviata fin dall'anno 2009;
- ritenendo adeguati il percorso e gli strumenti valutativi della dirigenza, ha mantenuto il sistema vigente valorizzando soprattutto l'apporto ai progetti strategici e di razionalizzazione e gli aspetti motivazionali;
- per il personale dipendente, ha invece apportato modifiche al sistema di valutazione e alla scheda valutativa, approvando anche nuove modalità di distribuzione delle risorse del salario accessorio di performance organizzativa e individuale, con la deliberazione della Giunta provinciale n.329 del 10/11/2011;
- contestualmente e ancora oggi, l'Ente si è posto costantemente l'obiettivo di razionalizzare la spesa e adottare una struttura organizzativa snella, flessibile, priva di sovrastrutture e appesantimenti e in grado di produrre anche una sensibile riduzione dei costi e di fronteggiare la continua contrazione di risorse sia finanziarie che umane;
- tali obiettivi di ottimizzazione, delle risorse e della gestione, sono stati evidenziati fin dall'inizio del mandato amministrativo, e l'approvazione delle linee programmatiche, con delibera del Consiglio provinciale n.38 del 23/7/2009, ha sottolineato l'intenzione di introdurre modalità innovative nell'operato della Provincia;
- i principi sopra evidenziati hanno trovato attuazione nei progetti e nelle attività dettagliate ogni anno nei Piani Esecutivi di Gestione e nelle misure riorganizzative di volta in volta adottate;
- a conclusione di ogni esercizio è stata anche adottata una Relazione sulla Performance dell'Ente di cui all'art.10 del D.Lgs. 150/2009;

- le rilevanti novità legislative in materia di anticorruzione e trasparenza intervenute rispettivamente con Legge 190/12 e con D.Lgs 33/2013 sono state recepite con un'apposita sezione del PEG 2014;

dato atto di tutta l'attività svolta e ritenuto opportuno rendicontare in un atto riassuntivo sia l'articolazione del piano della performance e le modalità con cui annualmente viene declinato negli atti programmatori dell'Ente, sia il sistema di valutazione della performance stessa e del raggiungimento degli obiettivi;

considerato che:

- la Legge n. 213/2012 di conversione del DL n. 174/2012 recante "Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012" all'art. 3 comma 1 lettera g bis) prevede che il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs 150/2009 venga unificato nel Piano Esecutivo di Gestione al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale;
- l'art. 3 del D.Lgs 150/2009 prevede che le Amministrazioni pubbliche sviluppino, in maniera coerente con i contenuti del ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, il ciclo di gestione della performance articolato, secondo i principi di trasparenza e rendicontazione, nelle fasi di definizione e assegnazione degli obiettivi, monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito e dei risultati;
- a tal fine il Piano della Performance, composto da obiettivi premianti, indicatori di misurazione e valutazione della performance dell'Ente e del personale, così come previsto all'art. 10 del suddetto decreto è coerente con le finalità espresse nel mandato, con i programmi e gli indirizzi politici indicati nella Relazione Previsionale e Programmatica, con il Piano Esecutivo di Gestione, con le risorse assegnate attraverso il Bilancio annuale e pluriennale;
- Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, all'art.29 stabilisce che il ciclo di gestione della performance: *"..si articola nelle seguenti fasi:*
 - a. definizione e assegnazione, sulla base del Bilancio annuale e pluriennale e della Relazione Previsionale e Programmatica, degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, come recepiti nel PEG della Provincia;*
 - b. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, come definito nel PEG;*
 - c. monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, secondo quanto stabilito nel successivo articolo "Sistema di misurazione e valutazione di performance";*
 - d. rendicontazione secondo le modalità previste dalla normativa vigente;*
 - e. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.."*
- gli obiettivi, sia di gestione corrente sia conseguenti alle indicazioni strategiche dell'Amministrazione, sono definiti annualmente nel PEG;

- la struttura delle schede di dettaglio delle attività, degli obiettivi e degli indicatori del PEG, attraverso cui viene misurata la performance organizzativa dell'ente, è costruita con le finalità di:
 - ✓ evidenziare i progetti strategici e sottolineare anche tra le attività ordinarie gli effettivi obiettivi di sviluppo e miglioramento;
 - ✓ razionalizzare comunque e in modo trasversale i processi che individuano le attività ordinarie;
 - ✓ individuare obiettivi di sviluppo e di miglioramento legati ai processi fondamentali dell'ente in relazione agli obiettivi strategici;

dato atto che:

- l'insieme degli elementi del ciclo della performance sopra evidenziati, ovvero l'attuazione dei momenti di definizione degli obiettivi, l'assegnazione di risorse per attuarli, le diverse fasi di monitoraggio e verifica in itinere, l'esame conclusivo dei risultati raggiunti e dell'impegno profuso da ciascuno nello svolgimento dei propri compiti, costituisce il processo di misurazione della performance di ente, organizzativa e individuale;
- tali elementi, insieme agli strumenti di valutazione adottati, danno vita al sistema di performance dell'Ente, a cui è subordinata l'attribuzione dei premi individuali e la ripartizione delle risorse per il salario accessorio;
- nella contrattazione decentrata sono state definite le percentuali di attribuzione del premio ai dipendenti sulla base del punteggio ottenuto con la valutazione e le relative modalità di applicazione, facendo salvi i principi di meritocrazia e selettività;

ritenuto che tale modello programmatico e valutatorio, dalla definizione ed assegnazione degli obiettivi alla valutazione dei risultati raggiunti, sia congruo e attuale e debba pertanto essere assunto quale sistema di performance complessiva dell'Ente;

visto il parere favorevole del Dirigente del Servizio Lavoro, Formazione Professionale e Risorse Umane in ordine alla regolarità tecnica del presente atto;

visto il parere favorevole del Dirigente del Servizio Bilancio in ordine alla regolarità contabile del presente atto;

la Giunta Provinciale, all'unanimità dei voti favorevoli resi ed accertati nelle forme di rito

DELIBERA

di approvare la sintesi del ciclo di gestione della performance dell'Ente articolata nei seguenti allegati che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto:

- Piano della Performance della Provincia di Reggio Emilia;

- Sistema di valutazione della Performance della Provincia di Reggio Emilia.

Infine, la Giunta Provinciale,

Attesa l'urgenza che riveste l'esecutività della presente deliberazione;

Visto l'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi e palesi

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

ALLEGATI:

- Piano della Performance della Provincia di Reggio Emilia;
- Sistema di valutazione della Performance della Provincia di Reggio Emilia.
- parere tecnico
- parere contabile

LA PRESIDENTE
F.to SONIA MASINI

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to DORIANA SACCHETTI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Ai sensi degli artt. 124 e 125 del D. Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 32 della L. 69/2009 si certifica che copia della presente deliberazione è pubblicata all'Albo pretorio, per 15 giorni consecutivi, dal 21/10/2014

Reggio Emilia, 21/10/2014

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to DORIANA SACCHETTI

CERTIFICATO DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'

Si certifica che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs n. 267/2000 il 25/09/2014

Reggio Emilia, 21/10/2014

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to DORIANA SACCHETTI

Il presente estratto è conforme all'originale.
Reggio Emilia,

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs n.267/2000, il 31/10/2014

Reggio Emilia, 06/11/2014

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to DORIANA SACCHETTI

CERTIFICATO DI ESEGUITA PUBBLICAZIONE

Ai sensi dell'art. 124 del D. Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 32 della L. 69/2009 si certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo pretorio per 15 giorni consecutivi dal 21/10/2014 al 05/11/2014

Reggio Emilia, 06/11/2014

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to DORIANA SACCHETTI