



**Provincia di Perugia**

Regolamento  
sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi  
della Provincia di Perugia

***Disciplina di misurazione, valutazione, integrità e  
trasparenza della performance***

Approvato con Delibera del Consiglio Provinciale n. 8 del 03.03.2017

## Sezione I

### **Programmazione, organizzazione e valutazione della performance**

#### **Art. 1 - PRINCIPI GENERALI**

1. La Provincia di Perugia assume la programmazione quale principio ispiratore e metodo gestionale di riferimento per il compimento della propria funzione istituzionale, esplicitata nel ciclo della performance.
2. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono principi fondanti 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.

#### **Art. 2 - PROGRAMMAZIONE**

1. Gli atti della programmazione, annuale e pluriennale, contengono gli elementi per il piano della performance della Provincia.
2. Un estratto di tali documenti è pubblicato sul sito istituzionale a garanzia della trasparenza dell'azione amministrativa.

#### **Art. 3 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E RENDICONTAZIONE**

1. La relazione sulla performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente. Essa si aggiunge alla relazione al rendiconto della gestione.
2. La relazione sulla performance è elaborata dal Segretario Generale attraverso il Servizio Affari Generali, con il supporto di tutti gli Uffici e Servizi dell'Ente. Essa è sottoposta all'Organismo Indipendente di Valutazione e pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.

## Sezione II

### **Valutazione della performance e sistema premiante**

#### **Art. 4 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E PERFORMANCE INDIVIDUALE**

1. La performance organizzativa esprime l'attuazione delle politiche provinciali per la soddisfazione delle esigenze della collettività.
2. La performance individuale considera il contributo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento dello stesso, di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa.
3. Il sistema di misurazione evidenzia la correlazione fra la performance organizzativa e quella individuale in tutte le fasi del ciclo della performance stessa.

#### **Art. 5 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

1. La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente ed, in secondo luogo, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.
2. La valutazione del personale è tesa alla promozione del lavoro di gruppo, nonché a misurare l'apporto e le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
3. La valutazione della performance individuale è in funzione della performance organizzativa ed è volta, essenzialmente, all'apprendimento organizzativo, allo sviluppo professionale ed al miglioramento del servizio pubblico.

4. La valutazione delle performance dirigenziali riguarda l'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione, la performance dei servizi e dei progetti di competenza, nonché le capacità, le competenze tecniche e manageriali, la capacità di valutazione dei propri collaboratori e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.

#### **Art. 5 - VALORIZZAZIONE DEL MERITO**

1. La valorizzazione del merito dei dirigenti e del personale a seguito della valutazione della performance avviene secondo la disciplina del sistema di valutazione, approvato con apposito atto nel quale è indicata la metodologia operativa e le procedure per la quantificazione dei premi.

#### **Art. 6 - SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE**

1. La valutazione della performance individuale è responsabilità del Dirigente della struttura organizzativa 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 il contributo e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.

2. Le posizioni organizzative propongono al Dirigente la valutazione dei loro collaboratori e sono, a loro volta, unitamente alle alte professionalità, valutate dal Dirigente.

3. La valutazione della dirigenza è affidata all'Organismo Indipendente di Valutazione.

#### **Art. 7 - VALORIZZAZIONE DEL MERITO**

1. Il sistema premiante è costituito dall'insieme dei trattamenti, economici e non, e dei premi previsti dall'ordinamento e dalla contrattazione e deve tendere a valorizzare il merito e incentivare la produttività e la qualità della prestazione lavorativa, in uno spirito di condivisione e collaborazione.

2. La quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente collocato nella parte alta della graduatoria o della soglia di merito stabilita con riferimento alle diverse categorie di apporti e comportamenti considerati, secondo quanto disposto dalla metodologia prevista nel sistema di valutazione nel rispetto delle disposizioni contrattuali e normative vigenti nel tempo.

#### **Art. 8 - TRASPARENZA**

1. Il sistema di misurazione, programmazione e valutazione della performance organizzativa e individuale e la documentazione relativa all'applicazione del processo di misurazione e valutazione sono pubblicati sul sito istituzionale della Provincia.

Sezione III

#### **Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)**

#### **Art. 9 - FUNZIONI**

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione è istituito, in posizione di autonomia e indipendenza rispetto alla struttura organizzativa della Provincia di Perugia, con le seguenti attribuzioni:

a) monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni ed elaborazione della relazione annuale sullo stato dello stesso;

b) tempestiva comunicazione delle criticità riscontrate ai competenti organi di governo dell'amministrazione, nonché alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la funzione

pubblica e all'Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (ANAC);

- c) validazione della relazione sulla performance, assicurandone la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- d) garanzia della correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo del bonus annuale delle eccellenze e del premio annuale per l'innovazione, secondo le disposizioni del decreto legislativo 150/2009, dei contratti collettivi nazionali, dei contratti integrativi e dal sistema di valutazione della Provincia di Perugia, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e) proposta all'organo di indirizzo politico-amministrativo, della valutazione annuale della dirigenza e la eventuale attribuzione del bonus annuale delle eccellenze e del premio annuale per l'innovazione;
- f) responsabilità della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dall'Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche;
- g) monitoraggio, promozione ed attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- h) verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- i) funzioni di collaborazione in materia di prevenzione della corruzione per quanto di competenza;
- l) proposta di graduazione delle indennità di posizione dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa e alta professionalità
- m) ogni altra funzione prevista da norme vigenti.

#### **Art. 10 - COMPOSIZIONE**

1. L'organismo indipendente di valutazione della Provincia di Perugia è un organo collegiale composto da 3 componenti esterni all'Ente ed iscritti nell'Elenco nazionale dei componenti degli OIV.

2. I soggetti incaricati vengono nominati con decreto del Presidente della Provincia, rimangono in carica tre anni e possono essere rinnovati una sola volta.

#### **Art. 11 - FUNZIONAMENTO**

1. Le funzioni di segreteria dell'Organismo Indipendente di Valutazione sono svolte da un dipendente individuato nell'ambito del Servizio Affari Generali.

2. La struttura tecnica permanente a supporto dell'attività dell'organismo è individuata nel Servizio Affari Generali.

#### **Art. 12 - REQUISITI E INCOMPATIBILITÀ**

1. Ai componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione sono richieste documentate competenze, capacità ed esperienze, manageriali, relazionali e di progettazione e realizzazione di sistemi di valutazione e controllo.
2. I componenti devono in ogni caso possedere diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi e gli altri requisiti di competenza, esperienza ed integrità previsti dal Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 2 dicembre 2016.
3. Non possono far parte dell'Organismo soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali o che abbiano rivestito tali ruoli nei tre anni precedenti la nomina o che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti continuativi di collaborazione con l'Ente o che comunque siano per la loro attività in conflitto di interessi con l'Ente.
4. I componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione sono tenuti a segnalare al responsabile del Servizio Affari Generali il verificarsi di una delle cause di incompatibilità sopra previste.

#### **Art. 13 - MODALITÀ DI NOMINA**

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione è nominato dal Presidente della Provincia mediante selezione basata sui curricula presentati per consentire di valutare le conoscenze, le esperienze e le capacità possedute.
2. La nomina deve essere preceduta dalla pubblicazione nell'apposita sezione del Portale della performance del Dipartimento della Funzione Pubblica e sul sito istituzionale dell'Ente di un avviso di selezione comparativa.
3. Gli esiti della selezione vengono pubblicati sul portale stesso e sul sito istituzionale dell'Ente – nella sezione Amministrazione Trasparente - unitamente alle altre informazioni di legge.