



## PROVINCIA DI MANTOVA

### **Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance**

Approvato dalla Giunta Provinciale con deliberazione n. 54 del 21 aprile 2010  
In vigore dal 18 maggio 2010

Modificato con deliberazione della Giunta Provinciale n. 29 del 12 aprile 2013  
In vigore dal 11 maggio 2013  
e con decreto presidenziale n. 101 del 21 giugno 2018  
In vigore dal 17 luglio 2018

# **Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance**

## **INDICE**

### **Sezione I**

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

- Art. 1 - PRINCIPI GENERALI
- Art. 2 - PROGRAMMAZIONE
- Art. 3 - QUALITA' DEI SERVIZI PUBBLICI
- Art. 4 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E RENDICONTAZIONE

### **Sezione II**

#### **Valutazione della performance individuale e premi**

- Art. 5 - VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'
- Art. 6 - VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI
- Art. 7 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE
- Art. 8 - SISTEMA PREMIANTE

### **Sezione III**

#### **Integrità, trasparenza e O.I.V.**

- Art. 9 - INTEGRITA' E CONTROLLI DI REGOLARITA'
- Art. 10 - TRASPARENZA
- Art. 11 - ORGANO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)
  1. *Funzioni*
  2. *Composizione*
  3. *Requisiti e incompatibilità*
  4. *Modalità di nomina*
  5. *Durata in carica e revoca*
  6. *Struttura tecnica per il controllo di gestione*
  7. *Compenso*

Sezione I

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

**Art. 1 - PRINCIPI GENERALI**

1. 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.
2. Ai fini di cui al comma precedente il Presidente della Provincia prende atto annualmente della Relazione sulla Performance di cui al successivo art. 4.

**Art. 2 - PROGRAMMAZIONE**

1. Gli atti della programmazione, ivi compreso quelli di valutazione, sono alla base del ciclo della performance.
2. Il Bilancio, l'allegata Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) contengono gli elementi per il piano della performance dell'Ente.
3. Il PEG ed il PDO, quali Piano della Performance, sono approvati entro 10 giorni dall'approvazione del Bilancio.
4. Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 10, il Presidente della Provincia assicura la pubblicazione sul sito istituzionale di un estratto dei documenti di programmazione di cui al precedente comma 2.

**Art. 3 - QUALITÀ DEI SERVIZI PUBBLICI**

1. Ai fini dell'attuazione dell'art. 28 del D.Lgs. 150/2009, l'Ente adotta un sistema di assicurazione della qualità diretto alla rilevazione sistematica dei risultati dei servizi.

## **Art. 4 - 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 ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.
2. La Relazione sulla Performance, con i dati definitivi della gestione, validata dall'O.I.V., è trasmessa al Presidente della Provincia entro il 30 aprile di ciascun anno. La Relazione viene impostata, in prima versione, dal Servizio Controllo di gestione sui dati infrannuali in funzione della predisposizione ed aggiornamento degli strumenti annuali di programmazione, in particolare del PEG e del PDO, che stabiliscono le politiche, gli obiettivi strategici e le priorità per i dirigenti.

### **Sezione II**

## **Valutazione della performance individuale e premi**

### **Art. 5 - 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 pubblico.
2. La valorizzazione del merito dei dirigenti e del personale a seguito della valutazione della performance avviene anche con il sistema premiante di cui al successivo art. 8.

### **Art. 6 - VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI**

1. La valutazione dei dirigenti riguarda l'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione dell'Ente, 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.
2. 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.

3. Soggetti della valutazione della performance individuale e dell'attribuzione dei premi ai dirigenti sono il Segretario Generale e l'O.I.V.; in particolare quest'ultimo, di norma, valuta la misura ed il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti con il PEG o con altri atti emanati dagli organi dell'Ente, mentre il Segretario Generale valuta la capacità dei dirigenti e le competenze possedute in relazione al ruolo rivestito nell'organizzazione.
4. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al Direttore Generale e al Segretario Generale è effettuata dal Presidente della Provincia su proposta dell'O.I.V.

### **Art. 7 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE**

1. La valutazione del personale riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. La valutazione è responsabilità del Dirigente della struttura organizzativa in cui 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.
3. Le posizioni organizzative propongono al Dirigente la valutazione dei loro collaboratori ed a loro volta sono valutate dal Dirigente secondo i criteri di cui al precedente art. 6, commi 1 e 2.

### **Art. 8 - SISTEMA PREMIANTE**

1. Il sistema premiante il merito a seguito della valutazione della performance individuale annuale e pluriennale è costituito dall'insieme dei trattamenti e dei premi previsti dall'ordinamento.
2. La quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente e dirigente collocato nella parte alta della graduatoria o della soglia di merito stabilita con riferimento alle diverse categorie di apporti e comportamenti considerati.
3. Con appositi provvedimenti sono approvati la metodologia operativa e le procedure per l'erogazione dei premi.

Sezione III  
**Integrità, trasparenza e O.I.V.**

**Art. 9 - INTEGRITA' E CONTROLLI DI REGOLARITA'**

1. L'integrità dell'azione amministrativa è assicurata dal sistema dei controlli interni disciplinato dal regolamento adottato in esecuzione degli artt. 147 e successivi del D.Lgs. 267/2000 come modificati dal D.L. n.174/2012 convertito in legge n.213/2012, approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 9 del 27 febbraio 2013, nonché delle azioni previste nel piano per la prevenzione della corruzione.

**Art. 10 - TRASPARENZA**

1. Il sistema di misurazione, programmazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, il sistema premiante, il sistema di integrità e di trasparenza adottati dall'Ente e lo stato di attuazione dei relativi programmi, nonché quanto stabilito dall'art 11, comma 8, lettere da b) a i), del D.Lgs. n.150/2009, sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.

**Art. 11 - ORGANO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)**

***1. Funzioni***

- a) L'O.I.V., nel rispetto della funzione di valutazione della performance propria dei dirigenti, collabora nella predisposizione ed aggiornamento del sistema di misurazione, valutazione della performance dell'organizzazione, dei dirigenti e dei dipendenti
- b) Monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale e di controllo interno di integrità, promuove e attesta altresì l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità. A questo fine trasmette al Presidente della Provincia, almeno ogni sei mesi, una relazione sull'attività di monitoraggio svolta evidenziando funzionalità e criticità rilevate.
- c) Valida la Relazione annuale sulla performance, nonché i risparmi ivi documentati, attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente.
- d) Collabora con il Direttore Generale, se nominato, ovvero con il Segretario Generale nella valutazione dei dirigenti e nell'attribuzione dei premi.

- e) Elabora la proposta di valutazione della performance individuale e di attribuzione dei premi al Direttore Generale, se nominato, ovvero al Segretario Generale da sottoporre al Presidente della Provincia.
- f) Assolve agli obblighi di certificazione richiesti.
- g) Stabilisce le modalità per il proprio efficace funzionamento.
- h) Provvede alle comunicazioni previste dalla legge.
- i) Esprime i pareri previsti dalla legge.
- j) Verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

## **2. Composizione**

L'O.I.V. è un organo monocratico costituito da una persona esterna all'Ente, nominata dal Presidente della Provincia.

## **3. Requisiti e incompatibilità**

- a) Al componente unico dell'O.I.V. sono richieste adeguate e documentate competenze e capacità manageriali e relazionali, esperienza nei sistemi di valutazione e controllo, essenzialmente improntate: alla trasparenza; all'innovazione e al miglioramento continuo degli assetti organizzativi e dei processi; al coinvolgimento, in tale ottica, delle strutture e delle risorse umane; alla individuazione e soluzione di problemi.

Il candidato deve possedere il diploma di laurea specialistica o magistrale o il diploma di laurea conseguito nel previgente ordinamento degli studi in scienze economiche e statistiche, giurisprudenza, scienze politiche o ingegneria gestionale. Per le lauree in discipline diverse è richiesto, altresì, un titolo di studio post-universitario in profili afferenti alle materie suddette, nonché ai settori dell'organizzazione e della gestione del personale delle pubbliche amministrazioni, del *management*, della pianificazione e controllo di gestione o della misurazione e valutazione della *performance*.

In alternativa al possesso di un titolo di studio post-universitario, è sufficiente il possesso dell'esperienza, di cui al successivo capoverso, di almeno cinque anni. Il componente dell'O.I.V. deve essere in possesso di un'esperienza di almeno tre anni, in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private, nel campo del *management*, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e della gestione del personale, della misurazione e della valutazione della *performance* e dei risultati, ovvero nel campo giuridico-amministrativo, tenendo anche conto dei compiti che derivano dall'applicazione delle legge n.190/2012.

- b) Non possono far parte dell'O.I.V. soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette

organizzazioni o che abbiano rivestito tali incarichi e cariche 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.

- c) All'atto dell'accettazione dell'incarico il componente unico dell'O.I.V. si impegna a non partecipare ad alcuna selezione bandita dall'Ente per un periodo di cinque anni successivi al termine dell'incarico.

#### ***4. Modalità di nomina***

La nomina dell'O.I.V. deve essere preceduta dalla pubblicazione di un avviso sul sito istituzionale dell'ente. Il Presidente della Provincia individua il candidato da incaricare previo accertamento dei requisiti, delle competenze e delle capacità specifiche richieste tenuto conto dei curricula presentati, anche tramite un eventuale colloquio. L'incarico è attribuito dal Presidente con atto motivato previa acquisizione del parere della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT).

#### ***5. Durata in carica e revoca***

- a) L'O.I.V. dura in carica 3 anni e decade con la presentazione della proposta di valutazione del Direttore Generale, se nominato, e del Segretario Generale relativa all'ultimo anno e può essere rinnovato per una sola volta.
- b) L'eventuale revoca dell'incarico prima della scadenza deve essere adeguatamente motivata e preceduta dal parere della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT).

#### ***6. Struttura tecnica per il controllo di gestione***

L'O.I.V. per lo svolgimento delle funzioni assegnate interloquisce costantemente con il Direttore Generale, se nominato, ovvero con il Segretario Generale e si avvale della Struttura tecnica per il Controllo di gestione dell'Ente. Detta Struttura dipende gerarchicamente dal Direttore Generale, se nominato, ovvero dal Segretario Generale che assicura il raccordo e le relazioni tra l'O.I.V. e l'organizzazione dell'Ente.

#### ***7. Compenso***

Il compenso e l'eventuale rimborso spettante al titolare dell'O.I.V. viene riportato nell'avviso di selezione e viene liquidato annualmente su presentazione di idonea documentazione comprovante l'avvenuto svolgimento delle attività previste nel presente regolamento.