



## **PROVINCIA DI RAVENNA**

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

**N. 37**

Approvato con deliberazione di Giunta provinciale n. 299 dell'11 dicembre 2013  
Modificato con Atto del Presidente n. 98 del 10 luglio 2018,  
Atto del Presidente n. 64 del 17 aprile 2019 e  
Atto del Presidente n. 43 del 13 maggio 2020

## Sommario

Sezione I.	Programmazione, organizzazione e valutazione annuale della performance .....	3
<b>Articolo 1.</b>	Principi generali .....	3
<b>Articolo 2.</b>	Il ciclo di gestione della performance .....	3
<b>Articolo 3.</b>	Programmazione .....	3
<b>Articolo 4.</b>	Monitoraggio e misurazione .....	4
<b>Articolo 5.</b>	Relazione sulla performance e rendicontazione .....	4
<b>Articolo 6.</b>	Integrità e Controlli di regolarità.....	4
<b>Articolo 7.</b>	Trasparenza .....	4
Sezione II.	Valutazione della performance individuale e premi.....	5
<b>Articolo 8.</b>	Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni .....	5
<b>Articolo 9.</b>	Valutazione dei dirigenti e del segretario generale.....	5
<b>Articolo 10.</b>	Valutazione del personale.....	5
Sezione III.	NUCLEO DI VALUTAZIONE .....	5
<b>Articolo 11.</b>	Compiti .....	5
<b>Articolo 12.</b>	Composizione .....	6
<b>Articolo 13.</b>	Requisiti e incompatibilità.....	6
<b>Articolo 14.</b>	Modalità di nomina .....	6
<b>Articolo 15.</b>	Durata in carica e revoca.....	7
<b>Articolo 16.</b>	Compenso.....	7

## SEZIONE I. PROGRAMMAZIONE, ORGANIZZAZIONE E VALUTAZIONE ANNUALE DELLA PERFORMANCE

### **Articolo 1.** *Principi generali*

La Provincia di Ravenna misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti con l'obiettivo di migliorare la qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, valorizzando le competenze professionali, tecniche e gestionali, secondo i principi di responsabilità per risultati conseguiti, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

### **Articolo 2.** *Il ciclo di gestione della performance*

La performance è il contributo che l'organizzazione nel suo complesso, le unità organizzative ed i singoli collaboratori forniscono al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.

La performance organizzativa esprime l'impatto delle politiche provinciali finalizzate a soddisfare le esigenze della collettività, mentre la performance individuale considera il contributo di ciascuno al conseguimento degli obiettivi dell'unità organizzativa.

La programmazione, il monitoraggio e la valutazione dell'azione amministrativa costituiscono il ciclo di gestione della performance.

Gli obiettivi annuali costituiscono il riferimento per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

### **Articolo 3.** *Programmazione*

Il Documento Unico di Programmazione e il Bilancio pluriennale definiscono la programmazione dell'azione amministrativa su base triennale della Provincia. Il Piano della performance è il documento programmatico triennale che, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e agli incaricati di posizione organizzativa ed i relativi indicatori. Il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) definisce la programmazione su base annuale.

Il Piano Dettagliato degli Obiettivi traduce gli obiettivi strategici del Piano delle Performance in obiettivi operativi annuali.

Gli Obiettivi operativi annuali si distinguono in:

- Obiettivi di Sviluppo (riconducibili agli obiettivi strategici dell'ente, fanno riferimento ad orizzonti temporali anche pluriennali e sono di particolare rilevanza rispetto non solo alle priorità politiche dell'amministrazione ma anche, più in generale, rispetto ai bisogni ed alle attese degli stakeholder);
- Obiettivi di Miglioramento (volti al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'ente attraverso interventi finalizzati alla riorganizzazione e razionalizzazione di processi legati all'attività istituzionale dell'ente. Gli Obiettivi di miglioramento vengono misurati attraverso indicatori di riduzione di costo, di riduzione dei tempi, di incremento della qualità del servizio reso e di soddisfazione dell'utenza);
- Obiettivi di Mantenimento: atti a garantire elevati standard ed efficienza dei servizi resi nell'ambito delle funzioni istituzionali proprie dell'Ente.

Il PDO e il Piano della performance sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione (PEG).

Il PEG è approvato entro 20 giorni dall'approvazione del Bilancio.

Gli obiettivi sono definiti in riferimento alle funzioni istituzionali dell'ente ed ai bisogni dei cittadini e del territorio amministrato. Gli obiettivi trovano la loro origine nel Programma di mandato del Presidente della Provincia. La scelta e la descrizione degli obiettivi sarà tale da garantire sempre la loro misurabilità e trasparenza.

Un estratto dei documenti di programmazione di cui al presente articolo è pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

#### **Articolo 4. Monitoraggio e misurazione**

Il monitoraggio infrannuale del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in rapporto alle risorse è predisposto dal Direttore Generale o dal Segretario generale ai sensi dell'art. 108 c. 4 del TUEL (nel seguito Direttore/Segretario generale) e, dopo la validazione da parte del Nucleo di valutazione, è presentato all'Organo competente, con lo scopo di rendere possibili interventi correttivi e di assicurare il buon andamento dell'azione amministrativa anche attraverso interventi integrativi sulla base delle nuove esigenze e problematiche intervenute.

Il Direttore/Segretario generale provvede alla misurazione al termine dell'anno di riferimento dei risultati dell'amministrazione nel suo complesso e delle strutture, sulla base degli obiettivi e degli indicatori assegnati.

#### **Articolo 5. Relazione sulla performance e rendicontazione**

La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di un Rapporto sulla performance finalizzato alla valutazione dei risultati conseguiti e alla loro presentazione agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi, anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.

Il Direttore/Segretario Generale redige, coadiuvato dal Servizio competente, il rapporto sulla base dello schema del Piano della performance e lo presenta al Nucleo di valutazione.

Il rapporto, validato dal Nucleo di valutazione, è trasmesso al Presidente della Provincia entro il 30 giugno di ciascun anno. Esso quindi rappresenta lo strumento per la misurazione e la valutazione dei risultati dell'Ente, si aggiunge alla Relazione al rendiconto della gestione ed è pubblicato, ai fini della trasparenza, sul sito istituzionale dell'Ente.

#### **Articolo 6. Integrità e Controlli di regolarità**

L'integrità dell'azione amministrativa è assicurata dal sistema di controlli interni disciplinato dal Regolamento del sistema integrato dei controlli interni, adottato dal Consiglio Provinciale, in esecuzione del vigente art. 147 e seguenti del D.Lgs. 267/2000, nonché dalle azioni previste nel piano per la prevenzione della corruzione.

#### **Articolo 7. Trasparenza**

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 dal decreto legislativo n. 33/2013 e s.m.i., sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.

## SEZIONE II. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E PREMI

### **Articolo 8.** *Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni*

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.

L'Organo competente adotta il Sistema di misurazione e valutazione della prestazione dei dirigenti e dei dipendenti in base a quanto previsto dal presente Regolamento e dalla disciplina delle relazioni sindacali.

Il Sistema di misurazione e valutazione della prestazione dei dirigenti e dei dipendenti, nel rispetto dei criteri generali contenuti nel presente regolamento, contiene le specifiche metodologie per l'attuazione del processo di valutazione.

### **Articolo 9.** *Valutazione dei dirigenti e del segretario generale*

La valutazione dei dirigenti riguarda l'apporto all'integrità 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.

La valutazione è finalizzata a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale e il miglioramento dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente e al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

La valutazione della performance individuale dei dirigenti è effettuata dal Direttore /Segretario generale, con l'acquisizione del parere del Nucleo di valutazione.

La valutazione della performance individuale del Segretario Generale è effettuata dal Presidente della Provincia.

### **Articolo 10.** *Valutazione del personale*

La valutazione del personale riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.

Per il personale con incarico di Posizione organizzativa la valutazione riguarda anche lo specifico apporto ai risultati dei progetti loro assegnati.

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.

I Dirigenti di Settore coordinano il processo di valutazione del personale al fine di assicurare omogeneità e coerenza di giudizio nell'ambito della struttura di riferimento.

Le valutazioni riferite al personale di ogni struttura sono inviate dai Dirigenti al Direttore/Segretario generale che accerta la rispondenza al Sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

## SEZIONE III. NUCLEO DI VALUTAZIONE

### **Articolo 11.** *Compiti*

Il nucleo di valutazione della Provincia di Ravenna opera in stretta collaborazione e raccordo con il Segretario Generale ferma restando la propria indipendenza e autonomia decisionale e:

1. monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni;
2. comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Presidente della Provincia;
3. valida il sistema di valutazione della performance e gli eventuali aggiornamenti periodici;
4. garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

5. propone al Direttore/Segretario generale la valutazione dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi;
  6. è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti in materia di valutazione, trasparenza, integrità e performance delle Amministrazioni Pubbliche predisposti dai competenti organismi nazionali;
  7. promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
  8. verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
  9. esprime un parere sulla proposta di metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali e delle posizioni organizzative e dei correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;
  10. supporta il Direttore/Segretario Generale nell'elaborazione della proposta di graduazione delle posizioni dirigenziali e delle posizioni organizzative da sottoporre all'Organo competente;
  11. svolge un ruolo di assistenza tecnica e consulenza sulle tematiche della gestione del personale e del controllo ed esprime eventuali pareri in merito richiesti dall'Amministrazione;
  12. promuove e verifica tutte le attività di controllo di cui all'articolo 147, comma 1, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
  13. verifica i rapporti di monitoraggio sul raggiungimento degli obiettivi annuali;
  14. valida il Rapporto sulla performance dell'Ente.
- Svolge, inoltre, tutte le funzioni e i compiti attribuiti dalle norme agli organismi indipendenti di valutazione.  
 Per l'esercizio delle sue funzioni il Nucleo di valutazione si avvale del supporto dell'attività dei servizi interni competenti.

#### **Articolo 12. Composizione**

Il nucleo di valutazione è un organo collegiale costituito da due membri esterni nominati dal Presidente della Provincia. Il nucleo di valutazione è presieduto da uno dei componenti, individuato ai sensi dell'articolo 14; in caso di discordanza di voto o valutazione, prevale la votazione del componente con funzioni di presidente.

#### **Articolo 13. Requisiti e incompatibilità**

Possono essere componenti del nucleo di valutazione i soggetti che siano in possesso del diploma di laurea magistrale o specialistica e che siano dotati di idonee competenze professionali economico-gestionali e/o giuridico amministrative nonché di capacità organizzative, sviluppate specificamente in percorsi professionali attinenti alla progettazione e alla realizzazione di sistemi di valutazione e controllo.

Non possono far parte del nucleo di valutazione soggetti che rivestono incarichi pubblici elettorali o di nomina politica o cariche in partiti politici o in associazioni od organismi sindacali anche interni all'Ente o che abbiano rivestito tali incarichi e cariche nei tre anni precedenti la nomina o che comunque svolgano un'attività in conflitto di interessi con l'Ente.

#### **Articolo 14. Modalità di nomina**

I membri del nucleo di valutazione sono nominati dal Presidente della Provincia fra i soggetti, aventi i requisiti indicati all'articolo precedente, che abbiano presentato la propria candidatura a seguito di specifico avviso pubblicato sul Sito istituzionale dell'Ente. La scelta prevede l'esame dei *curricula* presentati ed un eventuale colloquio effettuato dal Presidente della Provincia coadiuvato dai tecnici ritenuti competenti.

All'atto della nomina il Presidente della Provincia identifica il membro che assume le funzioni di presidente del nucleo di valutazione.

I *curricula* dei membri del nucleo di valutazione ed i rispettivi atti di nomina sono pubblicati sul Sito istituzionale.

### **Articolo 15. Durata in carica e revoca**

Il nucleo di valutazione dura in carica 3 anni solari, i componenti decadono il 31/12 del terzo anno, indipendentemente dal mese di decorrenza della nomina. L'incarico dei componenti può essere rinnovato una volta soltanto. In ogni caso non è possibile espletare l'incarico per più di due mandati consecutivi.

La revoca dei componenti del nucleo di valutazione avviene con provvedimento motivato del Presidente della Provincia nel caso di sopraggiunta incompatibilità.

La revoca può essere altresì motivata da negligenza o imperizia accertata nel corso dello svolgimento dell'incarico.

### **Articolo 16. Compenso**

Al componente nominato Presidente del Nucleo di valutazione spetta un compenso lordo onnicomprensivo di € 550,00, oltre ad eventuali IVA e oneri previdenziali a carico della Provincia, per ciascuna seduta, e per non più di una seduta al giorno, fino ad un compenso annuo massimo di € 4.400,00 da corrispondere a consuntivo in un'unica soluzione, previa presentazione di apposita nota o fattura.

Al componente del Nucleo di valutazione spetta un compenso lordo onnicomprensivo di € 400,00, oltre ad eventuali IVA e oneri previdenziali a carico della Provincia, per ciascuna seduta, e per non più di una seduta al giorno, fino ad un compenso annuo massimo di € 3.200,00 da corrispondere a consuntivo in un'unica soluzione, previa presentazione di apposita nota o fattura.

Sono ammesse sedute in videoconferenza ed in tal caso il compenso per la seduta è ridotto del 30%, fermo restando il tetto massimo annuo.

### **ALLEGATI:**

1. Sistema di valutazione della prestazione e dei risultati dei dipendenti
2. Sistema di valutazione della performance individuale del personale dirigente e criteri di erogazione dell'indennità di risultato
3. Metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali

### **NOTA:**

La Metodologia di graduazione delle *posizioni organizzative* è inserita nello specifico regolamento in materia.