

DELIBERAZIONE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA DEL CONSIGLIO REGIONALE n. 40 del 16 maggio 2018

**Piano della performance delle strutture amministrative del Consiglio regionale 2017-2019 e sistema di valutazione delle prestazioni. Aggiornamento.**

*[Consiglio regionale]*

Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 reca misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Nella loro sostanza le disposizioni - meglio note "come decreto Brunetta" - ripropongono in forma di legge i principi, i metodi e gli strumenti che da molti decenni ormai le aziende private adottano nei loro sistemi di gestione aderendo volontariamente alla norma ISO UNI EN 9001:2008 sui sistemi di gestione per la qualità.

Il Consiglio regionale che dal 2003 ha avviato le attività per applicare la norma ISO ottenendo la prima certificazione nel 2004, poi rinnovata annualmente e da ultimo fino al 2017, si trova da anni ad applicare in modo concreto le disposizioni imposte per legge nel 2009.

L'articolo 36 della legge regionale 31 dicembre 2012, n. 53, "Autonomia del Consiglio regionale", stabilisce quanto segue:

*Art. 36 - Valutazione del personale.*

*1. Il sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione lavorativa del personale, la metodologia e le procedure per la valutazione del personale del Consiglio regionale e gli strumenti volti a premiare il merito sulla base degli esiti della valutazione sono disciplinati dal regolamento interno di organizzazione e amministrazione e dagli atti di organizzazione, nel rispetto dei principi stabiliti in materia dalla normativa vigente.*

*2. La valutazione del personale del Consiglio regionale è effettuata avvalendosi di un organismo indipendente di valutazione, istituito in conformità alla normativa statale in materia.*

*3. L'Ufficio di presidenza può costituire, d'intesa con la Giunta regionale, un comune organismo indipendente per la valutazione del personale dei rispettivi ruoli o, in alternativa, può costituire un autonomo organismo indipendente per la valutazione del personale del Consiglio regionale, composto da uno o tre soggetti esterni all'amministrazione, dotati di elevata professionalità e di pluriennale esperienza in materia di valutazione con particolare riferimento al settore pubblico.*

L'attuale composizione dell'OIV per il triennio 2016-2018, approvata con deliberazione n. 66 del 12 ottobre 2016 è la seguente:

- Agostino Cortesi, professore ordinario di informatica dell'Università Ca' Foscari di Venezia e prorettore ai rapporti con la Regione e le istituzioni politiche ed imprenditoriali dell'Università Ca' Foscari di Venezia, in qualità di coordinatore;
- Maria Stella Righettini, professore associato di analisi e valutazione delle politiche presso l'Università degli Studi di Padova; in qualità di componente;
- Fabrizio Gerli, professore associato di gestione delle risorse umane e organizzazione aziendale in qualità di componente.

Con deliberazione n. 26 del 18 aprile 2017 l'Ufficio di presidenza ha approvato il Piano della performance 2017-2018 delle strutture amministrative del Consiglio regionale e il relativo sistema di valutazione delle prestazioni del personale.

Con il presente provvedimento si propongono gli aggiornamenti al sistema di valutazione suggeriti dall'Organismo indipendente di valutazione nella relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a), del D. Lgs. n. 150/2009, con particolare riferimento principalmente:

1) all'obiettivo individuale proposto/assegnato ai dirigenti che deve essere un progetto di innovazione e contenere:

- a) la descrizione della situazione di partenza sulla quale l'obiettivo intende incidere sul piano di una pluralità di dimensioni che si vogliono migliorare (processo organizzativo, risultato ecc.);
- b) i risultati attesi in termini differenziali per ciascuna delle dimensioni della situazione di partenza (elementi osservabili);
- c) il peso dell'obiettivo (l'entità della modificazione attesa rispetto alla situazione di partenza incide sui punti attribuibili);
- d) il punteggio massimo di 170 punti può essere assegnato ad un grado di raggiungimento che non è quello più alto atteso in considerazione della rilevanza dell'obiettivo proposto;
- e) un orizzonte di realizzazione pluriennale con definizione di step annuali o anche infrannuali (rimodulabili con correttivi e sviluppi);

2) all'accorpamento degli elementi C1 e C2 relativi alla valutazione del presidio del ruolo dei dirigenti e facoltà per questi ultimi di proporre al valutatore (il Segretario generale) gli indicatori e le attività che più ritengono idonei allo scopo, ferma restando la libertà del valutatore di scegliere i parametri sui quali fondare la sua valutazione;

3) alla valutazione delle competenze per le quali:

- a) viene aumentato il punteggio assegnato alla valutazione del dirigente capo servizio per i dirigenti sottoposti e del dirigente d'ufficio per i dipendenti a lui assegnati con corrispondente riduzione del punteggio del valutatore gerarchico;
- b) vengono aggiunte due competenze generali (interfunzionalità e competenze informatiche) per i dipendenti senza incarico (per consentire un maggior grado di libertà al valutatore di differenziare le valutazioni essendo attualmente solo 3 le competenze valutate);

4) alla formalizzazione della fase del colloquio intermedio.

Inoltre, l'Organismo indipendente di valutazione ha dato parere favorevole sulle richieste di modifica presentate nella riunione sindacale del 10 maggio 2018 relativamente ad una riformulazione della competenza "Comportamento" limitata a riconoscibilità e cortesia e all'ampliamento dell'oggetto del ricorso all'OIV anche alla valutazione delle competenze e, limitatamente ai dirigenti, alla valutazione del presidio del ruolo.

Tutto ciò premesso, il Relatore propone di sottoporre all'approvazione dell'Ufficio di presidenza il seguente provvedimento.

#### L'UFFICIO DI PRESIDENZA

- vista la lr 53/2012;

- a voti unanimi e palesi;

delibera

1) di approvare quale parte integrante e sostanziale del presente atto quanto riportato in premessa;

2) di aggiornare, per le motivazioni indicate in premessa, il sistema di valutazione delle prestazioni del personale in servizio presso il Consiglio regionale allegato al Piano della performance 2017-2019 delle strutture amministrative del Consiglio regionale come da documento allegato, che forma parte integrante del presente provvedimento;

3) di stabilire che le modifiche al sistema di valutazione si applicano a partire dalle fasi della valutazione delle prestazioni dell'anno 2018 che si svolgeranno dalla data di adozione del presente provvedimento;

4) di demandare al Segretario generale, previo parere favorevole del Comitato di direzione di cui all'articolo 22 della l.r. 53/2012, l'adozione degli atti per le integrazioni e le modifiche di carattere tecnico al Piano della performance e all'allegato sistema di valutazione di cui al punto 1) che si rendessero necessarie, anche per garantire la coerenza dello stesso con i documenti di programmazione approvati dall'Ufficio di presidenza per l'anno in corso e seguenti, in linea con le determinazioni dell'Organismo indipendente di valutazione;

5) di pubblicare la presente deliberazione in forma integrale sul BURVET, a cura della Segreteria generale e nella sezione Amministrazione trasparente del sito, a cura della struttura competente come stabilito nel Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza vigente.