

DELIBERAZIONE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA DEL CONSIGLIO REGIONALE n. 26 del 18 aprile 2017

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

[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 2016, 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.

Con deliberazione n. 20 del 14 marzo 2014 l'Ufficio di presidenza ha approvato il Piano della performance 2014-2016 delle strutture amministrative del Consiglio regionale e il relativo sistema di valutazione delle prestazioni del personale. Quest'ultimo è stato aggiornato da ultimo con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 15 del 2 marzo 2016.

Con la deliberazione n. 66 del 12 ottobre 2016, l'Ufficio di presidenza ha nominato i componenti dell'OIV per il triennio 2016-2018 come segue:

- 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.

In ragione della imminente attuazione della delega al Governo prevista in materia di regolamentazione del sistema di valutazione all'articolo 17, comma 1 lettera r), della legge 124/2015,

"r) semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e di premialità; razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, anche al fine della migliore valutazione delle politiche; sviluppo di sistemi distinti per la misurazione dei risultati raggiunti dall'organizzazione e dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti; potenziamento dei processi di valutazione indipendente del livello di efficienza e qualità dei servizi e delle attività delle amministrazioni pubbliche e degli impatti da queste prodotti, anche mediante il ricorso a standard di riferimento e confronti;

riduzione degli adempimenti in materia di programmazione anche attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio; coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni; previsione di forme di semplificazione specifiche per i diversi settori della pubblica amministrazione;

si ritiene opportuno confermare la struttura del sistema di valutazione da ultimo aggiornato con deliberazione n. 88 del 19 dicembre 2016, tenuto conto delle proposte di miglioramento presentate dalle OO.SS. e con gli aggiustamenti elaborati dall'Organismo indipendente di valutazione, anche in ragione delle criticità tecniche dell'attuale procedura informatica con cui è gestito il sistema, come di seguito brevemente descritti:

- a) aumento del peso dell'obiettivo personale nella valutazione dei dirigenti, che è reso obbligatorio e deve consistere in un progetto innovativo di realizzazione di una delle direttive o schede di programma approvate dall'Ufficio di presidenza a cui fa capo l'assegnazione degli obiettivi ai dirigenti;
- b) misurazione del contributo individuale alla performance organizzativa da parte del personale non dirigente con un peso maggiore per il personale titolare di incarico di alta professionalità o posizione organizzativa in quanto maggiormente incidente nel grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa;
- c) valutazione delle competenze riservata al valutatore gerarchico, con redistribuzione del peso precedentemente assegnato alla valutazione delle competenze da parte di altri soggetti a favore dell'obiettivo personale per i dirigenti e del contributo individuale alla performance organizzativa per il restante personale;
- d) ampliamento della scala di giudizi nell'ambito della valutazione delle competenze, al fine di permettere una maggiore precisione e flessibilità.

Pertanto, con il presente provvedimento si propone di approvare il Piano della performance 2017-2019 che, sostanzialmente in continuità con il precedente, presenta i seguenti elementi caratterizzanti:

- a) differenziazione dei criteri di valutazione e riequilibrio tra la componente valutativa legata agli obiettivi di performance organizzativa e individuale e la componente inerente le competenze possedute ed effettivamente attivate dalla persona valutata;
- b) previsione di obiettivi esclusivamente quantitativi e misurabili con certezza, preferibilmente mediante rilevazioni automatiche del sistema informativo;
- c) preferenza per obiettivi di struttura in un'ottica di prestazione di squadra;
- d) coinvolgimento nella valutazione degli utenti finali dei servizi erogati attraverso la previsione di indicatori di customer satisfaction;
- e) valutazione del contributo individuale alla performance organizzativa;
- f) valutazione gerarchica della performance individuale dei dirigenti nel presidio del ruolo, articolata secondo parametri quali-quantitativi che tengono conto delle specificità delle diverse figure dirigenziali (manageriali e professionali) presenti nell'Amministrazione del Consiglio;
- g) obbligo per il valutatore di indicare, all'atto della valutazione finale, le azioni per il miglioramento delle prestazioni e i suggerimenti per la crescita e lo sviluppo delle competenze personali;
- h) nelle more della definizione, con apposita disciplina contrattuale di livello nazionale, delle procedure di conciliazione previste dalla normativa vigente in materia di sistemi di valutazione (articolo 7 d.lgs. 150/2009), previsione di una procedura sperimentale di revisione della valutazione che consenta al valutato di rivolgersi all'OIV per rappresentare le proprie ragioni a sostegno di una revisione della propria valutazione.

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 approvare, per le motivazioni indicate in premessa, il Piano della performance 2017/2019 come da allegato, che forma parte integrante del presente provvedimento;
- 3) di demandare al Segretario generale, previo parere favorevole del Comitato di direzione di cui all'articolo 22 della Lr 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 2) 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 trasmettere la presente deliberazione alla Giunta regionale per gli adempimenti di competenza.
- 6) 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 triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza vigente.