



Regione Umbria

Giunta Regionale

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

N. 57 SEDUTA DEL 21/01/2019

OGGETTO: Sistema di misurazione e valutazione della performance della Regione Umbria. Approvazione.

		PRESENZE
Marini Catuscia	Presidente della Giunta	Presente
Paparelli Fabio	Vice Presidente della Giunta	Assente
Barberini Luca	Componente della Giunta	Presente
Bartolini Antonio	Componente della Giunta	Presente
Cecchini Fernanda	Componente della Giunta	Presente
Chianella Giuseppe	Componente della Giunta	Assente

Presidente: **Catuscia Marini**

Segretario Verbalizzante: Catia Bertinelli

Atto firmato digitalmente ai sensi delle vigenti disposizioni di legge

L'atto si compone di 10 pagine

Fanno parte integrante dell'atto i seguenti allegati:

Allegato 1 Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria - PARERE.

Allegato 2 Sistema Misurazione e Valutazione Performance Regione Umbria.

Allegato 3 Schede operative.

LA GIUNTA REGIONALE

Visto il documento istruttorio concernente l'argomento in oggetto: “**Sistema di misurazione e valutazione della performance della Regione Umbria. Approvazione.**” e la conseguente proposta dell'Assessore Antonio Bartolini

Preso atto:

- a) del parere favorevole di regolarità tecnica e amministrativa reso dal responsabile del procedimento;
- b) del parere favorevole sotto il profilo della legittimità espresso dal Dirigente competente;
- c) del parere favorevole del Direttore in merito alla coerenza dell'atto proposto con gli indirizzi e gli obiettivi assegnati alla Direzione stessa;

Vista la legge regionale 1 febbraio 2005, n. 2 e la normativa attuativa della stessa;

Visto il Regolamento interno di questa Giunta;

A voti unanimi espressi nei modi di legge,

DELIBERA

per le motivazioni contenute nel documento istruttorio che è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione

- 1) di dare atto che si è conclusa la procedura di confronto sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Umbria con le OO.SS. senza che siano pervenute formali osservazioni, rinviando alla contrattazione integrativa i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, in coerenza con l'applicazione del presente Sistema di Misurazione Valutazione della Performance;
- 2) di dare atto del parere vincolante positivo espresso dall'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria allegato al presente atto che ne forma parte integrante (Allegato 1), in cui sono state fornite indicazioni integralmente accolte nella stesura definitiva del documento e sono state formulate raccomandazioni che verranno tenute in considerazione anche per la futura manutenzione e aggiornamento del Sistema;
- 3) di adottare, conformemente all'introduzione del ciclo della Performance, il Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance della Regione Umbria (Allegato 2) unitamente all'Allegato 3 “Schede operative”, parti integranti del presente atto, in sostituzione del vigente Sistema di valutazione;
- 4) di dare atto che il Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance di cui al punto che precede, relativo al ciclo della performance della Regione Umbria sarà vigente dalla data di esecutività del presente atto e che misurerà e valuterà gli obiettivi assegnati e raggiunti nel 2019;
- 5) di dare atto che l'amministrazione regionale effettuerà, con cadenza annuale, come previsto dall'art. 7, comma 1 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., previo confronto con le OO.SS. e parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria, gli aggiornamenti in ordine alle modalità applicative e agli effetti prodotti dall'applicazione del presente SMVP che è, comunque, caratterizzato da una dinamicità finalizzata al continuo miglioramento ed ottimizzazione della performance raggiunta;
- 6) di dare atto che il SMVP si applica a tutto il personale in servizio presso gli uffici della Giunta regionale, precisando che ove non siano già ricompresi, i principi e i criteri generali devono essere recepiti nei rispettivi sistemi di misurazione e valutazione vigenti dagli Enti strumentali della Regione Umbria;
- 7) di dare mandato al Servizio Organizzazione, gestione e amministrazione del personale, competente in materia, ad implementare attività di comunicazione organizzativa, a porre in essere le azioni necessarie a diffondere il Sistema di Misurazione e Valutazione della

Performance adottato con il presente atto, a sensibilizzare ed accompagnare le strutture coinvolte nella sua applicazione, al fine di consentire la dovuta partecipazione ed informazione nonché ad attivare ed attuare quant'altro ritenuto necessario per gli adempimenti conseguenti alla presente deliberazione;

- 8) di incaricare il Servizio Organizzazione, gestione e amministrazione del personale di notificare il presente atto all'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria e alle OO.SS.;
- 9) di pubblicare, in coerenza con quanto previsto dagli artt. 10-12 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Umbria" nel sito istituzionale della Regione Umbria, www.regione.umbria.it nel canale "Amministrazione trasparente" alla voce "Performance".

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Oggetto: Sistema di misurazione e valutazione della performance della Regione Umbria. Approvazione.

La Regione Umbria, con D.G.R. n. 1342 del 13.10.2008 avente ad oggetto “Sistemi premianti – Revisione delle metodologie di valutazione delle prestazioni e adozione a valere dal 2009”, successivamente modificata con D.G.R. n. 2005 del 29.12.2009, ha adottato la revisione dei sistemi premianti per il personale della Giunta regionale, a partire a regime dall’anno 2009.

Con successiva determinazione dirigenziale n. 4918 del 01.06.2010 avente ad oggetto “Disciplina sull’applicazione della metodologia di valutazione approvata con DDGR n. 1342/2008 e n. 2005/2009” è stata approvata la disciplina sull’applicazione della nuova metodologia di valutazione adottata con la citata D.G.R. n. 1342 del 13.10.2008 – “Vademecum sull’iter operativo valutazione dei risultati delle attività svolte dal personale regionale”- a tutt’oggi vigente, nella quale viene descritto il processo di valutazione di tutto il personale in servizio a tempo indeterminato presso gli uffici della Giunta regionale, dell’ARUSIA e dell’ADISU.

Con successiva D.G.R. n. 2136 del 17.12.2017 avente ad oggetto “Linee guida ed indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa del personale della dirigenza e delle categorie professionali dell’anno 2015, integrazione deliberazioni n.206 del 03.03.2014 e n.1509 del 24.11.2014” è stato dato mandato al Servizio Organizzazione e gestione del personale di avviare un percorso di revisione e complessiva rilettura del vigente sistema di valutazione, anche al fine di introdurre parametri che consentano in maniera più puntuale l’apprezzamento oggettivo del livello di raggiungimento della performance organizzativa, di struttura e individuale, da conseguire anche mediante il potenziamento del ruolo attribuito all’Organismo indipendente di valutazione (d’ora in avanti OIV) nell’ambito della valutazione delle prestazioni della dirigenza.

Con D.G.R. n. 349 del 16/04/2018 avente ad oggetto “*Ciclo della Performance: attuazione D.Lgs. 150/2009 e s.m. e i. Determinazioni.*” la Giunta regionale ha dato avvio al complesso ed articolato percorso di attuazione del ciclo di gestione della performance, in coerenza con il D. Lgs n. 150 del 27/10/2009, così come modificato dal D. Lgs n. 74 del 25/05/2017 (Decreto Madia), che impatta fortemente sul processo di valutazione in quanto è finalizzato anche all’istituzione di un sistema strutturato di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, al fine di rendere trasparente e condiviso il modello attraverso il quale l’azione amministrativa è impostata, controllata e valutata, in rapporto alla sua capacità di attuare piani e programmi e di migliorare la qualità dei servizi offerti, nel rispetto delle risorse disponibili e dei tempi previsti, in ossequio al principio dell’*accountability*, inteso come responsabilità dei risultati.

Con successiva D.G.R. n. 1198 del 29/10/2018 avente ad oggetto “Linee guida per l’attuazione del Ciclo della Performance della Regione Umbria. Approvazione” sono state, dunque, approvate le Linee Guida per il ciclo della performance della Regione Umbria” finalizzate alla definizione della metodologia con cui si intende definire ed implementare il ciclo della performance della Regione Umbria e che affrontano aspetti strategici, principi e criteri successivamente sviluppati negli strumenti del ciclo stesso.

In concreto, il ciclo della performance della Regione Umbria si articola in quattro fasi principali:

- Programmazione: in questa fase si definiscono gli obiettivi che si intendono raggiungere, i valori attesi di risultato, i rispettivi indicatori e si conclude con l'approvazione il 31.01.2019 del Piano della Performance;
- Gestione e monitoraggio: è un processo in itinere per l'attivazione di eventuali interventi correttivi e per la misurazione, nel corso dell'anno, dei risultati parziali mediante report di monitoraggio;
- Misurazione e Valutazione: in questa fase vengono raccolti i dati relativamente agli indicatori di performance al fine di quantificare il raggiungimento degli obiettivi annuali sia in termini di performance organizzativa che individuale e conseguente applicazione dei sistemi premianti. Lo strumento previsto per questa fase è il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – d'ora in avanti SMVP;
- Rendicontazione: è l'ultima fase ed ha lo scopo di rendicontare i risultati raggiunti dall'Amministrazione, mediante la predisposizione e condivisione della Relazione annuale sulla Performance e mediante strumenti di comunicazione istituzionale ed organizzativa che diano conto delle risultanze dell'intero processo valutativo.

La condivisione del processo di valutazione nel suo complesso è altresì imposto dall'art. 19-bis del D.Lgs. n. 150/2009, introdotto dal D.Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017 e recepito dalla L.R. n. 2/2005 e s.m.i., che garantisce la partecipazione di cittadini e degli utenti finali ai processi di misurazione della performance organizzativa e a favorire ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei servizi resi, mediante l'attivazione di sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini, in relazione alle attività e ai servizi erogati.

L'OIV, coinvolto in via preventiva all'adozione delle suddette Linee Guida, in sede di esame delle medesime, ha auspicato che venisse garantita la separatezza del SMVP dalle Linee guida ritenendo, in ogni caso, come opportuna l'introduzione nelle stesse di alcuni principi e criteri generali in materia di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, tali da garantire completezza e chiarezza all'impianto metodologico proposto.

Pertanto, la terza sezione delle Linee Guida è stata dedicata al SMVP in cui sono stati stabiliti alcuni principi e criteri generali a cui far riferimento per la costruzione operativa del sistema di misurazione e valutazione in termini di obiettivi, indicatori e fattori di valutazione ipotizzando, tra l'altro, un modello di valutazione di performance organizzativa ed individuale conformemente anche a quanto auspicato dall'OIV e sui quali è stato avviato un primo confronto con la delegazione trattante, ai sensi di quanto previsto dai CCNL del comparto e della dirigenza.

Conseguentemente, al fine di consentire alle organizzazioni sindacali di visionare le Linee Guida per il ciclo della Performance della Regione Umbria antecedentemente alla loro approvazione, in data 26.10.2018 sono state pubblicate nel Team Site – Relazioni Sindacali della Intranet regionale. La fase del confronto si è conclusa senza che siano pervenute formali osservazioni.

In conformità ai principi e criteri generali contenuti nelle Linee Guida è stato, pertanto, predisposto il Sistema di Misurazione e Valutazione, relativo al ciclo della performance della Regione Umbria che sarà vigente dalla data di esecutività del presente atto e che misurerà e valuterà gli obiettivi assegnati e raggiunti nel 2019.

L'Amministrazione regionale effettuerà, con cadenza annuale, come previsto dall'art. 7, comma 1 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., previo confronto con le rappresentanze sindacali e parere vincolante dell'OIV, gli aggiornamenti in ordine alle modalità applicative e agli effetti prodotti dall'applicazione del presente SMVP che è, comunque, caratterizzato da una dinamicità finalizzata al continuo miglioramento ed ottimizzazione della performance raggiunta.

Il sistema è rivolto a tutto il personale in servizio presso gli uffici della Giunta regionale precisando che, ove non siano già ricompresi, i principi e i criteri generali devono essere recepiti, nei rispettivi sistemi di misurazione e valutazione vigenti, dagli enti strumentali della Regione Umbria.

Il nuovo SMVP non è da intendersi solo come il “processo finale” mediante il quale si misurano i risultati raggiunti, ma è un processo interconnesso alle politiche e alle strategie dell'Ente che, partendo dal documento di programmazione strategica (DEFR), declina, secondo una logica di attribuzione “a cascata”, gli obiettivi strategici e operativi per ciascuna Direzione regionale, in cui tutto il personale ha un ruolo attivo nel sistema ai diversi livelli di responsabilità.

Con questo Sistema si vuole coinvolgere tutto il personale regionale, sia nelle strategie che nelle azioni amministrative, esplicitando il contributo richiesto ad ognuno, attraverso un processo strutturato e formalizzato di assegnazione di obiettivi, di verifica del loro stato di attuazione e di costante confronto.

Al fine di promuovere e valorizzare il merito e il miglioramento della performance, nel sistema sono previsti sistemi premianti selettivi che, come previsto anche nel D.lgs. 150/09 e s.m.i., permettono la valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance.

Il sistema incentivante della Regione Umbria è strettamente collegato alla performance organizzativa, nuovo concetto con cui si intende il risultato del lavoro di tutta la squadra che compone l'organizzazione, e alla performance individuale intesa come il contributo che ciascuno fornisce in termini di raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti dimostrati.

La prima è data dagli obiettivi operativi di Ente e dagli obiettivi operativi trasversali, mentre la seconda è data dagli obiettivi individuali (area dei risultati) e dai comportamenti professionali e organizzativi tenuti. Comportamenti che vanno a costituire quei “modi di fare” su cui l'Ente ritiene prioritario porre l'attenzione.

La premialità viene, pertanto, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dai risultati di entrambe le performance.

Altro elemento centrale del nuovo SMPV è l'attenzione posta verso gli stakeholders dell'amministrazione che non sono intesi come semplici clienti e destinatari dei servizi erogati, ma come soggetti attivi nell'intero ciclo della performance ed in particolare nel processo di valutazione della performance. Il concetto di orientamento al compito è progressivamente sostituito con il concetto di orientamento al risultato.

Le disposizioni previste nel sistema rafforzano il principio della partecipazione degli utenti interni e esterni alla misurazione e valutazione della performance, è infatti previsto che ogni Direzione definisca almeno un obiettivo operativo relativo alla soddisfazione degli stakeholder, in maniera tale da considerare come qualificanti per la valutazione anche attori coinvolti direttamente o indirettamente nelle attività della Regione.

La definizione di un Sistema chiaro e coerente di assegnazione degli obiettivi e di misurazione e valutazione dei risultati può portare, oltre che all'individuazione di corretti criteri per la distribuzione degli incentivi, allo sviluppo di un sistema orientato alla soddisfazione del cittadino. Il tutto attraverso il pieno coinvolgimento dell'OIV che, in virtù delle novità introdotte dal D.Lgs. n. 74/2017 nell'ambito del ciclo della performance svolge, oltre ad un ruolo di controllo sull'operato della P.A., anche una funzione di supporto nella definizione delle modalità utili a garantire l'effettiva partecipazione dei cittadini anche mediante forme di collaborazione diretta con l'organismo medesimo.

L'attuazione dell'intero ciclo della performance comporta un conseguente impegno al miglioramento dell'organizzazione interna anche con riferimento al rafforzamento delle competenze del personale, finalizzato al perseguimento degli obiettivi strategici ed operativi, attraverso anche un'efficace azione di comunicazione organizzativa atta ad orientare in modo funzionale tutti i diversi ruoli e competenze, potenziandone la coerenza e la coesione.

In tale ottica, l'introduzione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance necessita di un'attività costante di condivisione e supporto rivolta ai soggetti coinvolti nonché di comunicazione a tutto il personale regionale. Si renderà, pertanto, necessario, potenziare tutte le azioni e misure per diffondere adeguatamente il SMVP, al fine di consentire la dovuta partecipazione ed informazione.

In conformità a quanto previsto dai CCNL del comparto e della dirigenza è stato avviato il confronto con le OO.SS. in data 06.12.2018 mediante la pubblicazione del documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance" nel Team Site – Relazioni Sindacali della Intranet regionale, cui ha fatto seguito uno specifico incontro tenutosi in data 11.12.2018 e si è concluso senza che siano pervenute formali osservazioni.

In merito ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, si rinvia alla contrattazione integrativa con le OO.SS., in coerenza con l'applicazione delle disposizioni previste dal presente SMVP.

Il Sistema di Misurazione Valutazione della Performance è stato, altresì, trasmesso via mail alla struttura tecnica e amministrativa di supporto all'OIV al fine di consentire all'Organismo medesimo di esprimere il proprio parere vincolante, ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 1, del D.Lg. n. 150/2009 e s.m.i..

L'OIV ha trasmesso in data 18 gennaio 2019, e recepita da questa amministrazione con prot. n. 11037 del 18/01/19, il proprio parere vincolante positivo che si allega quale parte integrante al presente atto (Allegato 1) fornendo indicazioni integralmente accolte nella stesura definitiva del documento e formulando raccomandazioni che verranno tenute in considerazione anche per la futura manutenzione e aggiornamento del Sistema.

Tutto ciò premesso si propone alla Giunta regionale di:

- 1) di dare atto che si è conclusa la procedura di confronto sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Umbria con le OO.SS. senza che siano pervenute formali osservazioni, rinviando alla contrattazione integrativa i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, in coerenza con l'applicazione del presente Sistema di Misurazione Valutazione della Performance;
- 2) di dare atto del parere vincolante positivo espresso dall'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria allegato al presente atto che ne forma parte integrante (Allegato 1)) in cui sono state fornite indicazioni integralmente accolte nella stesura definitiva del documento e sono state formulate raccomandazioni che verranno tenute in considerazione anche per la futura manutenzione e aggiornamento del Sistema;
- 3) di adottare, conformemente all'introduzione del ciclo della Performance, il Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance della Regione Umbria (Allegato 2) unitamente all'Allegato 3 "Schede operative", parti integranti del presente atto, in sostituzione del vigente Sistema di valutazione;
- 4) di dare atto che il Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance di cui al punto che precede, relativo al ciclo della performance della Regione Umbria sarà vigente dalla data di esecutività del presente atto e che misurerà e valuterà gli obiettivi assegnati e raggiunti nel 2019;
- 5) di dare atto che l'amministrazione regionale effettuerà, con cadenza annuale, come previsto dall'art. 7, comma 1 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., previo confronto con le OO.SS. e parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria, gli aggiornamenti in ordine alle modalità applicative e agli effetti prodotti dall'applicazione del presente SMVP che è, comunque, caratterizzato da una dinamicità finalizzata al continuo miglioramento ed ottimizzazione della performance raggiunta;

- 6) di dare atto che il SMVP si applica a tutto il personale in servizio presso gli uffici della Giunta regionale, precisando che ove non siano già ricompresi, i principi e i criteri generali devono essere recepiti nei rispettivi sistemi di misurazione e valutazione vigenti dagli Enti strumentali della Regione Umbria;
- 7) di dare mandato al Servizio Organizzazione, gestione e amministrazione del personale, competente in materia, ad implementare attività di comunicazione organizzativa, a porre in essere le azioni necessarie a diffondere il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato con il presente atto, a sensibilizzare ed accompagnare le strutture coinvolte nella sua applicazione, al fine di consentire la dovuta partecipazione ed informazione nonché ad attivare ed attuare quant'altro ritenuto necessario per gli adempimenti conseguenti alla presente deliberazione;
- 8) di incaricare il Servizio Organizzazione, gestione e amministrazione del personale di notificare il presente atto all'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria e alle OO.SS.;
- 9) di pubblicare, in coerenza con quanto previsto dagli artt. 10-12 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Umbria" nel sito istituzionale della Regione Umbria, www.regione.umbria.it nel canale "Amministrazione trasparente" alla voce "Performance".

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA E AMMINISTRATIVA

Ai sensi del vigente Regolamento interno della Giunta: si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e amministrativa del procedimento e si trasmette al Dirigente per le determinazioni di competenza.

Perugia, lì 21/01/2019

Il responsabile del procedimento
- Micaela Pecorari

FIRMATO

Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge

PARERE DI LEGITTIMITÀ

Ai sensi del vigente Regolamento interno della Giunta;

Visto il documento istruttorio;

Atteso che sull'atto è stato espresso:

- il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e amministrativa reso dal responsabile del procedimento;

-

Si esprime parere favorevole in merito alla legittimità dell'atto

Perugia, lì 21/01/2019

Il dirigente del Servizio
Organizzazione, gestione e
amministrazione del personale

Ing. Stefano Guerrini
Titolare

FIRMATO

Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge

PARERE DEL DIRETTORE

Il Direttore, ai sensi e per gli effetti degli artt. 6, l.r. n. 2/2005 e 13 del Regolamento approvato con Deliberazione di G.R., 25 gennaio 2006, n. 108:

- riscontrati i prescritti pareri del vigente Regolamento interno della Giunta,
- verificata la coerenza dell'atto proposto con gli indirizzi e gli obiettivi assegnati alla Direzione, esprime parere favorevole alla sua approvazione.

Perugia, lì 21/01/2019

IL DIRETTORE
DIREZIONE REGIONALE SALUTE, WELFARE.
ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE
- Walter Orlandi
Titolare

FIRMATO
Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge

PROPOSTA ASSESSORE

L'Assessore Antonio Bartolini ai sensi del vigente Regolamento della Giunta regionale,

propone

alla Giunta regionale l'adozione del presente atto

Perugia, lì 21/01/2019

Assessore Antonio Bartolini
Titolare

FIRMATO
Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge
