

Delibera n° 532

Estratto del processo verbale della seduta del
9 aprile 2020

oggetto:

LR 18/2016, ART 38 - SISTEMA PERMANENTE DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE DELLA REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA. APPROVAZIONE.

Massimiliano FEDRIGA	Presidente	presente
Riccardo RICCARDI	Vice Presidente	presente
Sergio Emidio BINI	Assessore	presente
Sebastiano CALLARI	Assessore	presente
Tiziana GIBELLI	Assessore	presente
Graziano PIZZIMENTI	Assessore	presente
Pierpaolo ROBERTI	Assessore	presente
Alessia ROSOLEN	Assessore	presente
Fabio SCOCCIMARRO	Assessore	presente
Stefano ZANNIER	Assessore	presente
Barbara ZILLI	Assessore	presente

Daniela IURI Segretario generale

In riferimento all'oggetto, la Giunta Regionale ha discusso e deliberato quanto segue:

Visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e successive modifiche e integrazioni;

Visto il Decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 “Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” che, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della *performance* organizzativa e individuale ha definito, nel Titolo II “Misurazione, valutazione e trasparenza della *performance*” gli elementi essenziali per l’attuazione del Ciclo di gestione della *Performance*, di cui all’articolo 4;

Visti in particolare gli artt. 7, 8 e 9 del su citato Decreto legislativo che delineano il sistema di misurazione e valutazione della *performance* quale strumento attraverso il quale le Pubbliche Amministrazioni alimentano il proprio ciclo di gestione della *performance* pianificando, misurando e valutando annualmente la *performance* organizzativa e individuale, nella prospettiva della trasparenza verso gli *stakeholder* interni ed esterni, del miglioramento della qualità dei servizi offerti e della crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito;

Considerato che il riferimento legislativo alla centralità della *performance* sottolinea come l’azione individuale, intesa come contributo, debba essere guardata in termini di prestazione, ossia di comportamenti orientati alla realizzazione di risultati individuali e dell’organizzazione e di attività realmente orientate al risultato secondo obiettivi ed azioni sostenibili e misurabili;

Visto il Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell’articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124” che riforma il ciclo della *performance* per migliorarne l’efficacia, intervenendo sul ciclo della misurazione e della valutazione della *performance*;

Atteso che il ciclo della *performance* appare come un percorso che, passando dall’analisi della situazione di partenza all’identificazione degli obiettivi di pianificazione, dall’assegnazione delle risorse utili al conseguimento degli obiettivi predetti, in allineamento con il ciclo finanziario arriva alla misurazione e alla valutazione dei risultati globali, quale *performance* organizzativa e dei singoli quale *performance* individuale;

Visto in particolare l’articolo 7, comma 2-bis, del su citato Decreto legislativo novellato, secondo cui il sistema di misurazione e valutazione della *performance* deve essere adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica e in esso devono essere previste le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all’applicazione del sistema e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;

Considerato che a seguito all’emanazione del Decreto legislativo suddetto, ogni amministrazione pubblica è tenuta ad avviare il proprio “ciclo di gestione” della *performance*, seguendo quanto definito all’interno del “sistema di misurazione e valutazione delle *performance*” di cui si è dotato;

Rilevato che, all’articolo 16 del su citato Decreto legislativo, le Regioni adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1, e che ai sensi dell’articolo 74 le disposizioni del predetto decreto si applicano nei confronti delle Regioni a statuto speciale e delle Province autonome compatibilmente con le attribuzioni previste dagli statuti e dalle relative norme di attuazione;

Viste le linee guida n. 2 del 2017 sul “sistema di misurazione e valutazione della *performance*” e n. 5 del 23 dicembre 2019 sui “sistemi di misurazione e valutazione della *performance* (SMVP) finalizzati al miglioramento delle prestazioni dei dipendenti pubblici” che sostituiscono le precedenti delibere CIVIT in materia e che invitano a prestare attenzione al processo di valutazione individuale, in quanto funzionale al miglioramento della qualità complessiva delle prestazioni e dei servizi resi dalle amministrazioni pubbliche, che rappresenta la principale finalità dell’intero ciclo di gestione della *performance* sul piano organizzativo;

Vista la Legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 “Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale” che recependo i principi enucleati nella Legge 7 agosto 2015, n. 124 recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” si pone come norma di adeguamento dell’ordinamento regionale e disciplina il sistema di misurazione e valutazione della *performance*

dell'amministrazione, definendo una normativa più puntuale rispetto a quanto fatto dalla precedente Legge regionale 11 agosto 2010, n. 16;

Visto in particolare il Capo V del Titolo III della Legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 avente ad oggetto la valutazione della prestazione nell'ambito del sistema integrato del personale del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale;

Visto in particolare l'articolo 38 della su citata Legge regionale che, al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale, prescrive di adottare, previa informativa alle organizzazioni sindacali, un sistema di misurazione e valutazione della prestazione che individui le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della prestazione, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione economica, finanziaria e di bilancio;

Considerato che la Legge regionale all'articolo 39 prevede che il Piano della prestazione definisca, con riferimento agli obiettivi individuati e alle risorse disponibili, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazione dell'amministrazione, nonché gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e relativi indicatori;

Considerato che già dall'adozione del primo Piano della prestazione della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia si è provveduto ad allineare gli obiettivi individuali dei dirigenti e delle posizioni organizzative, oggetto di valutazione individuale, agli interventi previsti nei Piani della prestazione adottati, raccordandoli di fatto all'intero processo di pianificazione e programmazione regionale;

Visto a tal fine il Piano della prestazione della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia per l'anno 2020, approvato con propria deliberazione 14 febbraio 2020, n. 192 che, dando di fatto avvio al nuovo ciclo di gestione della *performance*, ha definito gli elementi fondamentali su cui si basa la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della *performance* organizzativa e individuale;

Visto a tal fine il Piano strategico della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia 2018-2023, approvato con propria deliberazione 08 febbraio 2019 n. 172;

Visto a tal fine il DEFR 2020 e la relativa Nota di aggiornamento che sono stati approvati a maggioranza dal Consiglio Regionale, rispettivamente con propria deliberazione n. 59 nella seduta del 25 luglio 2019 e n. 68 nella seduta del 11 dicembre 2019;

Preso atto che le linee guida n. 2/2017, come previsto dall'articolo 9 del Decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, includono tra le dimensioni della *performance* individuale i comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione;

Considerato che la Legge regionale più volte citata individua un sistema di misurazione della prestazione basato sugli obiettivi e principi generali di cui al su citato articolo 38, nonché sui comportamenti organizzativi variamente modulati rispetto a personale dirigenziale, posizioni organizzative e restante personale nel rispetto dei principi di cui all'articolo 41;

Considerato che la *performance* organizzativa e *performance* individuale nella presente proposta risultano strettamente correlate in tutte le fasi del ciclo dal momento che solo l'azione programmata e coordinata degli individui consente il raggiungimento di risultati organizzativi;

Attesa la necessità di adeguare il sistema alla novella di cui al citato Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, che vengono pertanto recepite nella presente proposta;

Rilevate le esigenze di semplificazione del sistema di valutazione già adottato emerse nel corso dell'esperienza applicativa, che richiedono un aggiornamento del sistema di valutazione del personale regionale finalizzato a migliorarne la funzionalità, rafforzare l'integrazione tra i sistemi di programmazione, monitoraggio delle attività e procedure di valutazione, al fine di assicurare elevati standard qualitativi e l'ottimizzazione della produttività dei servizi offerti;

Rilevato che le citate linee guida sottolineano l'importanza di definire "l'impatto" per prefigurare e indirizzare gli effetti dell'azione amministrativa sul contesto socio-economico e invitano a porre tale indicatore quale riferimento ultimo per la programmazione di medio-lungo periodo, per orientare attività e progetti, e per prefigurare i risultati attesi;

Ritenuto di continuare, anche dopo il periodo sperimentale, ad adottare un sistema di valutazione per obiettivi volti a misurare lo stato d'attuazione delle importanti riforme avviate dalla Giunta regionale e l'impatto generato sulla collettività dalle iniziative strategiche individuate in sede di programmazione;

Ritenuto utile nella definizione degli obiettivi mettere in evidenza, laddove possibile le informazioni storiche di andamento della *performance*, nonché le informazioni per il *benchmark* interno ed esterno e il grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati;

Accertato che le linee guida n. 2/2017 hanno posto l'attenzione in particolare sulla necessità di distinguere le attività di misurazione da quelle di valutazione come attività distinte ma complementari, in quanto fasi del più ampio ciclo della *performance* e hanno chiarito che per misurazione deve intendersi l'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti da questi prodotti su utenti e stakeholder, attraverso il ricorso a indicatori e che per valutazione si intende l'attività di analisi e interpretazione dei valori misurati, che tiene conto dei fattori di contesto che possono avere determinato l'allineamento o lo scostamento rispetto ad un valore di riferimento;

Atteso che la novella della norma nazionale ha insistito sulla fase di misurazione e valutazione della *performance* che a livello regionale viene già attuata attraverso i report di controllo di gestione e controllo strategico quale fase di monitoraggio e di valutazione dei risultati raggiunti, con la misurazione degli indicatori, l'analisi degli scostamenti tra obiettivi pianificati e risultati conseguiti e che degli stessi si informano gli organi responsabili per procedere tempestivamente ad introdurre opportune azioni correttive;

Visto a tal fine il report di controllo di gestione n. 14 di giugno 2019 quale documento di rendicontazione della *performance*;

Considerato che come riaffermano le già citate linee guida, gli esiti del processo di valutazione della *performance* organizzativa documentati mediante la reportistica citata appositamente definita dall'amministrazione regionale confluiscono nella Relazione sulla prestazione che è stata approvata con propria delibera del 13 giugno 2019, n. 961, quale atto conclusivo del ciclo della *performance* per l'anno 2019 e che pertanto gli obiettivi oggetto di valutazione individuale di direttori, dirigenti e posizioni organizzative già allineati con il Piano della prestazione, hanno coinciso con gli interventi presenti nel Piano stesso;

Considerato che le linee guida n. 2/2017 indicano la differenziazione delle valutazioni quale condizione di efficacia di tutto il sistema di misurazione e valutazione della *performance*, nonché obbligo esplicitamente sancito a carico dei valutatori e che a tal fine l'amministrazione regionale aveva già previsto la valutazione del valutatore anche in relazione alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, in base alla misura statistica della deviazione *standard*;

Atteso che il sistema di misurazione e valutazione della *performance* regionale, inoltre, specifica le modalità con le quali l'intero processo viene formalizzato, per il quale è stato già adottato un sistema informatizzato, prevedendo la compilazione, a scadenze programmate, di apposite schede di valutazione individuali;

Atteso che l'Amministrazione regionale al fine di una più efficace gestione e rilevazione delle competenze organizzative, si già è dotata di un "piano generale delle competenze", di seguito Dizionario delle competenze, che elenca e descrive le competenze ritenute potenzialmente utili dall'amministrazione, in relazione al ruolo ricoperto sia dal dirigente che dal dipendente al suo interno, in linea con la raccomandazione delle linee guida n. 2/2017 che chiedono l'adozione e il potenziamento di un dizionario dei comportamenti a fini valutativi;

Rilevata la necessità di allineare il Dizionario delle competenze della dirigenza e il Dizionario delle competenze del personale non dirigente al presente aggiornamento;

Considerato che ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera f) del Decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, l'Organismo Indipendente di Valutazione, ora innanzi OIV, è responsabile della corretta applicazione delle linee guida e delle metodologie e degli strumenti predisposti a livello centrale;

Atteso che il su citato OIV, ai sensi del comma 3, lettera d) e f) dell'articolo 42 della Legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18, garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi incentivanti, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità essendo anche responsabile della corretta applicazione del sistema di valutazione;

Atteso pertanto che l'OIV ricopre un ruolo importante nella valutazione individuale a due livelli: ovvero effettua una verifica metodologica di adeguatezza del sistema di valutazione rispetto alla tipologia di amministrazione, alla sua storia ed evoluzione e in secondo luogo verifica il corretto svolgimento dei processi di misurazione e valutazione, il cui *output* è la valutazione del personale;

Considerato che ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in tema di sistema di misurazione e valutazione della prestazione, a norma del quale le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la *performance* organizzativa e individuale e, a tal fine, adottano ed aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'OIV, il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*;

Considerato che secondo la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 9 gennaio 2019, tale previsione ha la finalità di indurre le amministrazioni a valutare, ogni anno, l'adeguatezza del proprio sistema di misurazione e valutazione della *performance* tenendo in considerazione le evidenze emerse dall'esperienza applicativa del ciclo precedente, le eventuali criticità riscontrate dall'OIV e il contesto organizzativo di riferimento per procedere all'eventuale aggiornamento;

Vista la propria delibera del 4 marzo 2016, n. 325 con cui è stato approvato il vigente "Sistema Permanente di Misurazione e Valutazione della Prestazione della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia";

Preso atto che la proposta di modifica del sistema di valutazione del personale regionale è stata portata all'attenzione dell'OIV nella prima seduta del 24 ottobre 2019;

Preso atto che la proposta di miglioramento è stata discussa e condivisa in sede di Comitato di Direzione nell'incontro del 26 novembre 2019;

Considerato che l'OIV ha svolto il proprio lavoro di valutazione sull'adeguatezza della proposta così condivisa trasmessa in data 27 dicembre 2019, tenendo in considerazione le evidenze emerse dall'esperienza applicativa del ciclo di gestione della *performance* precedente;

Atteso che l'OIV ha esaminato la proposta di aggiornamento al sistema di misurazione della prestazione, già in precedenza ampiamente discussa e condivisa con la Direzione generale e con vertici dell'Amministrazione regionale;

Preso atto del parere favorevole dell'OIV del 27 gennaio 2020 sull'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della prestazione in merito all'adeguatezza della proposta di aggiornamento del sistema di misurazione della prestazione finalizzata all'attuazione dei principi e delle finalità del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74;

Atteso che la Legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 all'articolo 38 prevede l'informativa alle organizzazioni sindacali previa adozione del sistema di misurazione e valutazione, per la valutazione della prestazione organizzativa e individuale, per le amministrazioni del Comparto unico;

Data informativa alle parti sindacali con nota trasmessa via *e-mail* della Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche dell'immigrazione di data 12 febbraio 2020, ed esperito il relativo esame congiunto, nel corso dell'incontro tenutosi, a seguito della predetta informativa, il giorno 27 febbraio 2020;

Precisato che il sistema entrerà in vigore già nell'annualità valutativa riferita al 2020 e pertanto sarà valido a decorrere dal ciclo di *performance* 2020;

Considerato che nelle more dell'adozione delle linee guida da parte del Dipartimento della funzione pubblica derivanti dall'intesa prevista con le Regioni, i contenuti del documento in parola sono conformi alle disposizioni dei provvedimenti che ne formano la premessa normativa e che la stessa risulta redatta ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del Decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, così come aggiornato dal Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74;

Ritenuto di procedere, nel rispetto delle previsioni di legge, all'approvazione del "Sistema Permanente di Misurazione e Valutazione della Prestazione della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia", documento di cui all'allegato sub 1) alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale;

Dato atto che costituisce allegato al "Sistema Permanente di Misurazione e Valutazione della Prestazione della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia" come parte integrante e sostanziale, il "Dizionario delle competenze della

dirigenza”, di cui all'allegato sub 2 alla presente deliberazione;

Dato atto che costituisce allegato al “Sistema Permanente di Misurazione e Valutazione della Prestazione della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia” come parte integrante e sostanziale, il “Dizionario delle competenze del personale non dirigente”, di cui all'allegato sub 3, alla presente deliberazione;

Preso atto di pubblicare il “Sistema Permanente di Misurazione e Valutazione della Prestazione della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia” sul sito ufficiale sia in ottemperanza alle disposizioni dell'articolo 10, comma 4, del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 in materia di trasparenza amministrativa in ottemperanza della richiesta dell'OIV come da parere citato, nonché delle disposizioni di cui all'articolo 10, comma 4, del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, per il quale “le Amministrazioni pubbliche devono garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della *performance*”;

Vista la Legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” e successive modifiche e integrazioni;

Visto il Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, di trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni” e successive modifiche e integrazioni;

Visto il Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;

Visto il Decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 coordinato con la Legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114, recante: “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”;

Visto il Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124”;

Visto il Decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 “Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42”;

Visto il Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, n. 105 “Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della *performance* delle pubbliche amministrazioni”;

Vista la Legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 “Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale”;

Vista la Legge regionale 13 febbraio 2015, n. 1 “Razionalizzazione, semplificazione ed accelerazione dei procedimenti amministrativi di spesa”;

Visto il Regolamento di organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli Enti regionali, emanato con Decreto del Presidente della Regione 27 agosto 2004 n. 0277/Pres e successive modifiche e integrazioni;

Visto lo Statuto regionale;

La Giunta regionale, su proposta del Presidente della Regione, all'unanimità

DELIBERA

Per le motivazioni di cui in premessa:

1. di approvare il documento “Sistema Permanente di Misurazione e Valutazione della Prestazione della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia” di cui all'allegato sub 1, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto e che si considera valido a decorrere dal ciclo di performance 2020;
2. di dare atto che costituisce allegato al “Sistema Permanente di Misurazione e Valutazione della Prestazione della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia” come parte integrante e sostanziale, il “Dizionario delle competenze della dirigenza”, di cui all'allegato sub 2 alla presente deliberazione;

3. di dare atto che costituisce allegato al “Sistema Permanente di Misurazione e Valutazione della Prestazione della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia” come parte integrante e sostanziale, il “Dizionario delle competenze del personale non dirigente”, di cui all'allegato sub 3, alla presente deliberazione;
4. di dare atto che si darà corso agli obblighi di pubblicazione del “Sistema Permanente di Misurazione e Valutazione della Prestazione della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia” nel sito web istituzionale della Regione nella sezione “Amministrazione trasparente”, in ottemperanza alla richiesta dell'OIV nonché delle disposizioni di cui all'articolo 10, comma 4, del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

IL SEGRETARIO GENERALE

IL PRESIDENTE