



# PROVINCIA DI MATERA

COPIA

---

## DECRETO PRESIDENZIALE N. 160 DEL 16-09-2022

OGGETTO NUOVO REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE, INTEGRITÀ E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE E SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI.

PROPONENTE AREA I

---

L'anno **duemilaventidue** il giorno **sedici** del mese di **settembre**, il **Presidente Avv. Piero Marrese**, con i poteri allo stesso conferiti dalle disposizioni di cui alla Legge 7 aprile 2014, n. 56 e s.m.i., adotta il presente decreto in ordine all'argomento in oggetto.

### Relazione del Dirigente dell'Area 1^

**PREMESSO CHE** il D.Lgs. n.150/09 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di strumenti di programmazione e di strumenti per la misurazione e la valutazione della performance, al fine di favorire il loro buon andamento e funzionamento, stimolare l'ottimizzazione delle risorse, la modernizzazione ed il miglioramento organizzativo;

Stabilito che costituiscono oggetto del processo di valutazione le prestazioni rese ed i risultati conseguiti da tutti i dipendenti dell'ente nel corso di ciascun anno di riferimento. Nell'ambito del processo di valutazione vengono presi in considerazione i risultati dell'attività svolta in tutti gli ambiti e a tutti i livelli dell'organizzazione in un periodo di tempo delimitato, in confronto con gli obiettivi indicati dal PEG e dagli altri documenti di pianificazione.

Il processo di valutazione, concepito nei termini sopra indicati, ha come scopo fondamentale quello di rendere possibile, tramite il confronto tra obiettivi e risultati, l'apprendimento organizzativo e il miglioramento continuo delle prestazioni individuali, di gruppo e collettive. Non si realizza apprendimento organizzativo se i comportamenti individuali non vengono consapevolmente e sistematicamente modificati alla luce dell'esperienza: proprio da qui scaturisce l'esigenza che i singoli dipendenti siano coinvolti e messi nelle condizioni di partecipare come soggetti attivi e responsabili a tutte le fasi del processo di pianificazione e controllo dell'attività svolta dall'organizzazione (dalla elaborazione degli obiettivi del PEG, all'attuazione delle azioni finalizzate al loro raggiungimento, fino al confronto tra obiettivi programmati e risultati ottenuti). Per imparare dall'esperienza occorre però che tutti acquisiscano l'abitudine di misurare i risultati prodotti dalle proprie attività, di confrontarli con gli obiettivi originariamente stabiliti e di analizzare le cause degli eventuali scostamenti tra obiettivi e risultati, per trarne indicazioni utili alla messa a punto di azioni correttive immediate e di azioni preventive future, che consentano di migliorare nel tempo le prestazioni di tutta l'organizzazione.

L'attività di valutazione prende le mosse dal monitoraggio e dall'analisi dei processi di pianificazione e di attuazione delle azioni previste annualmente nel PEG, per giungere fino alla messa a punto, alla luce dei dati raccolti, delle azioni di miglioramento e/o di reingegnerizzazione di alcune o di tutte le fasi dei processi stessi.

La Provincia di Matera 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.

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 dell'amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

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).

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.

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 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;

**RITENUTO**, pertanto, dover adeguare il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, alle nuove esigenze organizzative e funzionali, in termini di efficienza ed efficacia per l'Ente;

**DATO ATTO** che:

- con nota del 13/05/2022, prot.n.0007834, è stata inviata al Nucleo di Valutazione della Provincia di Matera, copia del nuovo Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance, nonché il Sistema di misurazione e valutazione delle posizioni dirigenziali al fine del rilascio di apposito parere ai sensi dell'art.7 c.1, D.L.gs. 150/2009;
- il Regolamento in argomento è stato trasmesso per preventiva informazione, via mail OO.SS. ed R.S.U. in data 17/05/2022, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21.05.2018 del personale non dirigente e dell'art. 4 del CCNL 17.12.2020 della Dirigenza dell'Area delle Funzioni Locali e che non sono pervenute osservazioni e comunicazioni;

**PRESO ATTO** che il Nucleo di Valutazione con nota PEC, acquisita in data 03/06/2022, prot.n.9300, ha espresso parere favorevole in ordine a quanto proposto dall'Ente;

**VISTI:**

- Il decreto Legislativo 27/10/2009, n.150;
- il decreto legislativo 18/08/2000, n.267 e s.m.i.;
- il decreto legislativo 30/03/2011, n.165 e s.m.i.;
- la legge 7 aprile 2014, n.56;
- il C.C.N.L. del personale non dirigente delle Funzioni Locali 21 maggio 2018;
- il CCNL 17.12.2020 della Dirigenza dell'Area delle Funzioni Locali.

Tanto premesso;

### **SI PROPONE**

Di decretare, per tutte le motivazioni esposte in premessa, da considerarsi quale parte integrante e sostanziale del presente decreto, come segue:

1. **DI APPROVARE**, per i motivi espressi in narrativa, il “Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della Performance”, nel testo allegato al presente decreto costituendone parte integrante e sostanziale, che annulla e sostituisce il precedente, adottato con Decreto Presidenziale n.196 del 13.10.2016;
2. **DI STABILIRE** che il nuovo sistema diventerà operativo dall'adozione dei documenti di programmazione dell'anno 2023;
3. **DI DISPORRE** la pubblicazione del presente provvedimento in Amministrazione Trasparente, ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013.

IL DIRIGENTE  
Dr. Vincenzo PIERRO

**IL PRESIDENTE**

Vista la proposta su estesa;

Visto il parere favorevole espresso in ordine alla regolarità tecnica ai sensi e per gli effetti dell'art.49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e ss.mm.ii.;

Ritenuta la stessa sufficientemente motivata e condividendo e facendo proprio senza riserve il contenuto della medesima alla quale integralmente si rimanda;

Tutto ciò premesso, nella spiegata qualità, in virtù dei poteri ascritti dalla legge;

**D E C R E T A**

**DI APPROVARE** la proposta come sopra esposta nella parte narrativa e dispositiva che si intende qui di seguito integralmente e materialmente trascritta, compresi le premesse e gli allegati.

Il presente decreto

- Ha decorrenza immediata;
- Viene pubblicato all'Albo Pretorio on-line della Provincia di Matera, affinché chiunque ne possa prendere conoscenza.

IL PRESIDENTE  
F.to Avv. Piero Marrese

---

**PARERI SULLA PROPOSTA DI DECRETO PRESIDENZIALE N. 172 DEL 14-09-2022**

OGGETTO NUOVO REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE, INTEGRITÀ E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE E SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI.

PROPONENTE AREA I

---

Parere **Favorevole** in ordine alla regolarità tecnica ed alla correttezza amministrativa.

Matera, 14-09-2022

IL RESPONSABILE  
F.to Dr. Vincenzo PIERRO

---

Il dipendente incaricato dal Segretario Generale attesta che il presente Decreto Presidenziale è stato pubblicato all'Albo Pretorio on-line il giorno 16-09-2022 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Matera, 16-09-2022

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE  
F.to

---

E' copia conforme all'originale:

Matera, \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE

---