



REGOLAMENTO
GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Premessa

Il sistema della performance è stato introdotto nel nostro ordinamento dal D. Lgs. 150/2009 e riformato con il d.lgs. n. 74/2017.

Per l'Azienda il quadro normativo di riferimento si completa con la disciplina regionale che qui si intende integralmente richiamare, in particolare con:

- Legge regionale 8 gennaio 2009, n. 1 Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale;
- Decreto del Presidente della Giunta Regionale 24 marzo 2010, n. 33/R (regolamento attuazione L.R. 1/09);
- l'art. 60-ter "Piano della qualità della prestazione organizzativa e relazione sulla qualità della prestazione" del Regolamento di esecuzione della L.R. 26 luglio 2002, n. 32 (Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale, lavoro), approvato con D.P.G.R. 8 agosto 2003 n. 47/R, come inserito ex art. art. 19, comma 1, del regolamento emanato con D.P.G.R. 3 gennaio 2018, n. 1/R.

La misurazione e la valutazione della performance sono alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Azienda, della valorizzazione delle competenze professionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

Il presente documento ha l'obiettivo di delineare il Sistema della performance per l'Azienda DSU, evidenziando la correlazione tra gli strumenti della gestione della performance e gli strumenti di programmazione aziendale, nel rispetto dei principi e dei vincoli contenuti nella Legge e rimandando ai contenuti della disciplina regionale, in particolare alle linee guida regionali del ciclo di Programmazione, Monitoraggio e Valutazione la cui ultima stesura è contenuta nella delibera G.R. n. 229/2018.

Con apposito provvedimento del Direttore verranno individuate le correlazioni tra sistema performance e sistema premiante ad esso correlato.

1. IL CICLO DELLA PERFORMANCE: LE CORRELAZIONI CON IL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE STRATEGICO – ECONOMICO ED IL SISTEMA QUALITA'

Il ciclo di gestione della performance prende le mosse dalla definizione delle priorità strategiche (pianificazione), si sostanzia quindi nella misurazione e valutazione dei risultati dell'organizzazione e si conclude con la relativa rendicontazione, che fornisce le indicazioni utili per la successiva pianificazione.

Il sistema della performance è articolato in fasi tempi e modalità coerenti con le disposizioni normative e con la documentazione programmatica che delinea l'azione Aziendale ovvero il Piano delle Attività e il Bilancio Previsionale economico.

I contenuti della programmazione del DSU Toscana scaturiscono anche dalle politiche e programmi regionali, pertanto presentano caratteristiche principalmente "operative" limitando gli aspetti strategici relativamente alle modalità di gestione dei servizi.

Pertanto la programmazione prende spunto anche dall'analisi dei rischi dei processi organizzativi evidenziati nell'ambito della gestione della Qualità.

Ad inizio di anno, secondo la tempistica prevista dal presente documento, si svolge la fase di definizione degli obiettivi strategici e operativi dell'Azienda.

Tale attività segue un processo progressivo cosiddetto "a cascata" che prevede che dagli obiettivi strategici, programmati su base triennale e aggiornati annualmente sulla base delle priorità dell'Amministrazione, si passi agli obiettivi organizzativi di ciascuna Area ed a ciascun Servizio con i relativi indicatori di risultati e valori attesi.

2. GLI ATTORI DEL CICLO

I soggetti coinvolti nel ciclo PMV sono:

CDA con apposita deliberazione definisce in coerenza con gli strumenti, i tempi ed i contenuti della programmazione economico-finanziaria (Bilancio economico previsionale), il quadro degli obiettivi strategici dell'Azienda (PdA-PQPO), in particolare, individua gli indicatori, i valori target ed i risultati attesi annui in una prospettiva triennale. Il CdA inoltre, a metà anno, sulla base degli esiti del monitoraggio semestrale inerenti al grado di raggiungimento degli obiettivi può prevedere azioni di rimodulazione degli stessi. Infine, a chiusura del ciclo di PMV valuta complessivamente la qualità dei risultati dell'Azienda e individualmente l'azione del Direttore.

Organismo Indipendente di Valutazione (OIV): fornisce osservazioni e/o suggerimenti per la definizione della proposta di obiettivi dell'Azienda; propone annualmente al CDA la valutazione del Direttore sulla base del livello di conseguimento degli obiettivi assegnati. Tale attività si basa sia sui risultati contenuti nei report di monitoraggio forniti dal sistema di PMV che sulla relazione consuntiva predisposta da ogni soggetto valutato. L'OIV, per pervenire ad

una proposta di valutazione del Direttore, promuove momenti di confronto con i soggetti da valutare aventi ad oggetto sia il report di monitoraggio che la relazione consuntiva. Infine, l'OIV valida la Relazione sulla Qualità della Prestazione dell'Azienda, come risultante dal monitoraggio finale condotto dalle competenti strutture.

Direzione RT Cultura e Ricerca partecipa alla definizione della proposta di obiettivi (PQPO) e propone eventuali rivisitazioni degli stessi nel caso in cui le condizioni di contesto e/o le nuove priorità identificate in corso d'anno lo rendano necessario. La Direzione ha, inoltre, il compito di "validare" i monitoraggi periodici del PQPO dell'azienda (i cui 2 più importanti, al semestre ed a fine anno, sono approvati dal CdA).

Direttore – definisce la proposta di obiettivi del PQPO e delle Aree Dirigenziali e propone eventuali rivisitazioni degli stessi nel caso in cui le condizioni di contesto e/o le nuove priorità identificate in corso d'anno dal CdA lo rendano necessario. Nella proposta di obiettivi del PQPO e delle Aree illustra gli obiettivi aziendali/d'area dando evidenza di tutti gli aspetti qualitativi e quantitativi che consentono di apprezzarne la strategicità nonché quanto siano sfidanti. Predispone la "Relazione finale" sui risultati raggiunti a fine anno prestando particolare attenzione alle condizioni di contesto, interno ed esterno, che hanno caratterizzato le loro performance. E' infine, insieme ai dirigenti, il responsabile della comunicazione e diffusione dei contenuti della performance organizzativa attesa e rilevata.

Dirigenti definiscono la proposta di obiettivi dei Servizi di cui possiedono la responsabilità e propongono eventuali rivisitazioni degli stessi nel caso in cui le condizioni di contesto e/o le nuove priorità identificate in corso d'anno dal CdA lo rendano necessario. Monitorano l'andamento delle attività collegate agli obiettivi individuati e ne rendicontano i risultati. Sono infine i responsabili, insieme al direttore, della comunicazione e diffusione dei contenuti della performance organizzativa attesa e rilevata.

Responsabili di PO collaborano con i Dirigenti al monitoraggio e alla rendicontazione del Piano dei Servizi e ne propongono eventuali rivisitazioni degli stessi nel caso in cui le condizioni di contesto e/o le nuove priorità lo rendano necessario.

Comitato di Direzione : nell'ambito del Comitato di Direzione viene attuato un momento di confronto complessivo sul quadro degli obiettivi, con particolare riferimento a quelli comuni e trasversali. Vengono, inoltre, definiti gli indirizzi per la disarticolazione degli obiettivi su tutta la struttura aziendale.

3. LE FASI e GLI STRUMENTI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dell'andamento dei risultati della programmazione dell'anno in corso come documentati dai monitoraggi intermedi;
- 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 validazione della performance;
- e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

3.1 GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE DELLA PERFORMANCE

In coerenza con i documenti di programmazione strategica ed economico finanziaria sono definiti gli strumenti a supporto del sistema della performance.

STRUMENTI	FINALITA'
IL PIANO E LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Individuazione degli obiettivi strategici/generali dell'Azienda – SCHEMI FORNITI DA AMMINISTRAZIONE REGIONALE
IL PIANO E LA RELAZIONE DELLA PERFORMANCE D'AREA	Definizione degli obiettivi per ogni Area
IL PIANO E LA RELAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI SERVIZI	Definizione degli obiettivi per ogni Servizio

Schema tipo Piano Performance d'Area

AREA:.....					
N° OBIETTIVO	LINEA STRATEGICA (EVENTUALE)	DESCRIZIONE OBIETTIVO	RISULTATO ATTESO	FONTE DATI PER VERIFICA RISULTATO	CRITICITA' DI REALIZZAZIONE/FATTORI ESOGENI

Schema tipo Piano Performance Servizi

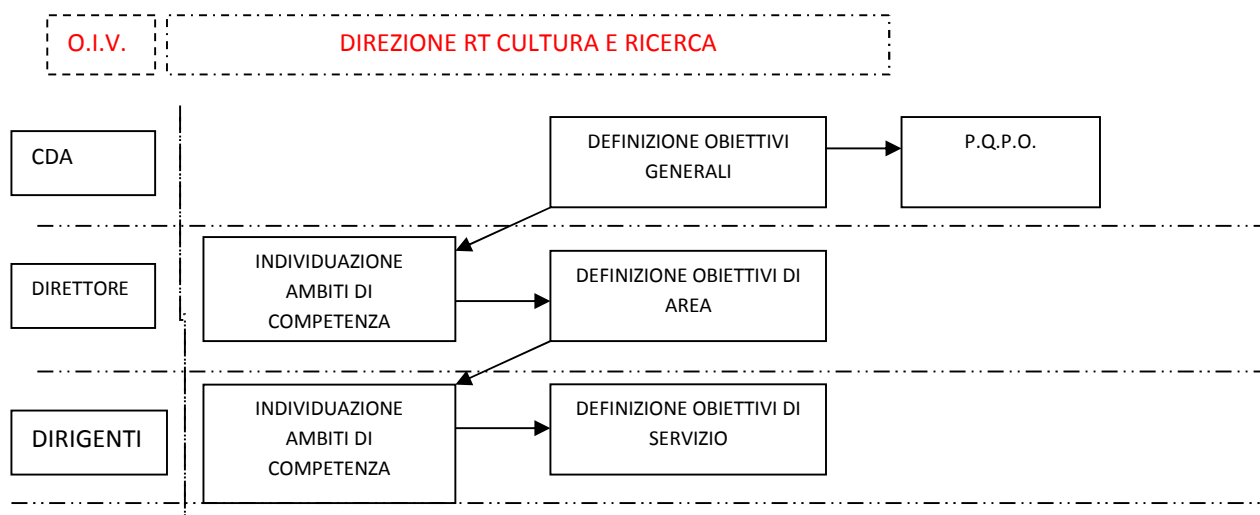
SERVIZIO:.....					
N° OBIETTIVO	OBIETTIVO AREA (EVENTUALE)	DESCRIZIONE OBIETTIVO	RISULTATO ATTESO	FONTE DATI PER VERIFICA RISULTATO	CRITICITA' DI REALIZZAZIONE/FATTORI ESOGENI

3.2 TEMPISTICHE, ATTORI E FASI

Le tempistiche qui di seguito indicate per ogni fase sono collegate alle scadenze specificate nelle linee guida regionali attualmente in vigore e sono da considerarsi indicative e sottoposte a variazioni a seguito delle modifiche che interverranno a livello regionale.

A) definizione obiettivi e assegnazione degli obiettivi

Di seguito lo schema logico di definizione degli obiettivi:



Attività	Descrizione	Tempi	Responsabile dell'attività
Condivisione presupposti e linee guida per la predisposizione degli obiettivi	Il Direttore, in sede di Comitato di Direzione, condivide con i dirigenti aziendali i presupposti per la definizione del PQPO: PDA, Bilancio economico previsionale, linee guida ricevute dalla DIREZIONE RT CULTURA E RICERCA per la programmazione, preconsuntivi del PQPO in corso e fornisce le prime direttrici da seguire nella predisposizione degli obiettivi relativi all'anno seguente.	Entro novembre	Direttore
Definizione per ogni Area di una proposta di obiettivi	I Dirigenti, attraverso l'interazione con la Direzione, mettono a punto la proposta di obiettivi ricevuti per l'anno successivo da discutere successivamente in Comitato di Direzione (CD)	Entro 15 dicembre	Direttore/ Dirigenti
Esame proposta PQPO e Piani Obiettivi d'Area	E' previsto un Comitato di Direzione che esamini/integri la bozza del P.Q.P.O. e dei Piani Obiettivi d'Area.	Entro dicembre	Direttore/ Dirigenti

Confronto proposta Obiettivi con Direzione RT Cultura e Ricerca	Trasmissione e recepimento integrazioni/modifiche alla Direzione RT Cultura e Ricerca per la condivisione dei contenuti della bozza del del P.Q.P.O. e dei Piani Obiettivi d'Area ai fini di assicurare la coerenza tra il piano aziendali quello dell'amministrazione regionale	Entro gennaio	Direttore/ Direzione RT Cultura e Ricerca
Incontro OIV per definizione obiettivi	Il Direttore e la Direzione regionale di riferimento, illustrano all'OIV gli obiettivi proposti	Entro gennaio	Direttore/ Direzione RT Cultura e Ricerca/ OIV
Approvazione del PQPO	Il Consiglio di Amministrazione esamina e delibera la proposta di PQPO e dei Piani Obiettivi d'Area	Entro gennaio	CDA
Definizione dei Piani di Servizio	Ogni dirigente, per i Servizi afferenti la propria Area, elabora il piano obiettivo di Servizio, sentiti i relativi coordinatori	Entro 15 febbraio	Dirigenti
Esame Piani di Servizio	E' previsto un Comitato di Direzione che esamini/integri la bozza dei Piani di Servizio in particolare per quanto riguarda gli obiettivi trasversali	Entro febbraio	Dirigenti
Approvazione Piani di Servizio	Con proprio provvedimento il Direttore approva i Piani di Servizio	Entro febbraio	Direttore

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse

Attività	Descrizione	Tempi	Responsabil e dell'attività
Assegnazione budget di Obiettivi di Area	Verificata la coerenza degli strumenti di programmazione economica con gli obiettivi d'area e di Servizio ed apportate le eventuali necessarie variazioni, viene assegnato al Dirigente il budget economico ovvero il volume dei ricavi ed dei costi attesi dalla gestione dell'Area nell'esercizio.	Entro 15 febbraio	Direttore

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

Attività	Descrizione	Tempi	Responsabile dell'attività
I monitoraggio trimestrale	La Direzione predispone un report di monitoraggio sul grado di raggiungimento degli obiettivi del PQPO e dei Piani di Area attraverso il coinvolgimento dei Dirigenti	Entro 30 aprile	Direttore/ Dirigenti

Condivisione I Monitoraggio	Il report di monitoraggio è inviato alla Direzione RT Cultura e Ricerca	Entro 30 aprile	Direttore/ Direzione RT Cultura e Ricerca
Monitoraggio intermedio sul grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Azienda	La Direzione predispone un report di monitoraggio sul grado di raggiungimento degli obiettivi del PQPO e dei Piani di Area attraverso il coinvolgimento dei Dirigenti. Sulla base delle criticità emerse e considerate le nuove esigenze di contesto interno/esterno il Direttore ed i Dirigenti proporranno l'eventuale rimodulazione del piano.	Entro il 15 luglio	Direttore/ Dirigenti
Condivisione Monitoraggio intermedio	Il report di monitoraggio e le proposte di rimodulazione del PQPO e dei Piani di Area sono inviati alla Direzione RT Cultura e Ricerca	Entro il 15 luglio	Direttore/ Direzione RT Cultura e Ricerca
Incontro OIV per la condivisione del monitoraggio intermedio	Il Direttore e la Direzione Regionale di riferimento illustreranno all'OIV il monitoraggio intermedio degli obiettivi relativi alla propria struttura, le eventuali azioni correttive e le eventuali rimodulazioni da apportare ai propri obiettivi	Entro il 31 luglio	Direttore/ Direzione RT Cultura e Ricerca/ OIV
Approvazione del monitoraggio intermedio e della rimodulazione degli obiettivi	Il Cda approva il monitoraggio semestrale e l'eventuale rimodulazione del piano	Entro il 10 agosto	CDA
Monitoraggio intermedio Piani di Servizio	La Direzione predispone ed approva con proprio provvedimento un report di monitoraggio intermedio dei Piani di Servizio attraverso il coinvolgimento dei Dirigenti e dei responsabili di Po	Entro il 15 settembre	Dirigenti/ Posizioni Organizzative
III monitoraggio trimestrale	La Direzione predispone un report di monitoraggio sul grado di raggiungimento degli obiettivi del PQPO e dei Piani di Area attraverso il coinvolgimento dei Dirigenti	Entro 15 novembre	Direttore/ Dirigenti
Condivisione III Monitoraggio	Il report di monitoraggio è inviato alla Direzione RT Cultura e Ricerca	Entro 15 novembre	Direttore/ Direzione RT Cultura e Ricerca

d) misurazione e validazione della performance

Attività	Descrizione	Tempi	Responsabile dell'attività
Monitoraggio finale PQPO e Piani di Area	La Direzione predispone un report di monitoraggio sul grado di raggiungimento degli obiettivi del PQPO e dei Piani di Area attraverso il coinvolgimento dei Dirigenti	Entro 31 gennaio	Direttore/ Dirigenti
Relazione sulla qualità della prestazione relativa all'anno precedente	La relazione, predisposta dalla Direzione, evidenzia i risultati raggiunti nell'anno precedente, e il contesto nel quale sono maturati. Inoltre si potranno apportare le modifiche al sistema sulla base dell'andamento del ciclo di valutazione appena concluso	Entro 31 gennaio	Direttore/ Dirigenti

Condivisione verifica finale	Il report di monitoraggio finale e la Relazione sulla qualità della Prestazione è inviato alla Direzione RT Cultura e Ricerca.	Entro 31 gennaio	Direttore/ Direzione RT Cultura e Ricerca
Incontro per la verifica finale sul grado di raggiungimento degli obiettivi e propedeutico alla validazione della Relazione sulla Qualità della Prestazione	Il Direttore e la Direzione regionale di riferimento illustreranno all'OIV il grado di raggiungimento degli obiettivi relativi all'anno precedente, nonché la bozza di Relazione sulla Qualità della Prestazione predisposta.	Entro febbraio	Direttore/ Direzione RT Cultura e Ricerca/ OIV
Monitoraggio finale Piani di Servizio	La Direzione predispone ed approva con proprio provvedimento un report di monitoraggio finale dei Piani di Servizio attraverso il coinvolgimento dei Dirigenti e dei responsabili di Po.	Entro febbraio	Direttore/ Dirigenti/ Po
Acquisizione parere di coerenza OIV monitoraggio finale	L'O.I.V. trasmette il parere sul monitoraggio finale sul conseguimento degli obiettivi strategici di cui ai PQPO (<i>parere di "coerenza" rilasciato a norma dell'art. 28 duodecies comma 7 bis del Regolamento 33/R</i>)	Entro marzo	OIV
Approvazione del monitoraggio finale relativo al conseguimento degli obiettivi del PQPO e dei Piani di Area unitamente alla Relazione sulla Qualità della Prestazione (RQP)	Il Cda approva il monitoraggio finale e la Relazione sulla Qualità della prestazione. Nel caso di obiettivi valutati con target economici il Cda rimanda l'approvazione dei risultati di tali obiettivi al momento dell'approvazione del Bilancio d'Esercizio.	Entro marzo / conferma 30 aprile	Cda
Validazione delle Relazioni sulla qualità della prestazione	L'OIV valida la Relazione sulla Qualità della Prestazione	Entro settembre	OIV
Proposta di valutazione da parte dell'OIV del Direttore	L'OIV trasmette la proposta di valutazione del Direttore	Entro settembre	OIV
Approvazione della valutazione del Direttore	Il Cda prende atto della validazione della Relazione sulla Qualità della prestazione e approva la valutazione del Direttore	Entro ottobre	CDA

Diffusione Relazione sulla Qualità della prestazione	I risultati che emergono dalla Relazione sulla Qualità della prestazione vengono riportati nel Bilancio Sociale	Entro il primo semestre anno successivo	CDA
---	---	---	------------