

ALLEGATO C

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE, INTEGRITÀ E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

TITOLO 1° – LE FINALITÀ

La Provincia di Cagliari assume il sistema di misurazione e valutazione della performance quale strumento per il miglioramento dei servizi offerti alla cittadinanza e per la crescita delle competenze professionali dei dipendenti. Riconosce il merito attraverso l'erogazione di premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

TITOLO 2° - I SOGGETTI

Sono parti attive del processo di misurazione e valutazione della performance:

- 1) il Presidente della Provincia;
- 2) il Nucleo di Valutazione;
- 3) i dirigenti.

Articolo 2.1 – il Presidente della Provincia

Compete al Presidente della Provincia, sentita la Giunta provinciale, la valutazione del Direttore Generale, del Segretario provinciale e dei dirigenti, sulla base della proposta formulata dal Nucleo di Valutazione. Qualora il Presidente della Provincia si discosti da tale proposta, ne fornisce idonea motivazione.

Articolo 2.2 – Nucleo di Valutazione

La disciplina della nomina e del funzionamento del Nucleo di Valutazione è contenuta nel successivo titolo 3.

Articolo 2.3 – il direttore generale e il segretario generale

Il presidente, sentito l'ufficio del controllo di gestione ed il nucleo di valutazione, definisce gli obiettivi da assegnare, nel quadro della gestione delle performance al Direttore Generale ed al Segretario Generale.

Articolo 2.4 – i dirigenti

Compete ai dirigenti la valutazione del personale dipendente assegnato alla struttura dagli stessi direttori, sulla base della metodologia adottata dall'ente. Qualora uno stesso dipendente sia assegnato a più strutture, la valutazione sarà espressa, in modo congiunto, dai responsabili delle strutture a cui è assegnato.

Le posizioni organizzative propongono al Dirigente la valutazione dei loro collaboratori.

TITOLO 3° Il Nucleo di Valutazione

Articolo 3.1 – Istituzione

È istituito, in posizione di autonomia rispetto alla struttura organizzativa dell'ente, il Nucleo di Valutazione a cui spetta il compito di sovrintendere al processo di misurazione e valutazione della performance.

Articolo 3.2 – Composizione

Il Nucleo di Valutazione è composto dal Direttore generale, che ne assume la funzione di Presidente, e da tre esperti, esterni all'amministrazione, in possesso di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della gestione, dell'organizzazione e della valutazione del personale delle pubbliche amministrazioni. Tali professionalità ed esperienza devono essere desumibili dai rispettivi curricula. In caso di assenza del Presidente, assume la Presidenza il componente più anziano di età. Non possono

essere nominati componenti del Nucleo di valutazione i soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali nell'anno precedente, coloro che abbiano rapporti di parentela entro il quarto grado, o di affinità, entro il terzo grado, con i componenti gli organi dell'ente o i dipendenti dello stesso ovvero i soggetti che abbiano subito condanne penali o abbiano in corso procedimenti penali o che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti continuativi di collaborazione con l'ente o che comunque siano per la loro attività in conflitto di interessi con l'ente. I componenti devono in ogni caso possedere diploma di laurea specialistica o di laurea conseguita nel precedente ordinamento degli studi in materie attinenti ai compiti assegnati e un'esperienza pluriennale di direzione del strutture di massima dimensione negli enti pubblici, con particolare riferimento agli enti locali (comuni e province). Non viene considerata causa ostativa alla nomina l'appartenenza ad altri Nuclei di Valutazione o organismi analoghi.

Articolo 3.3 – Nomina e durata

La nomina avviene con atto del Presidente della Provincia sulla base dei curricula presentati a seguito di apposito avviso pubblicato sul sito istituzionale dell'ente ed eventuale colloquio con i candidati.

La durata dell'incarico è fissata in tre anni e può essere rinnovata, anche senza soluzione di continuità. E' fatta salva la revoca anticipata nel caso di sopravvenuta incompatibilità ovvero per comportamenti lesivi dell'immagine dell'ente e per gravi inadempimenti dei compiti assegnati.

Articolo 3.4 – Funzionamento

I componenti del Nucleo di Valutazione devono partecipare a tutte le riunioni dello stesso. La convocazione viene effettuata a cura del Presidente con lettera, fax o e-mail, riportante l'ordine del giorno. Il Nucleo di Valutazione adotta le sue decisioni con il voto favorevole della maggioranza dei componenti ed in caso di parità prevale il voto del Presidente. Le funzioni di segretario verbalizzante possono essere attribuite dal Presidente del Nucleo di Valutazione ad un dipendente dell'ente. Nel momento in cui il Nucleo di Valutazione procede alla valutazione del Direttore, quest'ultimo si allontana dalla riunione, astenendosi, quindi, da ogni giudizio. Tutti i soggetti che intervengono alle riunioni del Nucleo di Valutazione hanno l'obbligo della riservatezza rispetto a fatti e notizie di cui vengano a conoscenza in ragione del loro incarico.

Articolo 3.5 – Compiti

Oltre a quanto previsto dall'art. 3.1, il Nucleo di Valutazione, di concerto con l'ufficio di controllo di gestione, deve:

- 1) monitorare il funzionamento del sistema di valutazione, comunicando tempestivamente al Presidente della Provincia eventuali criticità rilevate;
- 2) esprimere parere sul piano delle performance;
- 3) garantire la correttezza dei processi di misurazione e di valutazione secondo quanto previsto dalla normativa vigente, in quanto applicabile, e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, dai contratti collettivi decentrati integrativi e dai regolamenti interni all'amministrazione;
- 4) validare la relazione sulla performance;
- 5) proporre al Presidente della Provincia la valutazione annuale del Direttore generale, del Segretario provinciale e dei dirigenti, sulla base della metodologia adottata;
- 6) esprimere parere in merito al sistema di pesatura della retribuzione di posizione dei dirigenti;
- 7) eventuali altre competenze attribuite per legge, regolamento, contratto collettivo o dal Presidente della Provincia al Nucleo di Valutazione.

Nell'ambito dei compiti assegnati, il Nucleo di Valutazione relaziona sul proprio operato direttamente al Presidente della Provincia, per il tramite del Presidente del Nucleo di Valutazione.

Articolo 3.6 – Obbligo di collaborazione

Tutti i soggetti, interni ed esterni all'ente, in possesso di informazioni utili al processo valutativo, devono prestare la massima collaborazione con i componenti del Nucleo di Valutazione. Questi ultimi hanno diritto di accedere a tutti gli atti e le informazioni che possono risultare utili nello svolgimento del loro incarico.

Articolo 3.7 – Compenso

All'atto della nomina viene fissato il compenso per ciascun componente esterno. Al predetto compenso vanno aggiunti gli oneri di legge. L'Ente può riconoscere il rimborso delle spese dagli stessi sostenute per l'esecuzione dell'incarico.

TITOLO 4° - LA PERFORMANCE

Articolo 4.1 – la performance organizzativa

La performance organizzativa misura e valuta i seguenti aspetti:

- a) l'effettivo grado di attuazione dei piani, programmi ed obiettivi contenuti nella Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente e dal Bilancio di previsione considerando il rispetto delle fasi, dei tempi previsti, degli indicatori qualitativi e quantitativi nonché delle risorse utilizzate;
- b) il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi erogati ai cittadini considerando anche lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- d) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- e) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

Articolo 4.2 – la performance individuale

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa che a loro volta valutano altri dipendenti è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti o dalle posizioni organizzative sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza,
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

TITOLO 5° - IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Articolo 5.1 – il ciclo della performance

L'ente sviluppa, in coerenza con il programma di mandato dell'amministrazione, con la relazione previsionale e programmatica, con il bilancio di previsione dell'ente, con il piano esecutivo di gestione e con il piano dettagliato degli obiettivi, il ciclo di gestione delle performance.

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

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, 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 al Presidente ed alla Giunta provinciale, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Articolo 5.2 – gli obiettivi

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- a) le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio provinciale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Presidente della Provincia con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- b) la Relazione Previsionale e Programmatica e il Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati ai centri di costo e le risorse finanziarie disponibili;
- c) il Piano esecutivo di gestione e il Piano dettagliato degli Obiettivi, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene le risorse assegnate ai centri di costo.

Gli obiettivi sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione contenuti negli strumenti di programmazione di cui al comma precedente;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;

- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Articolo 5.3 – il piano delle performance

Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente e dal singolo dipendente.

Il ciclo di gestione della performance inizia con la proposta al Direttore generale da parte dei dirigenti degli obiettivi da raggiungere nell'anno di riferimento in attuazione degli strumenti di programmazione indicati nel comma precedente. Le proposte vengono analizzate e validate, di concerto con l'ufficio del controllo di gestione, dal Direttore generale il quale potrà introdurre modifiche ed integrazioni che verranno discusse con i dirigenti interessati. Il Direttore generale predispone lo schema di piano delle performance sul quale chiede il parere del Nucleo di Valutazione; quest'ultimo, prima di esprimere il parere, potrà proporre al Direttore generale modifiche, integrazioni e specificazioni.

Lo schema di piano delle performance è analizzata dalla Giunta provinciale, la quale potrà proporre modifiche, integrazioni e specificazioni sentiti i dirigenti interessati e il Direttore generale. Il piano delle performance è approvato dalla Giunta provinciale con la conseguente attribuzione formale degli obiettivi ai dirigenti. Ciascun dirigente comunica ad ogni dipendente che dovrà successivamente valutare, il contenuto del piano delle performance utile per la valutazione finale. A tal fine consegna formalmente la scheda di valutazione contenente tutti gli elementi utili per la misurazione e la valutazione della performance individuale.

La proposta degli obiettivi e la predisposizione del piano delle performance è oggetto di valutazione della performance individuale rispettivamente dei dirigenti e del Direttore generale. In ogni caso la predisposizione dello schema del piano delle performance deve avvenire entro 10 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione. La Giunta provinciale lo approva nei successivi 20 giorni.

In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti e al Direttore generale che risultino avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti.

Il piano delle performance approvato potrà essere modificato con delibera della Giunta provinciale. Le modifiche vanno comunicate ai dirigenti interessati, i quali le trasmettono formalmente ai dipendenti coinvolti.

Articolo 5.4 – il monitoraggio

Il Direttore generale, con la collaborazione dei singoli dirigenti e della conferenza dei predetti dirigenti, verifica nel corso dell'anno il grado di realizzazione del piano delle performance.

Almeno una volta l'anno, entro il 30 settembre, viene effettuato il monitoraggio infrannuale che viene formalizzato attraverso l'analisi, anche con stati di avanzamento lavori, del grado di raggiungimento degli obiettivi programmati. L'attività di monitoraggio verrà effettuata dal Nucleo di Valutazione per quanto riguarda i riflessi collegati alla performance organizzativa ed alla performance individuale dei dirigenti e da questi ultimi per quanto attiene alla performance individuale dei dipendenti. L'esito del monitoraggio viene comunicato alla Giunta provinciale, ai dirigenti e ai dipendenti.

Sia nel corso delle verifiche effettuate durante l'anno che in sede monitoraggio infrannuale possono essere proposte, sentito il Nucleo di Valutazione, alla Giunta provinciale eventuali modifiche.

Articolo 5.5 – la relazione sulla performance

Al termine dell'esercizio, entro il 28 febbraio dell'anno successivo, i dirigenti relazionano al Direttore generale ed al Nucleo di Valutazione, sentita la conferenza dei dirigenti, sul grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti e del comportamento organizzativo dei dipendenti. Il Direttore generale predispone, entro il 31 marzo, lo schema di relazione sulle performance che deve essere validata dal Nucleo di Valutazione. Lo schema di relazione sulle performance è analizzata dalla Giunta provinciale che può proporre eventuali modifiche ed integrazione da discutere con i dirigenti interessati, con il Direttore generale, l'ufficio del controllo di gestione e con il Nucleo di Valutazione. La Giunta provinciale approva la relazione sulle performance entro il 30 aprile.

In caso di inadempimento di quanto previsto dal presente articolo è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti e al Direttore generale che risultino avere concorso al mancato predisposizione della Relazione per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti.

TITOLO 6° - I PREMI

Articolo 6.1 – il premio annuale collegato alla performance

Sulla base della performance individuale determinata con le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione delle performance nonché del ciclo delle performance il Direttore generale compila tre distinte graduatorie, una per il personale dirigente, una per il personale non dirigente titolare di posizione organizzative, ed una per il rimanente personale non dirigente.

Viene adottato un sistema a 4 fasce, al fine di individuare livelli omogenei di performance in una scala di valori non eccessivamente frazionata per non rendere troppo complesso il sistema, favorendo allo stesso tempo il miglioramento:

- a) una fascia più alta nella quale confluiscono le performance eccellenti;
- b) una seconda fascia di prestazioni di elevato livello, potenzialmente tendenti all'ottimo;
- c) la fascia della performance buona e comunque premiabile;
- d) la fascia della performance non premiabile in quanto insufficiente.

E' individuato un limite minimo e massimo al numero dei dipendenti da far rientrare nelle singole fasce sia per evitare i cosiddetti fenomeni di appiattimento nelle valutazioni che per risolvere tutti i casi di identica valutazione che creerebbero problemi di collocazione in caso di fasce rigide:

- a) 25% - 30%;
- b) 40% - 45%;
- c) 20% - 25%;
- d) 0% - 15%.

Al fine di evitare di creare un sistema troppo complesso per l'individuazione del premio spettante a ciascun lavoratore, è stabilito un limite di risorse da assegnare alle singole fasce:

- a) 35%;
- b) 44%;
- c) 21%;
- d) 0% .

Con la suddivisione sopra descritta, si ottiene che il premio individuale del dipendente che si colloca nella fascia di merito alta sarà (a parità di categoria contrattuale) sempre più alto rispetto al premio individuale di colui che si colloca nelle fasce di merito sottostanti. Si avrà altresì che nell'ultima fascia non dovrà necessariamente essere inserito alcun valutato, se non coloro che in sede di valutazione annuale di performance non supera una soglia centesimale definita per accedere al premio.

La suddivisione in fasce e i limiti delle fasce sono riferiti all'ente nel suo complesso senza distinzione di categoria contrattuale.

All'interno di ogni fascia l'importo totale destinato alla fascia potrà essere distribuito tra le diverse categorie tenendo conto della differenza percentuale che esiste fra le retribuzioni tabellari. A titolo esemplificativo tra il dipendente di categoria "A" con retribuzione tabellare pari a 16.314,57 €/anno e il dipendente di categoria "D" con retribuzione tabellare pari a 21.166,71 €/anno dovrà esservi una differenza di retribuzione della performance del 29,74% più alta a favore del dipendente di categoria "D". Stabilito il valore del premio base calcolato in relazione alle risorse attribuite alla fascia, al numero dei dipendenti ricompresi nella fascia diviso per categoria e applicando gli incrementi percentuali per le fasce superiori, si ottengono i valori dei premi corrispondenti per ciascun soggetto.

Per la dirigenza e per gli incaricati di posizione organizzativa/alta professionalità si individua un limite minimo e massimo al numero dei soggetti da far rientrare nelle singole fasce. Non è, invece, individuato un limite di risorse da assegnare alle singole fasce.

La ricaduta retributiva dell'articolazione in fasce di merito corrisponde ad una percentuale della retribuzione di risultato massima attribuibile, così come di seguito specificato:

- a) 100% retribuzione massima di risultato;
- b) 80% retribuzione massima di risultato;
- c) 30% retribuzione massima di risultato;
- d) 0% retribuzione massima di risultato.

Nel caso in cui le risorse non siano sufficienti a soddisfare tutti i soggetti rientranti nelle singole fasce si provvede ad operare una riduzione percentuale proporzionalmente uguale per ogni soggetto sino al limite della risorse disponibili.

Il personale (sia dirigente che non dirigente) è suddiviso secondo quanto di seguito specificato:

nella fascia a) sono inseriti coloro che hanno ottenuto i punteggi di valutazione più elevati, sino alla copertura della percentuale massima della fascia;

nella fascia b) quelli che hanno ottenuto il punteggio più elevato successivo a quello della fascia precedente, sino alla copertura della percentuale massima della fascia;
nella fascia c) quelli che hanno ottenuto il punteggio più elevato successivo a quello della fascia precedente, sino alla copertura della percentuale massima della fascia;
nella fascia d) quelli che hanno ottenuto un punteggio, rapportato in centesimi, inferiore a 60.

Articolo 6.1.1 – norma transitoria

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011, la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19 commi 2 e 3, e 31 comma 2, del decreto legislativo n. 150/2009, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009.

Al personale non dirigenziale e non titolare di P.O., nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, è attribuito un premio, nel rispetto della ratio della legge (garantire un sistema premiale graduato in base al merito e alla performance), secondo quanto di seguito specificato:

il budget totale dell'Ente, come stabilito nel fondo del salario accessorio, è suddiviso tra il personale tenendo conto della categoria iniziale del profilo di appartenenza (si considera il parametro stipendiale della categoria A1, B1, B3, C1, D1 e D3, a nulla rilevando le progressioni economiche), dei giorni di inquadramento in detta categoria, della valutazione attribuita al dipendente dal Dirigente del Settore di appartenenza utilizzando le apposite schede approvate, dell'eventuale rapporto part-time e della relativa percentuale oraria, delle eventuali assenze non retribuite (aspettative, ecc.).

Le suddette schede permettono al dirigente di effettuare una precisa differenziazione nelle valutazioni dei singoli dipendenti, determinandone una a scalare per punteggio. Da quanto sopra esposto deriva un'attribuzione premiale ridotto proporzionalmente negli importi individuali differenziando, caso per caso, sulla base del punteggio assegnato (ogni punto in meno determina una riduzione dell'importo).

In ogni caso non è attribuito alcun "premio" a coloro che hanno ottenuto un punteggio, rapportato in centesimi, inferiore a 50.

Per il personale dirigente e titolare di P.O., nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, è attribuita una retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto specificato al precedente art. 4.2 e sempre nel rispetto dei principi sopra enunciati per il restante personale, secondo quanto di seguito precisato:

per i titolari di P.O., il dirigente utilizza l'apposita scheda approvata mediante la quale attribuisce un punteggio da 1 a 100 in base al quale viene determinato il relativo importo di risultato da corrispondere, così come riproporzionato entro i limiti percentuali, di cui al C.C.N.L., della retribuzione di posizione.

Per i dirigenti provvede il Nucleo di Valutazione sulla base dei criteri approvati, tenendo conto di quanto specificato al precedente art. 4.2 e sempre nel rispetto dei principi sopra enunciati per il restante personale, in modo tale da garantire l'attribuzione dell'importo di risultato da corrispondere, così come riproporzionato entro i limiti percentuali, di cui al C.C.N.L., della retribuzione di posizione.

In ogni caso non è attribuito alcun "premio" a coloro che hanno ottenuto un punteggio, rapportato in centesimi, inferiore a 50.

Articolo 6.1.2 – norma transitoria

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 del D.Lgs. n. 141/2011, per i dirigenti, per i titolari di P.O. e per il rimanente personale, il 50,1% dei rispettivi budget è attribuito al 49,9% del personale mentre il 49,9% dei rispettivi budget alla rimanente parte di personale.

Articolo 6.2 – la progressione economica

L'ente può riconoscere selettivamente, ad una quota limitata di dipendenti, le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 nell'ambito nella disciplina contenuta nei contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nel limite delle risorse disponibili definite in sede di contrattazione decentrata.

Le progressioni economiche sono riconosciute in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed alla performance individuale rilevati dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

Articolo 6.3 – l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

L'ente, nell'ambito delle risorse disponibili, promuove l'accesso a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali e favorisce la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali. I percorsi di alta formazione e di crescita professionale sono riconosciuti in via prioritaria ai dipendenti che sulla base del sistema di misurazione e valutazione abbiano sviluppato elevati livelli di professionalità e le migliori performance individuali.

TITOLO 7° - LA TRASPARENZA

La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione, delle informazioni concernenti ogni aspetto rilevante dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Amministrazione ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.

Ai fini della trasparenza, l'amministrazione deve garantire la massima pubblicità di ogni fase del ciclo di misurazione e valutazione della performance attraverso la pubblicazione sul sito internet dell'ente nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza. In particolare devono essere tempestivamente pubblicati sia il piano delle performance, con eventuali modifiche approvate in corso d'anno, che la relazione sulle performance.

Il Presidente del Nucleo di Valutazione sovrintende agli obblighi in materia di trasparenza.