

ALLEGATO VI
al Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi

**EFFICIENZA, TRASPARENZA E
OTTIMIZZAZIONE DELLA
PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO**

Titolo I
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Capo I
PRINCIPI E DEFINIZIONI

Art. 1
Finalità

1. Il Parco Regionale delle Alpi Apuane (da ora in avanti "Ente") adotta, nel rispetto delle relazioni sindacali, un sistema di misurazione e di valutazione della qualità della prestazione lavorativa, con riferimento alle strutture organizzative e ai singoli dipendenti, al fine di:

- a) migliorare l'organizzazione e la qualità dei servizi offerti e delle prestazioni erogate;
- b) incentivare il buon andamento dell'amministrazione;
- c) accrescere le competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito;
- d) assicurare la trasparenza delle informazioni relative all'organizzazione dell'Ente.

Art. 2
Qualità della prestazione organizzativa ed individuale

1. La misurazione e la valutazione della qualità della prestazione dei dipendenti devono evidenziare le correlazioni esistenti fra la qualità della prestazione organizzativa e quella individuale.

2. La misurazione e la valutazione della qualità della prestazione del personale dell'Ente, sono finalizzate:

- a) relativamente alla prestazione organizzativa (comprensiva di quella professionale-gestionale) – alla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi dell'Ente, in parte desunti dagli obiettivi strategici della Regione Toscana e dalla loro declinazione nello specifico;
- b) relativamente alla prestazione individuale – alla ponderazione del grado del contributo del singolo dipendente in rapporto al ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione.

3. La misurazione e la valutazione della qualità della prestazione del personale dell'Ente, sono collegate:

- a) al contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi organizzativi, nell'ambito di responsabilità e di appartenenza;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo assegnati;
- c) alle competenze e ai comportamenti professionali e gestionali dimostrati;

4. La misurazione e la valutazione della qualità della prestazione sono effettuate sulla base dello specifico sistema definito con atti della Giunta esecutiva e pubblicato nella sezione "amministrazione trasparente" del sito web istituzionale dell'Ente.

5. L'incidenza dei fattori di valutazione è modulata in funzione dei diversi livelli di responsabilità e del ruolo esercitato all'interno dell'Ente. Di regola, lungo l'assetto delle strutture organizzative interne – a

partire dal Direttore, passando dai Responsabili/Coordinatori di UU.OO., fino a discendere al personale assegnato agli Uffici – aumenta il peso percentuale della valutazione del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi organizzativi, di cui punto a) rispetto ai restanti punti b) e c) del precedente comma 3. Nello stesso tempo, il peso percentuale del punto b) – relativo agli obiettivi individuali o di gruppo assegnati – diminuisce lungo la medesima progressione verticale, per cui il numero e la complessità degli obiettivi individuali diminuisce anch'essa dall'alto verso il basso.

6. Il giudizio di valutazione finale deve tener conto anche della capacità individuale di saper valutare i propri collaboratori, attraverso una significativa differenziazione delle valutazioni.

Capo II

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

Art. 3

Soggetti competenti

1. La funzione di misurazione e di valutazione della qualità della prestazione, organizzativa ed individuale, è svolta:

- a) dall'*Organismo Indipendente di Valutazione*, di cui al successivo art. 4, che valuta la prestazione organizzativa dell'Ente e formula una proposta di valutazione del Direttore, che è rimessa al giudizio della Giunta esecutiva;
- b) dal Direttore, che valuta la prestazione dei Responsabili o Coordinatori di UU.OO.;
- c) dai Responsabili o Coordinatori di UU.OO. che valutano la prestazione del personale assegnato al proprio Ufficio e quindi non compreso nelle precedenti lettere a) e b).

2. La misurazione e la valutazione della qualità della prestazione, organizzativa ed individuale, sono effettuate prendendo a riferimento il metodo di lavoro, gli strumenti applicativi e le modalità operative, stabiliti con deliberazione della Giunta regionale per il proprio personale, con particolare riferimento a soggetti, tempi del processo ed incidenza dei fattori di valutazione.

Art. 4

Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)

1. L'*Organismo Indipendente di Valutazione* della qualità della prestazione (da ora in avanti: *O.I.V.*):
 - b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato degli stessi;
 - c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate alla Giunta esecutiva;
 - d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dalla normativa vigente, dai Contratti Collettivi Nazionali, dai Contratti Collettivi Integrativi e dal presente Regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - e) propone alla Giunta esecutiva la valutazione annuale del Direttore, vigilando sulla corretta attribuzione degli eventuali premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
 - f) è responsabile della corretta applicazione dei metodi, degli strumenti e delle modalità di misurazione e valutazione definiti dalla Giunta esecutiva;
 - g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
 - h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - i) esprime eventuali pareri richiesti degli Organi dell'Ente sulle tematiche della gestione del personale e del controllo.
2. Per l'esercizio delle sue funzioni, l'*O.I.V.* si avvale del supporto dell'attività dell'U.O.C. "Affari contabili e personale".
3. L'*O.I.V.* dell'Ente è lo stesso per il personale della Giunta regionale e degli enti dipendenti della Regione Toscana.

4. La composizione, i requisiti, le incompatibilità, la durata in carica e le indennità dell’*O.I.V.* sono stabiliti dalla normativa regionale.

Capo III **CICLO DI GESTIONE DELLA PRESTAZIONE**

Art. 5 **Fasi del ciclo di gestione della prestazione**

1. Il ciclo di gestione della prestazione si sviluppa nelle seguenti fasi:
 - a) individuazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b) assegnazione degli obiettivi al personale, in modo coerente con l’allocazione delle risorse;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) misurazione e valutazione della qualità della prestazione, organizzativa e individuale;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) rendicontazione e trasparenza dei risultati conseguiti.

Art. 6 **Piano della qualità della prestazione organizzativa**

1. I primi due punti del ciclo di gestione di cui al precedente art. 5 – ovvero sia l’individuazione e l’assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, nonché il collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse – si realizzano attraverso il ‘*Piano della qualità della prestazione organizzativa*’, che si compone dei seguenti documenti centrali e strumenti fondamentali della misurazione e valutazione:

- il *Piano degli obiettivi strategici ed operativi*, approvato dalla Giunta esecutiva entro il primo mese dell’esercizio di riferimento, in cui si individuano gli obiettivi organizzativi, professionali-gestionali ed individuali, su cui si fonda, in diversa misura, la valutazione delle prestazioni del Direttore e dei Responsabili o Coordinatori di UU.OO.;
- i *Piani di lavoro* dei singoli Uffici, approvati con determinazione dirigenziale del Responsabile o Coordinatore di UU.OO., entro il primo bimestre dell’esercizio di riferimento, in cui si individuano gli obiettivi individuali o di gruppo da assegnare ai preposti all’Ufficio, seguendo l’impostazione e i metodi del *Piano degli obiettivi strategici ed operativi*; in coerenza con gli obiettivi definiti per l’Ente e per il Responsabile o Coordinatore dell’Ufficio.

Inoltre, costituiscono atti complementari ed utili alla completa definizione della qualità della prestazione:

- la *Relazione previsionale e programmatica* approvata annualmente dal Consiglio direttivo quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale annuale e triennale, i programmi e progetti da realizzare;
- il *Piano esecutivo di gestione*, approvato annualmente dalla Giunta esecutiva, che contiene gli obiettivi economico-gestionali e le risorse assegnate ai centri di costo;

2. Il ‘*Piano della qualità della prestazione organizzativa*’ – relativamente al ‘*Piano degli obiettivi strategici ed operativi*’ – viene pubblicato sul sito istituzionale dell’Ente, nell’apposita pagina web della sezione dedicata alla “amministratozione trasparente”.

Art. 7 **Monitoraggio e interventi correttivi**

1. Il terzo punto del ciclo di gestione di cui al precedente art. 5 – ovvero sia il monitoraggio in corso di esercizio – è realizzato periodicamente dall’U.O. “Affari contabili e personale”. A seguito di tali verifiche sono proposti alla Giunta esecutiva – attraverso il Direttore – eventuali interventi correttivi necessari per la

effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'Ente e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

Art. 8

Misurazione e valutazione della prestazione

1. La prima parte del quarto punto del ciclo di gestione di cui al precedente art. 5 – ovverosia la misurazione della prestazione – si realizza attraverso le strutture interne o gli incaricati esterni, a cui è stato affidato il controllo di gestione, nelle modalità definite dall'Ente.

2. La parte rimanente del quarto punto del ciclo di gestione – ovverosia la valutazione della prestazione organizzativa e di quella individuale dei dipendenti – è effettuata dai soggetti indicati all'art. 3, comma 1, secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della prestazione vigente presso l'Ente.

3. La valutazione individuale della qualità della prestazione dei dipendenti è effettuata, con cadenza annuale, secondo quanto previsto dal sistema vigente.

4. Nella valutazione della prestazione individuale, non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale, nonché quelli previsti dai contratti nazionali per l'attribuzione del salario accessorio.

Art. 9

Sistema premiante

1. Il quinto punto del ciclo di gestione di cui al precedente art. 5 – ovverosia l'utilizzo di sistemi premianti selettivi – è attuato secondo le norme previste dal titolo II del presente Regolamento e dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, secondo l'ambito di rispettiva competenza.

2. Al fine di migliorare la qualità della prestazione organizzativa ed individuale e valorizzare il merito, l'Ente attribuisce premi al merito, promuovendo quei dipendenti che hanno conseguito le migliori prestazioni qualitative, attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari che non monetari, e di carriera.

Art. 10

Rendicontazione e trasparenza dei risultati

1. Il sesto ed ultimo punto del ciclo di gestione di cui al precedente art. 5 – ovverosia la rendicontazione e la trasparenza dei risultati conseguiti – si estrinseca attraverso la redazione di una 'Relazione sulla qualità della prestazione', finalizzata alla presentazione pubblica degli esiti ottenuti agli organi interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.

2. Costituiscono inoltre strumenti di rendicontazione adottati dall'Ente, il Bilancio di esercizio e i suoi allegati, in particolare la Relazione sull'andamento della gestione.

3. La 'Relazione sulla qualità della prestazione' viene predisposta dal Direttore e definita con la Giunta esecutiva, che l'adotta entro il secondo bimestre dell'esercizio successivo a quello di riferimento, per poi essere pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita pagina web della sezione dedicata alla "amministrazione trasparente".

Titolo II
PREMI E MERITO

Capo I
CRITERI E MODALITÀ DI VALORIZZAZIONE DEL MERITO

Art. 11
Principi generali

1. L'Ente promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori prestazioni attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari che non monetari, sia di carriera.

2. La distribuzione di incentivi al personale non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

Art. 12
Oneri

1. Dall'applicazione delle disposizioni del presente titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio. L'Ente utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Capo II
SISTEMA DI INCENTIVAZIONE

Art. 13
Definizione

1. Il sistema di incentivazione dell'Ente comprende l'insieme degli strumenti monetari e non monetari finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.

Art. 14
Strumenti di incentivazione monetaria

1. Per premiare il merito, la Giunta esecutiva può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:

- a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della prestazione annuale;
- b) bonus annuale delle eccellenze;
- c) premio annuale per l'innovazione;
- d) progressioni economiche.

2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Art. 15

Premi annuali sui risultati della qualità della prestazione

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della qualità della prestazione, i Responsabili o Coordinatori di UU.OO., nonché i rimanenti dipendenti dell'Ente, sono collocati all'interno di fasce di merito distinte per i due diversi gruppi. Non si effettua questo collocamento se i dipendenti in servizio non sono superiori a 15.

2. Le fasce di merito, di cui al comma precedente, sono definite nell'ambito della contrattazione decentrata e il loro numero è compreso tra tre e sette.

3. Ai Responsabili o Coordinatori di UU.OO. e al restante personale delle categorie, collocati nella fascia di merito alta, è assegnata annualmente una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio.

Art. 16

Bonus annuale delle eccellenze

1. La Giunta esecutiva può istituire annualmente il bonus annuale delle eccellenze al quale concorrono – in due gruppi distinti – da un lato i Responsabili o Coordinatori di UU.OO., dall'altro lato il restante personale delle categorie, limitatamente ai quei dipendenti che si sono collocati nella fascia di merito alta.

2. Il bonus annuale delle eccellenze può essere assegnato a non più del 5% del personale individuato nella fascia di merito alta, con arrotondamento all'unità superiore.

3. Le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente destinate a premiare il merito e il miglioramento della qualità della prestazione nell'ambito delle risorse previste per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

4. Il personale premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione e ai percorsi di alta formazione solo se rinuncia al bonus stesso.

5. L'assegnazione del bonus annuale delle eccellenze compete all'O.I.V. di cui all'art. 4, sulla base di una valutazione comparativa delle prestazioni eccellenti.

Art. 17

Premio annuale per l'innovazione

1. Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla qualità della prestazione organizzativa, la Giunta esecutiva può istituire il premio annuale per l'innovazione.

2. Il premio per l'innovazione assegnato individualmente non può essere superiore a quello previsto per il bonus annuale delle eccellenze.

3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete all'O.I.V. di cui all'art. 4, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dipendenti o da gruppi di lavoro.

Art. 18

Progressioni economiche

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della qualità della prestazione.

3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e dai Contratti Collettivi Decentrati Integrativi, oltre che nei limiti delle risorse disponibili.

Art. 19

Strumenti di incentivazione organizzativa

1. Per valorizzare il personale, la Giunta esecutiva può anche utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:

- a) progressioni di carriera;
- b) attribuzione di incarichi e responsabilità;
- c) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

2. Gli incarichi e le responsabilità possono essere assegnati attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate destinate a tal fine nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.

Art. 20

Progressioni di carriera

1. Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, la Giunta esecutiva può prevedere la selezione del personale attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente;

2. La riserva di cui al comma 1, non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.

Art. 21

Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, l'Ente assegna incarichi e responsabilità.

2. Tra gli incarichi di cui al comma 1 sono inclusi quelli dell'area delle posizioni organizzative.

3. La professionalità attestata dal sistema di misurazione e di valutazione costituisce titolo di merito ai fini dell'assegnazione di incarichi e responsabilità, secondo criteri oggettivi e trasparenti.

Art. 22

Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, l'Ente promuove e finanzia annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, percorsi formativi tra cui quelli di alta formazione presso istituzioni di livello universitario, in Italia o all'estero.

2. Per favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre amministrazioni, l'Ente può promuovere periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali ed internazionali.

3. I contributi individuali attestati dal sistema di misurazione e di valutazione costituiscono titolo di merito ai fini dell'accesso dei dipendenti ai percorsi di alta formazione, nei limiti delle risorse disponibili, secondo criteri oggettivi e trasparenti.

Capo III
RISORSE PER PREMIARE

Art. 23

Definizione annuale delle risorse

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare sono individuate nel rispetto di quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.

2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali, la Giunta esecutiva può individuare eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti.

3. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai meritevoli su obiettivi di ente o di struttura, e di premi da destinare ad obiettivi ad elevato valore strategico da assegnare solo al personale che fattivamente vi partecipa.

Art. 24

Premio di efficienza

1. Le risorse annuali definite ai sensi del precedente articolo, sono incrementate delle risorse necessarie per attivare i premi di efficienza.

2. Una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione ed innovazione, è destinata – in misura fino a due terzi – a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

3. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

4. Le risorse di cui al comma 2 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte dell'O.I.V. di cui all'art. 4.

Titolo III

NORMA TRANSITORIA

Art. 25

Livelli premiali aperti

1. Il presente articolo si applica fino alla definizione della tornata di contrattazione collettiva successiva a quella del quadriennio 2006-2009, in sostituzione dell'art. 15 del presente allegato.

2. I dipendenti dell'ente sono collocati all'interno di livelli premiali aperti, sulla base dei risultati annuali della valutazione della qualità della loro prestazione.

3. La valutazione avviene in modo distinto all'interno di tre diversi gruppi: i Responsabili (o Coordinatori) dell'area delle posizioni organizzative; i Responsabili (o Coordinatori) non appartenenti all'area delle posizioni organizzative; la restante parte del personale.

4. I livelli premiali aperti, di cui al comma precedente, sono disciplinati con atto specifico dell'organo esecutivo.