



REGIONE SICILIANA
Assessorato regionale dell'agricoltura dello sviluppo rurale e
della pesca mediterranea
Dipartimento regionale dell'agricoltura

Stazione Consorziale Sperimentale di Granicoltura per la Sicilia

Via Sirio, 1 - 95041 S. Pietro fraz. di Caltagirone (CT)
Tel +39(0)933-998006 FAX+39(0)933- 998029
Partita I.V.A. 00516680873
www.granicoltura.it e-mail: info@granicoltura.it

DISCIPLINA ATTUATIVA DELL'ART. 11 DELLA LEGGE REGIONALE 5 APRILE 2011 N.5 E DELL'ART. 17 DEL DECRETO PRESIDENZIALE 21 GIUGNO 2012 N. 52 RECANTE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLE PERFORMANCE NEGLI ENTI DI CUI ALL'ARTICOLO 1 DELLA LEGGE REGIONALE 15 MAGGIO 2000 N. 10

Principi generali

Art. 1- Oggetto e finalità

Il presente regolamento, in attuazione delle disposizioni contenute nell' art.11 della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5 e dell'art. 17 del decreto presidenziale 21 giugno 2012 n. 52, disciplina il ciclo di gestione della performance, adeguando l'ordinamento della Stazione Consorziale Sperimentale di Granicoltura (S.C.S.G.) alle disposizioni previste dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, N.150 e s.m.i..

I criteri di misurazione e valutazione della performance hanno la finalità di garantire elevati standard qualitativi ed economici dei servizi offerti tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale, la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e la incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, di trasparenza dei risultati e delle risorse umane, strumentali ed economiche, impiegate per il loro perseguimento.

Art. 2 - Ciclo di gestione della performance

La S.C.S.G. articola il ciclo di gestione della performance coerentemente ai contenuti ed al ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

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

- 1) la programmazione, il cui fine è la definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori di risultato attesi e dei rispettivi indicatori tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, nonché il collegamento tra obiettivi e risorse necessarie al loro raggiungimento;
- 2) il monitoraggio e controllo in corso di esercizio e l'attivazione di eventuali interventi correttivi;
- 3) la misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale e l'utilizzo di sistemi premianti secondo criteri che valorizzano il merito;
- 4) la rendicontazione dei risultati raggiunti agli organi di controllo interni, all'organo di indirizzo politico - amministrativo nonché agli utenti e destinatari finali dei servizi resi.

Programmazione e Monitoraggio

Art. 3- Programmazione

La fase di programmazione si realizza mediante l'adozione del Piano triennale della performance da aggiornare annualmente.

Tale piano, redatto in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici nonché gli obiettivi operativi.

Ai fini del raggiungimento degli obiettivi operativi, definiti ai sensi dell'art.5 comma 2 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, il Piano definisce le risorse assegnate ai responsabili, gli

indicatori per la misurazione e la valutazione della performance ed i tempi cui gli indicatori vanno riferiti.

Il Piano è formalmente adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione della S.C.S.G. entro il 31 gennaio di ogni anno, in collaborazione con il Direttore dell'Ente, che consulta in merito i Dirigenti preposti alle diverse Strutture dell'Ente (al momento il Direttore è l'unico dirigente dell'Ente).

Il C.D.A. dell'Ente provvede all'acquisizione del parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione (subito dopo l'approvazione del presente Regolamento si inizierà l'iter per l'individuazione dell'OIV).

Eventuali variazioni degli obiettivi e degli indicatori che dovessero verificarsi nell'esercizio, verranno tempestivamente inseriti nel Piano della performance su proposta del Direttore dell'Ente.

In caso di mancata adozione del Piano della performance, è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti. E' altresì vietata, in tale fattispecie, la possibilità per l'Ente di effettuare assunzioni e di conferire incarichi di consulenza o collaborazione comunque denominati.

Entro un mese dalla definizione del Piano della performance, il Direttore dell'Ente, coadiuvato dall'U.O. Direzione, predispose il Piano di lavoro, e provvede ad assegnare gli obiettivi ai Dirigenti dell'Ente (al momento il Direttore è l'unico dirigente dell'Ente).

Art. 4 - Monitoraggio e Relazione della performance

Il C.D.A. dell'Ente verifica, durante il periodo di riferimento, l'andamento della performance rispetto agli obiettivi contenuti nel Piano triennale della performance e segnala la necessità o opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio.

L'attività di monitoraggio viene avviata dopo l'approvazione del Piano della performance e l'assegnazione degli obiettivi, essa comporta un costante riscontro della coerenza e della sostenibilità delle azioni e degli interventi posti in essere, rispetto agli obiettivi da conseguire.

Entro il 30 giugno di ogni anno, il Consiglio di Amministrazione dell'Ente, acquisita la relazione conclusiva dal Direttore, adotta la Relazione annuale sulla performance, validata dall'O.I.V., documento che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse disponibili e gli eventuali scostamenti.

Ai fini dell'attività di cui ai commi precedenti, il Direttore dell'Ente, si avvale delle risultanze del controllo di gestione e può avvalersi, altresì, dei dati acquisiti dalla struttura di supporto dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Misurazione e Valutazione della performance

Art.5 - Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

La S.C.S.S. annualmente verifica la performance organizzativa ed individuale, valutando il rendimento complessivo dell'Ente, nonché misurando le prestazioni lavorative e le competenze organizzative espresse dal personale.

Ai fini della verifica delle performance, la S.C.S.G. adotterà il proprio sistema di misurazione e valutazione della performance sulla base di quello utilizzato dall'Amministrazione Regionale ed adottato con decreto del Presidente della Regione Siciliana.

Art.6- Soggetti preposti alla misurazione ed alla valutazione della performance

Le funzioni di misurazione e valutazione della performance sono svolte:

- dall' O.I.V. (Organismo Indipendente di Valutazione), al quale compete la valutazione della S.C.S.G. nel suo complesso, nonché la formulazione al C.D.A. della proposta di valutazione annuale della performance individuale del Direttore dell'Ente;
- dal Direttore della S.C.S.G. al quale compete la valutazione della performance individuale dei Dirigenti dell'Ente (al momento il Direttore è l'unico dirigente dell'Ente);
- dai Dirigenti della S.C.S.G. ai quali compete la valutazione del personale assegnato (non essendoci ad oggi altri dirigenti la funzione è svolta dal Direttore dell'Ente).

Art.7- Organismo Indipendente di valutazione

Le funzioni di misurazione e di valutazione della performance organizzativa dell'Ente e della performance del Direttore dell'Ente, sono demandate ad un organismo istituito a tale scopo e denominato Organismo Indipendente di Valutazione, il quale opera, in posizione di autonomia ed indipendenza, presso la S.C.S.G.

L' Organismo Indipendente di Valutazione svolge la propria attività in composizione monocratica, con compiti decisionali, di coordinamento e di indirizzo, secondo quanto previsto dall'art.14 del D.L. 150/2009 e s.m.i. e dall'art.9,.

Per l'espletamento dell'attività ad esso attribuita, si avvale di una propria struttura tecnica di supporto, di cui all' art. 11 del presente regolamento.

Il componente dell'O.I.V. è nominato tra i soggetti iscritti all'Elenco nazionale dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione tenuto dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, deve possedere i requisiti indicati nel D.NO 2 dicembre 2016 e viene scelto mediante procedura comparativa indicata all' art.8 del presente regolamento.

Art. 8- Procedura di nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione

Il componente l'Organismo Indipendente di Valutazione è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione della S.C.S.G..

Il provvedimento di nomina del componente viene adottato previa pubblicazione dell'avviso di selezione comparativa e del relativo esito nella apposita sezione del Portale della Performance e sul sito istituzionale della S.C.S.G..

La selezione consiste nella valutazione dei curricula con riferimento ai titoli, alle esperienze professionali maturate e alle conoscenze acquisite con riserva di eventuale colloquio.

Il componente dell'Organismo Indipendente di Valutazione, non può essere nominato:

- a) tra soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi, cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.
- b) tra i soggetti che si trovano, nei confronti dell'Amministrazione, in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti e di affini entro il secondo grado;
- c) tra soggetti che hanno un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con i dirigenti dell'Ente o con i componenti del C.D.A.
- d) tra i soggetti che rivestono la carica di revisore presso l'Ente
- e) tra i soggetti che comunque si trovano in una delle condizioni di incompatibilità previste dal punto 3.4 e/o incorrono in una delle cause ostative o ipotesi di conflitto di interessi previste dal punto 3.5 della delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 12/2013

L'incarico di titolare della S.C.S.G. monocratico può essere affidato esclusivamente a soggetti iscritti nelle fasce professionali 2 e 3 dell'Elenco nazionale in quanto la S.C.S.G. ha un numero di dipendenti inferiore a duecentocinquanta.

Il componente l'Organismo Indipendente di Valutazione dura in carica 3 anni a decorrere dalla data del provvedimento di nomina, ed è rinnovabile una sola volta, previa procedura comparativa, ai sensi dell'art.7 del Decreto del Ministro per la semplificazione della P.A. in data 2 dicembre 2016.

L'incarico cessa immediatamente al venir meno dei requisiti di cui all'art. 2 del D.L 2 dicembre 2016 ovvero in caso di decadenza o cancellazione dall'Elenco nazionale ovvero nel caso di mancato rinnovo dell'iscrizione nell'Elenco medesimo.

La scadenza del C.D.A. non comporta la decadenza dall'incarico del componente dell'O.I.V. L'eventuale revoca dell'incarico prima della scadenza deve essere adeguatamente motivata.

La procedura di conferimento dell'incarico soggiace alle vigenti disposizioni in materia di nomine e designazioni da parte di organi dell'Amministrazione regionale.

In ottemperanza alle vigenti disposizioni in materia di trasparenza, il nominativo, il curriculum vitae ed il compenso del componente preposto all' O.I.V., verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

Il contratto di prestazione professionale viene stipulato dal Presidente del C.D.A. e il compenso determinato al momento dell'indizione della selezione pubblica nei limiti delle risorse disponibili. Il relativo incarico non instaura un rapporto di lavoro subordinato di pubblico impiego.

Art.9- Funzioni dell'Organismo indipendente di valutazione

L' Organismo Indipendente di Valutazione esercita le seguenti funzioni previste dalla legge, e in particolare:

- a) rende parere obbligatorio sul Piano delle Performance;
- b) propone al C.D.A la valutazione del Direttore dell'Ente e l'attribuzione allo stesso, dell'indennità di risultato;
- c) valida la Relazione sulla performance, di cui all'art.4 del presente regolamento, e ne assicura la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente;
- d) garantisce la conformità dei processi di misurazione e valutazione delle performance nonché della erogazione delle premialità secondo le previsioni dei contratti di lavoro e nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e delle professionalità;
- e) verifica il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, accertando la trasparenza e l'integrità dei controlli interni dell'Ente;
- f) comunica tempestivamente le eventuali criticità riscontrate al C.D.A., al Direttore dell'Ente nonché agli organi di controllo interno;
- g) promuove iniziative di confronto con gli utenti dell'Ente con le imprese e le relative organizzazioni rappresentative, con le organizzazioni sindacali e con gli organismi di controllo interni ed esterni all'Ente.
- h) tutte le altre funzioni previste dalla legge.

Per l'esercizio delle sue funzioni, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali, l'Organismo Indipendente di Valutazione:

- si avvale dei sistemi utilizzati per il controllo di gestione e del personale deputato allo stesso controllo;
- ha accesso alle banche dati ed ai sistemi informatici dell'Ente al fine dell'espletamento delle funzioni e del perseguimento degli obiettivi di cui al presente regolamento;
- può interagire con tutte le Strutture dell'Ente, richiedendo documentazione, informazioni ed analisi utili alla propria attività.

Art.10- Attività di valutazione annuale dell'Organismo Indipendente di Valutazione

L' Organismo Indipendente di Valutazione definisce la valutazione annuale del Direttore dell'Ente e la propone al C.D.A..

Preliminarmente alla proposta, in caso di valutazione, anche parzialmente, negativa, l' O.I.V. è tenuto ad instaurare contraddittorio con il Direttore dell'Ente, il quale avrà 10 giorni di tempo, per presentare osservazioni e/o documentazione integrativa. Trascorso il termine assegnato, l'O.I.V., esaminate le osservazioni e/o la documentazione prodotta e sentito l'interessato, assume la decisione definitiva che verrà proposta e trasmessa al C.D.A.

Il C.D.A., ricevuta la proposta di valutazione, può accettarla oppure restituirla all' O.I.V. entro 15 giorni, formulando le sue osservazioni. L' O.I.V., entro i successivi 20 giorni, dovrà confermare o modificare la valutazione, motivando comunque la decisione assunta.

Art.11- Struttura di supporto all' Organismo Indipendente di Valutazione

L' Organismo Indipendente di Valutazione, per lo svolgimento delle proprie funzioni, può avvalersi, a sua scelta, della collaborazione di uno o più funzionari presenti nell'Ente i quali assicurano il supporto tecnico - amministrativo alle attività svolte dall'O.I.V..

Art.12- Utilizzo dei sistemi premianti

La S.C.S.G. persegue il miglioramento delle performance individuali ed organizzative, la valorizzazione del merito, l'incentivazione della produttività ed il miglioramento della qualità delle prestazioni lavorative, attraverso l'introduzione di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche ed attraverso l'attribuzione di incentivi economici e di carriera a vantaggio dei dipendenti che conseguono le migliori performance.

La S.C.S.G. recepirà il sistema premiante del merito, le metodologie operative e le procedure per l'erogazione dei premi, che saranno adottate dall'Amministrazione regionale nel rispetto delle prerogative delle organizzazioni sindacali e della contrattazione collettiva e della specificità dell'organizzazione dell'Ente.

Norme finali e transitorie

Art.13- Disposizioni transitorie

La S.C.S.G. avvierà le procedure per il recepimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance utilizzato dall'Amministrazione regionale entro tre mesi dalla sua adozione.

Art.14-Disposizioni finali

Dall'applicazione delle disposizioni del presente regolamento non possono derivare oneri economici aggiuntivi per la S.C.S.G. eccetto quelli relativi alla costituzione dell'O.I.V.

La procedura di nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione sarà avviata dopo l'entrata in vigore del presente Regolamento.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia.