

Decreto n 13 del 29 dicembre 2023

Oggetto: Aggiornamenti e integrazioni al sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dell’Ente Regionale per il Diritto allo Studio ed alla Conoscenza della Regione Lazio “DiSCo”.

IL DIRETTORE GENERALE

- Visti** la legge regionale Lazio 27 luglio 2018, n° 6 “Disposizioni per il riconoscimento e il sostegno del diritto allo studio e la promozione della conoscenza nella Regione”;
- lo “Statuto dell’Ente regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza (DiSCo)”, approvato dalla Giunta Regionale del Lazio con Deliberazione n. 989 del 20 dicembre 2019;
 - il “Regolamento di organizzazione nell’ente regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza – DiSCo”, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 15 del 24 marzo 2020;
- Premesso** che, ai sensi del D.Lgs.150/2009 così come modificato dal D.Lgs.74/2017, ciascuna amministrazione pubblica è tenuta alla misurazione e alla valutazione della performance con riferimento all’amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti ai fini del miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;

- Dato atto** che la finalità è quella di conformare l'attività delle amministrazioni pubbliche ad un modello strategico integrato e sistemico, orientato ad attivare un processo di miglioramento continuo dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa sia attraverso la valutazione della performance organizzativa, a partire dall'impatto delle politiche adottate sui bisogni espressi dalla collettività, sia attraverso la valutazione della performance individuale strettamente connessa ad un nuovo e diverso sistema di premialità; a tal fine, ciascuna amministrazione adotta ed aggiorna annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (di seguito SMVP), documento che raccoglie tecniche, risorse e processi che assicurino il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, monitoraggio, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa ed individuale, ossia dell'intero ciclo annuale di performance dell'ente;
- Richiamato** l'art. 7, comma 1 del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, come modificato dal D. Lgs 25 maggio 2017, n. 74, nella parte in cui prevede che "le Pubbliche Amministrazioni adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance";
- Dato atto** che l'art. 16 del succitato D. Lgs. 74/2017 pone in capo alle regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale e agli enti locali l'obbligo di adeguare i propri ordinamenti secondo quanto previsto dagli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1 del decreto legislativo n. 150 del 2009, come modificati dal medesimo D. Lgs. 74/2017;
- Considerato** che, con il D. Lgs. n. 74/2017 sono state introdotte alcune modifiche dei principi generali e della disciplina del ciclo di gestione della performance, in attuazione dei seguenti principi e criteri direttivi della Legge delega n. 124/2015, all' art. 17, comma 1 lett. r) in materia di:
- semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e di premialità;
 - razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, anche al fine della migliore valutazione delle politiche

- sviluppo di sistemi distinti per la misurazione dei risultati raggiunti dall'organizzazione e dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti;
- potenziamento dei processi di valutazione indipendente del livello di efficienza e qualità dei servizi e delle attività delle amministrazioni pubbliche e degli impatti da queste prodotti, anche mediante il ricorso a standard di riferimento e confronti;
- riduzione degli adempimenti in materia di programmazione anche attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio;
- coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni;
- previsione di forme di semplificazione specifiche per i diversi settori della pubblica amministrazione;

Richiamato in particolare l'art. 9 del D. Lgs. n. 150/2009 che in merito alla valutazione del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità precisa che è collegata:

- a. agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva);
- b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate (nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate);
- d. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;

Tenuto conto delle Linee Guida dettate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nn. 1, 2 del 2017 in materia di Piano della performance e Sistema di misurazione e valutazione della performance; n.5/2019 in materia di misurazione e valutazione della performance individuale;

Tenuto conto altresì delle "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della *performance* individuale" dettate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con direttiva del 28 novembre 2023, al fine di integrare e adeguare ai nuovi indirizzi di efficacia ed efficienza l'attività delle amministrazioni pubbliche;

Richiamate le proprie precedenti determinazioni n. 3287 del 31 dicembre 2021 di approvazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, n. 427 del 24/02/2022 e n. 3675 del 30/12/2022 di aggiornamento del sistema;

Ritenuto pertanto, necessario aggiornare e integrare il sistema di misurazione e valutazione del personale dell'Ente ai nuovi indirizzi di efficacia ed efficienza di cui alla Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 28 novembre 2023, sopra richiamata;

per le motivazioni di cui in premessa che si intendono integralmente richiamate

DECRETA

1. **di approvare** le modifiche e adeguamenti al Sistema di Misurazione e Valutazione del Personale dell'Ente approvato con Determinazione n. 3287/2021 e successivamente aggiornato e integrato con Determinazioni n. 427 del 24/02/2022 e n. 3675 del 30/12/2022, contenute nell'Allegato al presente decreto quale parte integrante e sostanziale;
2. **di dare atto**, che l'utilizzo del sistema di valutazione in approvazione con il presente atto verrà applicato dall'annualità 2023;
3. **di trasmettere** il presente decreto alle OO.SS. e all'Area Dirigenza ai sensi dell'art. 4 del CCNL 16.11.2022.
4. **di pubblicare** il presente decreto sul sito istituzionale, sezione amministrazione trasparente – Disposizioni generali - Atti generali - Documenti di programmazione strategico-gestionale;

Avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale da presentarsi entro 60 giorni dalla data di adozione e pubblicazione dell'atto stesso, ovvero, in alternativa, al Presidente della Repubblica entro 120 giorni dalla stessa data.

Dott. Paolo Cortesini