

CAPO I

DISCIPLINARE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Art. 1 **Definizione**

1. Il Piano della Performance, di cui all'art. 36 sexies della legge regionale n. 23/2008, è un documento programmatico formulato su base annuale con proiezione triennale.
2. Il Piano, adottato dal Consiglio di Amministrazione, con proprio atto deliberativo, è coerente rispetto ai contenuti e al ciclo della programmazione finanziaria e garantisce la trasparenza del processo di misurazione e valutazione della performance.
3. La proposta del Piano della Performance è predisposta dalla Direzione, con il supporto del Settore Amministrazione.
4. Il Piano è tenuto costantemente aggiornato.

Art. 2 **Caratteristiche**

1. Il Piano della Performance è volto a migliorare il coordinamento tra le diverse funzioni e strutture organizzative interne, al fine di meglio individuare e soddisfare i bisogni della collettività in relazione alla missione istituzionale dell'Ente, anche utilizzando sistemi di misurazione e valutazione delle attività, dei risultati, del grado di efficacia delle azioni svolte.
2. Il Piano della Performance garantisce l'attendibilità del processo di misurazione della performance, la trasparenza, ed evidenzia il legame tra il ciclo valutativo basato sull'anno finanziario e la programmazione strategica a medio periodo. Il Piano della Performance deve essere redatto con un linguaggio chiaro, in modo da risultare di facile lettura; deve essere, inoltre, posta particolare attenzione alla strutturazione delle informazioni ed al livello di sintesi.

Art. 3 **Contenuti**

1. Nel Piano della Performance è data rappresentazione della performance della Direzione attraverso l'illustrazione degli obiettivi annuali, con l'indicazione degli indicatori per la misurazione e la valutazione.
2. Il Piano della Performance recepisce gli obiettivi assegnati ai Dirigenti Responsabili e agli altri Dirigenti dell'Ente definiti, sulla base delle priorità politiche individuate, in armonia con i sistemi di valutazione adottati.
3. Il Piano della Performance dà una visione organica ed integrata delle strategie politiche che guidano l'attività dell'IRES. Attraverso il superamento delle visioni settoriali e l'ampio respiro reso dall'orizzonte pluriennale, si intende migliorare la programmazione degli obiettivi operativi da assegnare alle strutture per il breve e medio periodo.

Art. 4 **Struttura**

1. Il Piano è redatto in parti distinte volte a dettagliare i contenuti descritti all'art. 3 con la seguente suddivisione:
 - a) definizione dell'identità dell'organizzazione;
 - b) evidenziazione delle priorità politiche per aree di contenuto;
 - c) analisi del contesto interno;
 - d) analisi del contesto esterno;
 - e) illustrazione del processo di individuazione degli obiettivi e dei relativi requisiti metodologici, nonché delle metodologie di misurazione e valutazione;
 - f) descrizione del piano degli obiettivi della Direzione.
2. Sono allegati al Piano i sistemi di misurazione e valutazione in vigore e gli elementi essenziali delle schede descrittive degli obiettivi assegnati ai Dirigenti in base ai sistemi di valutazione in vigore presso l'Ente.

Art. 5 **Processo di definizione**

1. Le attività di predisposizione del Piano si avviano nel mese di luglio dell'anno precedente e sono scandite nelle seguenti fasi:
 - a) analisi dei dati e predisposizione da parte del Settore Amministrazione delle parti a), c), d) ed e) di cui al comma 1 dell'art. 4;
 - b) sulla base degli elementi di cui alla lett. a), individuazione da parte del Consiglio di Amministrazione delle priorità politiche, contestualmente alla predisposizione della proposta di bilancio, entro il 31 ottobre;
 - c) predisposizione, secondo le modalità previste dal sistema di valutazione in vigore, delle proposte per gli obiettivi da assegnare, sulla base delle priorità politiche individuate, alla Direzione entro il 30 di novembre;
 - d) assegnazione formale, da parte del Consiglio di Amministrazione, degli obiettivi alla Direzione e al Direttore entro il 30 novembre, secondo le modalità previste dal sistema di valutazione in vigore;
 - e) assegnazione degli obiettivi, da parte del Direttore, ai Responsabili di Area, Prodotto, Progetto e Settore e al personale Dirigente entro il 20 dicembre, secondo le modalità previste dal sistema di valutazione in vigore;
 - f) verifica della coerenza di quanto predisposto nei punti dalla lett. a) alla lett. e) con il bilancio approvato e predisposizione della proposta di Piano nella forma definitiva;
 - g) adozione del Piano della Performance da parte del Consiglio di Amministrazione entro 30 gg. dall'approvazione del bilancio.

Art.6 **Valutazione intermedia**

1. Entro il 31 luglio di ciascun anno, l'Organismo Indipendente di Valutazione, effettua un monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi di performance organizzativa della Direzione e degli obiettivi assegnati al Direttore, il quale a sua volta effettua la verifica intermedia degli obiettivi assegnati ai Responsabili di Area, Progetto, Prodotto e Settore e ai Dirigenti.
2. A seguito del monitoraggio potranno essere apportati, ove necessario e con le modalità previste dai sistemi di valutazione in vigore, interventi correttivi.

Art. 7
Trasparenza

1. Il Piano della Performance è pubblicato sul sito istituzionale dell'IRES nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza entro 30 giorni dalla data di adozione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'IRES.

CAPO II

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Art. 8
Definizione

1. La Relazione sulla Performance, di cui all'art. 36 sexies della legge regionale n. 23/2008, è un documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Art. 9
Struttura

1. La Relazione si compone:
 - a) della relazione della Direzione volta a dettagliare il risultato complessivo raggiunto e la motivazione degli eventuali scostamenti rispetto a quanto previsto in sede di definizione degli obiettivi assegnati alla Direzione, con preciso riferimento agli indicatori e alle quantificazioni;
 - b) della relazione di validazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione, con l'indicazione delle eventuali criticità riscontrate nella formulazione e nella gestione del Piano e delle conseguenti raccomandazioni e suggerimenti finalizzati al miglioramento della gestione del Piano stesso.
2. Alla Relazione possono essere allegati documenti e materiali utili ad una migliore comprensione dei contenuti illustrati.
3. Nella predisposizione dei diversi elementi della Relazione deve essere usato un linguaggio chiaro in modo da facilitarne la lettura e la comprensione.

Art. 10
Processo di definizione

1. Le attività di predisposizione della Relazione sulla Performance si avviano in concomitanza con la chiusura dell'esercizio annuale e sono scandite nelle seguenti fasi:
 - a) predisposizione, entro il 31 di gennaio dell'anno successivo, da parte del Direttore di una relazione finale che evidenzia, a consuntivo, il risultato per ogni obiettivo a lui assegnato o assegnato alla Direzione diretta; la relazione dovrà rispettare la forma richiesta dal sistema di valutazione in vigore;
 - b) validazione, entro il 28 febbraio successivo, da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, della relazione della Direzione; in questa fase, l'Organismo Indipendente di Valutazione potrà provvedere a verifiche ed approfondimenti e a colloqui diretti con il Direttore al quale potrà richiedere di integrare la relazione qualora riscontri delle carenze. A chiusura di questa fase, l'OIV redige la relazione di validazione;

- c) trasmissione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, entro il 15 marzo successivo, della relazione della Direzione, nella forma definitiva validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, unitamente alla relazione di validazione; quindi approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Art. 11
Trasparenza

1. La Relazione sulla Performance viene pubblicata entro il 30 giugno di ogni anno.