

**PON Governance e Azioni di Sistema – Obiettivo Convergenza 2007-2013  
(FSE) [IT051PO006] – Asse B “Occupabilità”**

*Progetto*

*“VESPRO – Valutazione dell’Efficacia delle Strutture  
e delle Politiche Rivolte all’Occupabilità nelle  
autonomie locali”*

**Applicazione del D.lgs n.150/2009 nelle Province  
delle Regioni Obiettivo Convergenza.**

**- Sicilia -**

**Novembre 2011**

## INDICE

L'indagine Formez .....	2
1. Adeguamento regolamentare .....	2
2. Sistema di misurazione e valutazione della performance .....	3
3. Piano della performance .....	3
4. Trasparenza e integrità .....	4
Sicilia .....	1
1.1.1 Provincia di Agrigento .....	1
1.1.2 Provincia di Trapani .....	2
1.1.3 Provincia di Ragusa .....	3
1.1.4 Provincia di Caltanissetta .....	4
1.1.5 Provincia di Siracusa.....	5
1.1.6 Provincia di Enna .....	6
1.1.7 Provincia di Messina .....	8
1.1.8 Provincia di Palermo .....	9
1.1.9 Provincia di Catania .....	9

## L'indagine Formez

Nella primavera del 2011 il Formez, nell'ambito del [progetto VESPRO](#), ha avviato una indagine presso le Province delle Regioni Obiettivo Convergenza con l'obiettivo di acquisire informazioni sullo stato di applicazione del norme previste dal **Decreto Legislativo n.150/09** in merito alla valutazione e misurazione della performance.

L'indagine, condotta mediante una serie di interviste strutturate a Dirigenti e Funzionari provinciali e mediante l'analisi dei documenti disponibili, ha analizzato una particolare serie di temi specifici quali:

- adeguamento dei regolamenti provinciali
- adeguatezza del sistema di misurazione e valutazione della Performance
- redazione del piano delle performance
- costituzione dell'OIV
- livello di trasparenza

Al momento dell'esecuzione della ricerca molte Province non avevano ancora approvato il Bilancio e, di conseguenza non avevano ancora definito i documenti programmatici consequenziali al Bilancio stesso, tra i quali il Piano delle performance. I risultati raggiunti dall'indagine sul campo si riferiscono pertanto alla **situazione esistente prima del 30 Giugno 2011**, termine individuato dal Decreto del Ministero degli Interni di proroga del 16 marzo 2011 per l'approvazione per gli enti locali dei Bilanci di previsione. Questo quadro è integrato dall'esame ad oggi delle sezioni "Trasparenza e accessibilità" dei siti istituzionali che, purtroppo, risultano ancora non affidabili e scarsamente aggiornati. Le considerazioni che seguono forniscono un quadro d'insieme dello "stato dell'arte" relativamente ai temi sopra elencati nelle Province investigate.

### 1. Adeguamento regolamentare

Secondo le ["Linee Guida su performance, trasparenza e integrità nelle Province italiane"](#) elaborate a giugno 2011 dall'UPI, Unione delle Province d'Italia, ed approvate dalla CiVIT, **le Province sono chiamate a provvedere all'adeguamento dei propri ordinamenti**; tale adeguamento concernendo tutto il sistema della valutazione, i premi nella loro intera gamma, le progressioni economiche, l'accesso e la trasparenza, etc., impatta su numerosi atti e procedure.

In primo luogo, occorre verificare se occorre intervenire sullo Statuto, che spesso contiene norme di carattere generale cui l'Ente si attiene per perseguire il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità o se è sufficiente intervenire sulla delibera consiliare che

definisce i criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi. Il Sistema di misurazione e valutazione, conforme al dettato del D.lgs. n.150/09, dovrà necessariamente essere descritto, per quanto riguarda i principi, nel Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei servizi, mentre la descrizione dei contenuti successivamente menzionati potrà essere riportata in un apposito allegato secondo la scelta dell'Ente.

Dai risultati della ricerca emerge che **nessuna Provincia ha sentito la necessità di modificare il proprio Statuto** e che, pertanto, ciascuna di esse ritiene lo Statuto vigente adeguato rispetto agli obiettivi del D.lgs n.150/2009. Un certo numero di province (14) ha invece già adeguato i propri regolamenti organizzativi degli Uffici alla logica del D.lgs n.150/2009 mentre le altre ancora devono provvedere.

## 2. Sistema di misurazione e valutazione della performance

Una delle domande poste agli interlocutori intervistati concerneva proprio il sistema di valutazione e misurazione delle performance e in particolare se il loro sistema era adeguato o meno alle indicazioni del D.lgs n.150/2009. Alcune Province hanno adattato ed evoluto i sistemi di misurazione e valutazione - sono le Province che hanno redatto il piano delle performance e che si sono adeguate pienamente al D.lgs n.150/2009 - mentre altre hanno giudicato i sistemi di valutazione esistenti adeguati al nuovo approccio (nella tabella successiva il dettaglio).

È difficile comprendere, in assenza di un piano delle performance redatto e pubblicato, l'adeguatezza o meno dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance esistenti o modificati specificatamente nelle province, ma non possiamo fare a meno di notare l'esistenza – in qualche caso nelle risposte degli interlocutori- di una certa confusione tra sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante collegato al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Si ritiene che solo quando il processo di adeguamento sarà compiuto sarà possibile valutare l'efficacia e la rispondenza dei sistemi di valutazione e misurazione adottati.

## 3. Piano della performance

Dall'indagine eseguita risulta che 8 province su 25 hanno redatto un Piano delle performance e che la scelta per la maggior parte di esse è stata di costruire- successivamente all'approvazione del bilancio- un documento unico insieme al PEG e al PDO. Le Province ancora prive di Piano delle performance prevedono di dotarsi delle strumento entro il 2011 o al massimo entro Giugno 2012.

#### 4. Trasparenza e integrità

La trasparenza è un elemento che non è ancora entrato nella cultura organizzativa e nel modo di agire delle Province. Le informazioni che è possibile reperire sono incomplete e spesso non coerenti, a partire da regolamenti che sono stati approvati ma non pubblicati fino, in qualche caso, a Piani delle performance esistenti ma non pubblicati in modo chiaro nella sezione trasparenza dei siti istituzionali.

**Tabella 1 - Sintesi dello stato di applicazione del D.lgs n.150/2009 nelle Province delle Regioni Obiettivo convergenza**

Provincia	Adeguamento regolamenti al D.lgs n.150/2009	Sistema di valutazione in linea con indicazioni D.lgs n.150/2009	Piano delle performance	OIV	Previsione adeguamento
<b>Sicilia</b>					
Agrigento	Si	Si	Si		
Caltanissetta	Si	Si	Si		
Catania	Si	Si	Si	Si	
Enna	Si	Si	Si		
Messina	Si	Si	No		2011
Palermo	No	No	No		2011
Ragusa	No	No	No		2011
Siracusa	No	No	No		2011
Trapani	Si	Si	No		2011

**Tabella 2 - Sintesi dei contenuti delle sezioni “Trasparenza, Valutazione e merito” del sito istituzionale: sono stati considerati solo i dati pubblicati così come previsto dal Comma 7 dell'Art. 11 del Dlgs 150/09.**

Provincia	Accesso facile e diretto dal sito istituzionale	Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	Piano della performance e Relazione	Ammontare premi performance	Grado di differenziazione nell'utilizzo premialità per dirigenti e dipendenti	CV Componenti OIV e responsabili misurazione performance	CV dirigenti e titolari P.O.	Retribuzione dirigenti con evidenza componenti variabili	CV incarichi politico amministrativi	Incarichi a dip, pubblici e privati
Agrigento	Sì	Sì	No	No	No	No	Sì	Sì	Sì	Sì
Caltanissetta	Sì	Sì	Ancora in costruzione	No	No	No	Sì	Sì	Sì	Sì
Catania	Sì	No (solo Regolamento sul sistema di misurazione, della perfor. )	Doc. sulla definizione obiettivi - Ciclo Performance PEG e PDO	No	No	Sì	Sì	Sì	No	No
Enna	Sì	No	Sì	No	No	No	Sì	Sì	Link non attivo	Solo incarichi Enti partecipati
Messina	Sì	Sì	No (Solo conto annuale	No	No	Sì ma del Nucleo di Valutazione	Sì	Sì	No	No
Palermo	Sì	No	No	No	No	No	Sì	Sì ma aggiornati al 2009	No	Sì
Ragusa	Sì	No	No	No	No	No	Sì	Sì	No	Sì
Siracusa	Sì	No	No (Solo Bilancio previsione 2011)	No	No	Sì ma del Nucleo di Valutazione	Sì	Sì	Sì	Sì
Trapani	Sì	No	No	No	No	No	Sì	Sì	No	Sì

## Sicilia

### 1.1.1 Provincia di Agrigento

La Provincia Regionale di Agrigento ha adeguato il proprio ordinamento ai principi contenuti nel titolo II e III del D.lgs 150/09 entro il termine in esso fissato e sono stati recepiti e fatti propri dal Regolamento Ordinamento uffici e servizi i principi e le disposizioni che risultano obbligatori per gli enti locali.

L'adeguamento ha riguardato le materie contenute nel D.lgs 150/2009 secondo il seguente prospetto:

NORMA	STATO
Art. 18 comma 2	SI
Art. 3 "Principi Generali"	SI
ART. 4 "Ciclo di gestione delle performance"	SI
Art. 5 c. 2 "obiettivi e indicatori"	SI
Art. 7 " Sistema di misurazione e valutazione delle performance"	SI
Art. 9 "ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale"	SI
Art. 15 c. 1 "Responsabilità dell'organo di indirizzo politico amministrativo"	SI

Esiste un sistema permanente di valutazione della Dirigenza e del personale che tiene conto dei principi previsti dal decreto, stante che, tra i parametri di valutazione, sono inseriti sia quello del soddisfacimento dell'utenza che quello relativo alla capacità di valutazione del proprio personale da parte del management dell'Ente. Sotto questo profilo, sono state previste le fasce di merito per l'erogazione degli incentivi. La Provincia Regionale di Agrigento ha adottato un PEG, con annesso PDO, con il quale, previa negoziazione con la Dirigenza, vengono assegnate le risorse finanziarie, umane e strumentali. Con tale documento vengono fissati gli obiettivi di mantenimento e strategici; quest' ultimi vengono posti alla base, insieme ad altri parametri soggettivi ed oggettivi, per la valutazione della performance. L'Amministrazione ritiene che tale strumento operativo ed organizzativo, dunque, senza ombra di dubbio, svolge quelle funzioni che il D.lgs 150/ 2009 attribuisce al Piano della Performance.

Il PEG, con annesso PDO, svolge dunque le funzioni che il D.lgs 150/ 2009 attribuisce al Piano della Performance. La sezione Operazione Trasparenza – valutazione e merito del sito istituzionale della Provincia Regionale di Agrigento contiene i seguenti documenti, dati e informazioni:

- Programma triennale - Piano e Relazione sulla performance

- Dati informativi sull'organizzazione
- Dati informativi relativi al personale
- Dati relativi ad Albi incarichi e consulenze
- Dati sulla gestione economico-finanziaria dei servizi pubblici
- Dati sulla gestione dei pagamenti
- Dati relativi alle buone prassi
- Dati su sovvenzioni, contributi, crediti, sussidi e benefici di natura economica
- Dati sul "public procurement"

### 1.1.2 Provincia di Trapani

L'amministrazione provinciale ha provveduto ad adeguare il proprio ordinamento con i provvedimenti del Consiglio provinciale di introduzione dei "criteri generali" deliberazione n.2 del 26/01/2011 e con la successiva deliberazione n.17 del 31/01/2011 della Giunta provinciale di modifica del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi."

L'adeguamento ha riguardato le materie contenute nel D.lgs 150/2009 secondo il seguente prospetto:

NORMA	CHECK
Art. 18 comma 2	Si
Art. 3 "Principi Generali"	Si
ART. 4 "Ciclo di gestione delle performance"	Si
Art. 5 c. 2 "obiettivi e indicatori"	Si
Art. 7 " Sistema di misurazione e valutazione delle performance"	Si
Art. 9 "ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale"	Si
Art. 15 c. 1 "Responsabilità dell'organo di indirizzo politico amministrativo"	Si

Il sistema di valutazione è in attesa di verifica dei sistemi incentivanti già previsti nell'ordinamento Provinciale. Il Piano della performance collegato al Bilancio, ovvero al PEG e al PDO è ancora in fase di redazione, l'approvazione era prevista per il mese di maggio 2011 ma in quel mese sono stati approvati solo il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2011, il Programma triennale delle opere pubbliche, il bilancio pluriennale e la Relazione previsionale e programmatica per il biennio 2011/13. La principale difficoltà riscontrata nella predisposizione del Piano delle performance è quella di coinvolgere in maniera attiva le strutture organizzative dell'amministrazione ed i Dirigenti preposti. Ulteriore difficoltà è quella di costituzione del ciclo della

performance all'interno degli atti di programmazione generale. L'amministrazione intende comunque procedere alla predisposizione del piano.

La sezione "Operazione Trasparenza, valutazione e merito" del sito istituzionale della Provincia Regionale di Trapani presenta i seguenti dati, documenti e informazioni:

- Curricula e retribuzioni Dirigenti
- Curricula Titolari posizione organizzativa
- Assenze Personale
- Codice Comportamento e Disciplinare
- Contratto Collettivo Decentrato Integrato e allegati
- Definizione delle misure organizzative finalizzate al rispetto del principio della tempestività dei pagamenti da parte dell'ente
- Incarichi

### 1.1.3 Provincia di Ragusa

La Provincia regionale di Ragusa non ha ancora provveduto ad adeguare, entro il 31 dicembre 2010, il proprio ordinamento al D.lgs n.150/2009. L'adeguamento era previsto entro il primo semestre 2011 ma, al momento, il regolamento attualmente in vigore risulta essere ancora quello modificato con delibera n. 616 del 16 dicembre 2002.

Gli ostacoli incontrati nel processo di adeguamento sono stati indicati, dalle figure dirigenziali responsabili, di natura prevalentemente amministrativa.

I criteri per la misurazione della performance ed il risultato dei dirigenti derivano dal regolamento degli uffici e servizi in vigore presso la Provincia regionale di Ragusa e prevedono un Nucleo di valutazione composto da tre membri il cui Presidente è il Segretario Generale della stessa Amministrazione. La Provincia regionale di Ragusa aveva previsto la predisposizione del Piano della performance contemporaneamente all'approvazione del Bilancio entro il primo semestre del 2011. Il 28 luglio 2011 è stato approvato con delibera n. 214, il PDO. Il 28 giugno 2011 è stato invece approvato, con la delibera n. 167, il PEG. Gli ostacoli principali alla definizione del Piano della performance consistono, secondo l'amministrazione nella difficoltà di predisporre indicatori utili e validi sia per i dirigenti che per i dipendenti.

La sezione Operazione Trasparenza del sito istituzionale della Provincia Regionale di Ragusa presenta i seguenti dati, documenti e informazioni:

- Criteri per la misurazione della Performance e dei risultati
- Dirigenti Provinciali-Elenco dei dirigenti provinciali con gli indirizzi di posta elettronica, il numero di telefono e il curriculum vitae.

- Alte Professionalità-Elenco delle alte professionalità con gli indirizzi di posta elettronica, il numero di telefono e il curriculum vitae.
- Posizioni Organizzative-Elenco delle posizioni organizzative con gli indirizzi di posta elettronica, il numero di telefono e il curriculum vitae.
- Tassi di assenza e presenza del personale dell'Ente Percentuali di assenza e presenza del personale provinciale distinte per settori di livello dirigenziale, i dati sono compresi, come previsto dalla legge 69/09, delle ferie.
- Retribuzione dei dirigenti provinciali
- Indicazione, per ogni singolo dirigente, della retribuzione tabellare, del R.I.A., della retribuzione di posizione, di risultato, altre retribuzioni e il totale annuo lordo.
- Collaborazioni ed Incarichi
- Collaboratori Esterni
- Incarichi di Consulenza
- Conto Annuale 2010 – 2009 - 2008

#### 1.1.4 Provincia di Caltanissetta

L'amministrazione provinciale di Caltanissetta ha provveduto ad adeguare il proprio ordinamento con i provvedimenti del Consiglio provinciale di introduzione dei "criteri generali" deliberazione n.2 del 26/01/2011 e con la successiva deliberazione n.17 del 31/01/2011 della Giunta provinciale di modifica del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi."

L'adeguamento ha riguardato le materie contenute nel D.lgs 150/2009 secondo il seguente prospetto:

NORMA	STATO
Art. 18 comma 2	SI
Art. 3 "Principi Generali"	SI
ART. 4 "Ciclo di gestione delle performance"	SI
Art. 5 c. 2 "obiettivi e indicatori"	SI
Art. 7 " Sistema di misurazione e valutazione delle performance"	SI
Art. 9 "ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale"	SI
Art. 15 c. 1 "Responsabilità dell'organo di indirizzo politico amministrativo"	SI
Art. 31 c. 1	SI
Art. 17 c. 2 "Oggetto e finalità"	SI
Art. 18 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"	SI

Art. 23 cc. 1 e 2 "Progressioni economiche"	SI
Art. 24 cc. 1 e 2 "Progressioni di carriera"	SI
Art. 25 "Attribuzioni di incarichi e responsabilità"	SI
Art. 26 "Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale"	SI
Art. 27 c. 1 "Premio di efficienza"	SI

Il sistema di valutazione è ritenuto dall'Amministrazione coerente con le indicazioni contenute nelle delibere Civit (delibere n. 104/2010, n.114/2010, n.124/2010) Inoltre l'amministrazione ritiene il sistema di valutazione efficace ed in linea con le disposizioni contenute nel D.lgs n.150/09, nonostante sia stato ideato e approvato in data precedente al decreto legislativo. La Provincia ha provveduto a predisporre il Piano della performance contemporaneamente all'approvazione del Bilancio ed è stato inserito all'interno del PDO e del PEG sulla base di un preciso programma di attuazione. Gli obiettivi di miglioramento dei servizi dedicati alla raccolta delle informazioni dei fabbisogni di competenze e di figure professionali dei sistemi produttivi locali e i relativi i target di miglioramento previsti nel Piano delle performance sono in via di definizione.

La sezione "Operazione Trasparenza, valutazione e merito" del sito istituzionale della Provincia Regionale di Caltanissetta presenta i seguenti dati, documenti e informazioni:

- Programma trasparenza - Contiene il Programma triennale per la Trasparenza
- Organizzazione
- Personale
- Incarichi e consulenze
- Gestione economico-finanziaria
- Gestione pagamenti
- Buone prassi
- Sovvenzioni e contributi
- Public procurement

### 1.1.5 Provincia di Siracusa

La Provincia Regionale di Siracusa non ha ancora provveduto ad adeguare il proprio ordinamento come previsto dal D.lgs.n.150/09. È previsto l'adeguamento in tempi brevi.

La Provincia regionale di Siracusa non ha ancora provveduto a predisporre il Piano della performance contemporaneamente all'approvazione del Bilancio. Pur tuttavia l'argomento è all'ordine del giorno nei tavoli sindacali al fine di consentire la stesura di un accordo decentrato aggiornato. La predisposizione è prevista ma i tempi non risultano essere chiaramente definiti.

Il miglioramento degli standard qualitativi è uno degli obiettivi previsti.

La sezione "Operazione Trasparenza, valutazione e merito" del sito istituzionale della Provincia

- Regionale di Siracusa presenta i seguenti dati, documenti e informazioni:
- Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2009 - Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2010 - Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2011
- Bilancio Sociale del Consiglio Provinciale 2008-2009
- Bilancio Sociale del Consiglio Provinciale 2009-2010
- Bilancio Sociale del Consiglio Provinciale 2010-2011
- Società Partecipate
- Incarichi di Consulenza - Attuazione dell'art.3, comma 54, legge 244/2007
- Incarichi Amministratori - Attuazione dell'art.1, comma 735, legge 296/2010 (Situazione aggiornata al 31.12.2010)
- Conto Annuale
- Programmazione e controllo
- Relazione Semestrale del Presidente della Provincia
- Contrattazione Decentrata Integrativa
- Dati sulla dirigenza
- Dati dirigente del Servizio Controllo di Gestione
- Componenti del Nucleo di Valutazione
- Dati sulle posizioni organizzative
- Presenze e assenze sedute e delibere Consiglio mese Dicembre 2010
- Dati sui tassi di assenza e presenza del personale
- Dati sui tassi di assenza e presenza del personale
- Dati sui tassi di assenza e presenza del personale

### 1.1.6 Provincia di Enna

L'Ente, negli anni, in applicazione dei diversi C.C.N.L. di comparto e per la dirigenza ha già provveduto ad attribuire il salario accessorio in base a criteri oggettivi che premiassero il merito. Tali criteri sono stati applicati anche in riferimento alle progressioni orizzontali. È previsto l'adeguamento del regolamento entro l'anno 2011, il regolamento attualmente in vigore è stato approvato con delibera della Giunta Provinciale n. 78 il 9 giugno 2009. Gli ostacoli incontrati dall'Amministrazione sono esclusivamente di natura interpretativa delle norme e della immediata applicabilità negli enti locali, tenuto anche conto del blocco triennale dei rinnovi contrattuali.

L'attuale sistema di valutazione, come previsto nel C.C.D.I. siglato il 06/11/09, ha introdotto rispetto al passato per l'erogazione dei compensi accessori e le progressioni orizzontali, criteri più selettivi tendenti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

L'Amministrazione ritiene l'attuale sistema di valutazione coerente con le indicazioni contenute nelle delibere Civit. La Provincia regionale di Enna ha provveduto a predisporre il Piano della performance che è Stato approvato dalla Giunta Provinciale con delibera n. 83 del 6 giugno 2011 e successivamente modificato con delibera n. 138 del 30 agosto 2011. Il piano contiene sia dettagli degli obiettivi comuni a tutti i settori che quelli specifici di ciascun settore organizzativo, indicatori di risultato, numeri e modalità di realizzazione. La sezione Operazione Trasparenza, valutazione e merito del sito istituzionale della Provincia Regionale di Enna presenta i seguenti dati, documenti e informazioni:

- Amministratori (link non attivo)
- Consiglio
- Giunta
- Personale dipendente e dirigenziale
- Incarichi di amministrazione negli Enti partecipati
- Approvazione del Piano della Performance 2011 (Del. G. P. n. 83 del 06/06/2011)
- Piano della Performance 2011 (All. A - Del. G. P. n. 83/2011)
- Modifica al Piano della Performance 2011 (Del. G. P. n. 138 del 30/08/2011)
- Piano della Performance 2011 (All. A - Del. G. P. n. 138/2011)

### 1.1.7 Provincia di Messina

L'adeguamento da parte della Provincia regionale di Messina ha riguardato, per l'Amministrazione, le materie contenute nel D.lgs n.150/2009 secondo il seguente prospetto:

NORMA	STATO
Art.18 comma 2	SI
Art. 3 "Principi Generali"	SI
ART. 4 "Ciclo di gestione delle performance"	SI
Art. 5 c. 2 "obiettivi e indicatori"	SI
Art. 7 " Sistema di misurazione e valutazione delle performance"	SI
Art. 9 "ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale"	SI
Art. 15 c. 1 "Responsabilità dell'organo di indirizzo politico amministrativo"	SI

Il sistema di valutazione vigente nella Provincia regionale di Messina - differenziato tra Dirigenza e Dipendenti del comparto - è ritenuto dall'amministrazione efficace ed in linea con le disposizioni previste e coerente con le delibere Civit. Sta per essere adeguato al Sistema quello relativo alle P.O. Il Piano della performance (attualmente ancora in corso di predisposizione) sarà integrato con il Piano Dettagliato degli Obiettivi ma non prevedrà specifici obiettivi di miglioramento rispetto agli standard qualitativi del passato, così come prevede sia il D.lgs n.150/2009 (art. 5, comma 2, lett. c) che il protocollo d'intesa Ministero del Lavoro - UPI del 27 luglio 2010 perché ciò ritenuto di competenza dell'Assessorato al Lavoro della Regione. La delibera di Giunta n° 20 del 07/03/2011 ha stato approvato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità della Provincia Regionale di Messina

La sezione Operazione Trasparenza, valutazione e merito del sito istituzionale della Provincia Regionale di Messina presenta i seguenti dati, documenti e informazioni:

- Curriculum Vitae dei Dirigenti
- Curricula Titolari Posizioni Organizzative
- Contrattazione Decentrata
- Nucleo di Valutazione - I curricula dei componenti esterni del Nucleo di Valutazione...
- Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2011-2013
- Le Delibere di Giunta
- Le Delibere di Giunta in archivio (2010)
- Le Determinazioni
- Regolamento per i Procedimenti Disciplinari

- Relazione sullo stato di attuazione dei programmi
- Conto Annuale
- Le Delibere di Consiglio

### 1.1.8 Provincia di Palermo

La Provincia regionale di Palermo non ha ancora provveduto ad adeguare il proprio ordinamento al D.lgs 150/2009 così come previsto in particolare dal comma 2, articolo 16 e dal comma 1 articolo 31 del medesimo decreto. Gli ostacoli incontrati al processo di adeguamento, a detta dell'amministrazione, sono ascrivibili alla definizione delle relazioni sindacali alla luce del D.lgs 150/09. Il Piano delle performance, nonostante fosse previsto la sua predisposizione entro giugno 2011 – dopo l'adozione delle linee guida per l'attuazione del D.lgs 150/09 da parte dell'UPI - , non è stato completato né pubblicato.

La sezione "Trasparenza, valutazione e merito" del sito istituzionale della Provincia Regionale di Palermo presenta i seguenti dati, documenti e informazioni:

- Codice disciplinare e Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia Regionale di Palermo
- Curricula dei titolari di Posizione organizzativa
- Curricula e retribuzioni anno 2009 dei Responsabili di Direzione
- Incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati
- Pubblicazione contratto collettivo decentrato integrativo e allegati
- Tassi di assenza del personale degli uffici per Direzione

### 1.1.9 Provincia di Catania

L'adeguamento al D.lgs 150/2009 è stato effettuato all'inizio del 2011, In particolare in dal 31 gennaio 2011, con deliberazione n. 6, il Consiglio provinciale ha approvato i criteri generali per adeguamento del regolamento di organizzazione dell'Ente ai principi di cui al titolo II e al titolo III del D.lgs 150/2009; con successiva deliberazione della Giunta Provinciale (n. 9 del 4 febbraio 2011), ha approvato il regolamento di contenente la disciplina del sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, che sostituisce le previgenti disposizioni del regolamento di organizzazione dell'Ente.L'ostacolo principale all'attuazione del processo di adeguamento è senz'altro rappresentato dalle norme sopravvenute ( il riferimento è in particolare al D.L. 78/2010) ed al conseguente blocco della contrattazione, con conseguente impossibilità di collegare al (comunque necessario) miglioramento delle performance i meccanismi premiali ed incentivanti previsti dal D.lgs 150/2009:

Non ha giovato inoltre alla definizione del nuovo sistema di valutazione ed al percorso avviato per la modifica del CCDI l'intesa del 4 febbraio 2011 tra Ministero della Funzione pubblica e CISL e UIL; sebbene tale intesa non sia direttamente applicabile agli Enti Locali, la sua emanazione ha di fatto determinato un blocco nell'avanzamento della contrattazione e certamente creato un forte disorientamento. L'adeguamento da parte della Provincia regionale di Catania ha riguardato, per l'Amministrazione, le materie contenute nel D.lgs 150/2009 secondo il seguente prospetto:

NORMA	STATO
Art. 18 comma 2	Si
Art. 3 "Principi Generali"	Si
ART. 4 "Ciclo di gestione delle performance"	Si
Art. 5 c. 2 "obiettivi e indicatori"	Si
Art. 7 " Sistema di misurazione e valutazione delle performance"	SI  (il sistema di valutazione dovrà essere elaborato, in base al nuovo regolamento, entro 120 giorni dall'insediamento dall'OIV, appena nominato)
Art. 9 "ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale"	Si
Art. 15 c. 1 "Responsabilità dell'organo di indirizzo politico amministrativo"	Si
Art. 31 c. 1	
Art. 17 c. 2 "Oggetto e finalità"	Si
Art. 18 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"	
Art. 23 cc. 1 e 2 "Progressioni economiche"	No
Art. 24 cc. 1 e 2 "Progressioni di carriera"	No
Art. 25 "Attribuzioni di incarichi e responsabilità"	No
Art. 26 "Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale"	No
Art. 27 c. 1 "Premio di efficienza"	No

Secondo l'Amministrazione, i principi approvati dal Consiglio provinciale e la nuova disposizione regolamentare adottato richiamano integralmente i contenuti degli articoli 7 e 9; in particolare, per quanto attiene i soggetti della valutazione; l'Ente ha sostituito il Nucleo di Valutazione preesistente con l'OIV, cui competono tutte le funzioni previste dal D.lgs 150/2009, ivi inclusa la proposta di valutazione del direttore generale e del segretario generale; la valutazione dei dirigenti è di competenza del direttore generale; ai dirigenti è attribuita la valutazione del restante personale; per quanto attiene l'ambito della valutazione, il regolamento adottato prevede che quella dei dirigenti sia collegata al livello di realizzazione degli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, all'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione dell'Ente, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

La valutazione del personale non dirigente deve essere collegata all'apporto al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, al contributo assicurato alla performance della struttura organizzativa di appartenenza, alle competenze e ai comportamenti professionali e organizzativi dimostrati nel periodo. Il nuovo sistema di valutazione dovrà essere collegato anche alla performance dell'Ente nel suo complesso; quello finora in uso era basato per i dirigenti sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e sulla valutazione del comportamento organizzativo; per il personale non dirigente erano utilizzati un mix di elementi volti a misurare l'apporto qualitativo e quantitativo al raggiungimento degli obiettivi della struttura di assegnazione.

L'Amministrazione ha deciso di utilizzare come Piano della performance, integrandoli, i numerosi documenti di programmazione già previsti per gli Enti locali dal T.U.EE.LL, ed in particolare il PEG e il Piano dettagliato degli Obiettivi; gli stessi sono stati predisposti immediatamente dopo l'adozione del Bilancio; tutto ciò per evitare duplicazioni e sovrapposizioni di documenti di pianificazione delle attività. Il Piano delle performance non prevede specifici obiettivi di miglioramento rispetto agli standard qualitativi del passato, così come prevede sia il D.lgs n.150/2009 (art. 5, comma 2, lett. c) che il protocollo d'intesa Ministero del Lavoro - UPI del 27 luglio 2010 (punto 10) per la peculiarità delle competenze delle Province regionali siciliane che differiscono, sul punto, da quelle delle altre regioni.

La sezione Operazione Trasparenza, valutazione merito e rendicontazione della performance del sito istituzionale della Provincia Regionale di Catania presenta i seguenti dati, documenti e informazioni:

- Dati sulla Dirigenza - Curricula vitae, retribuzioni annuali, gli indirizzi di posta elettronica e i numeri telefonici ad uso professionale dei dirigenti e dei segretari Provinciali nonché i tassi di assenza e di maggiore presenza del personale distinti per Servizio.

- Circolare n° 03/09 del Dipartimento della Funzione Pubblica - Legge 18 giugno 2009, 69 “Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile” - Pubblicazione dei dati sulla dirigenza e sulle assenze e presenze del personale - Prime indicazioni.
- Guida on-line all'adempimento
- Definizione degli obiettivi e allocazione delle risorse - Ciclo della Performance PEG e Piano dettagliato degli Obiettivi
- Regolamento di disciplina del sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance - Approvato con D.G. n. 9 del 04/02/2011
- Contratto collettivo decentrato integrativo per il personale dirigente
- Contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente
- Misure per la tempestività dei pagamenti
- O.I.V. Organismo Indipendente di Valutazione
- Scheda Informativa 2 e Tab. 15 del Conto Annuale 2010