



PROVINCIA DI POTENZA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA PROVINCIALE

N° 132 del 30 DIC. 2010

OGGETTO: Sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale della Provincia di Potenza / Integrazioni e modifiche al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.-

La Giunta provinciale, l'anno Duemiladieci il giorno Trenta del mese di Dicembre, alle ore 11,00 si è riunita nella sede dell'Ente. All'atto dell'apertura della discussione del presente argomento sono presenti:

			Pres.	Ass.
Piero	LACORAZZA	Presidente	X	
Massimo	MACCHIA	Vice Presidente	X	
Vito	DI LASCIO	Assessore		X
Nicola	FIGLIUOLO	Assessore	X	
Paolo	PESACANE	Assessore	X	
Francesco	PIETRANTUONO	Assessore	X	
Vitantonio L.	ROSSI	Assessore	X	
Nicola R.	VALLUZZI	Assessore	X	
Rosaria	VICINO	Assessore		X

Partecipa alla seduta il Vice Segretario Generale, Dott.ssa Antonella Salvatore.

La Giunta provinciale ha deciso in merito all'argomento in oggetto secondo quanto di seguito riportato.

LA GIUNTA PROVINCIALE

VISTA la proposta di deliberazione, allegata, quale parte integrante e sostanziale della presente, recante l'oggetto riportato sul frontespizio;

SENTITO il relatore, che illustra l'argomento;

VISTI i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile, resi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi, favorevolmente espressi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

Approvare l'allegata proposta di deliberazione, ad oggetto: **“Sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale della Provincia di Potenza / Integrazioni e modifiche al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.-”**,

quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione e che qui s'intende integralmente trascritta.

Con successiva unanime votazione, la presente deliberazione viene dichiarata, causa l'urgenza, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267/2000.-



PROVINCIA DI POTENZA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA PROVINCIALE

UFFICIO AFFARI GENERALI, ISTITUZIONALI E RISORSE UMANE

OGGETTO: Sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale della Provincia di Potenza.

Integrazioni e modifiche al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

RELAZIONE ISTRUTTORIA

Il D.lgs 27 ottobre 2009, n. 150, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" reca norme in tema di valutazione della performance del personale delle pubbliche amministrazioni, attuando i principi della c.d. riforma "Brunetta" che ha interessato recentemente il settore pubblico.

La riforma investe, in maniera approfondita, anche il comparto degli enti locali ove il ciclo di gestione della performance – organizzativa e individuale – si propone di perseguire metodi di valutazione rispondenti ad un sistema amministrativo pubblico ormai "privatizzato", come risultante dalle riforme che hanno interessato il pubblico impiego negli ultimi quindici anni.

Le disposizioni riguardanti la performance sono comprese nei quindici articoli del Titolo II e recano alcune indicazioni vincolanti per le autonomie locali.

Infatti, entro il termine del 31/12/2010 (art. 16, comma 3) le regioni e gli enti locali devono adeguare i propri ordinamenti a determinati principi contenuti nel sopra citato decreto e, in caso contrario, sono tenuti ad applicare – fino al suddetto adeguamento – le disposizioni previste nel Titolo II.

Invero, l'art. 16, comma 2, dispone che "le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli artt. 3, 4, 5 c. 2, 7, 9, e 15, c. 1" dello stesso decreto.

Inoltre, l'art. 31 dispone, tra l'altro, che "le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli artt. 17 c. 2, 18, 23, c. 1 e 2, 24 c. 1 e 2, 25, 26 e 27, c. 1".

Tali disposizioni da emanare entro il termine del 31/12/2010 per adeguare i propri ordinamenti riguardano, in sintesi, i *principi generali* (trasparenza, scopi, modalità della misurazione della performance ed erogazione dei premi ecc.), le *fasi del ciclo di gestione della performance* (definizione e assegnazione di obiettivi, collegamento tra questi e allocazione delle risorse, monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di interventi correttivi ecc.), gli *obiettivi e gli indicatori*, il *sistema di misurazione e valutazione della performance* (con cadenza annuale e svolta dagli organi deputati alla valutazione della performance), gli *ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale* (collegata ad indicatori, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, alla qualità del servizio, alle competenze professionali e manageriali dimostrate anche con riferimento alla capacità di valutazione dei collaboratori), la *responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo*.

La cornice normativa descritta dal D.lgs n. 150/2009 tende dunque a realizzare un concetto di performance che si pone in un'ottica sia di risultato che di trasparenza, orientato verso la valutazione della performance individuale, la distribuzione degli incentivi e dei premi, la gestione della performance complessiva e di perseguimento di valore pubblico per la collettività.

Si individua altresì nel Nucleo di Valutazione, l'organo cui spetta la verifica, mediante valutazione comparativa dei costi e dei rendimenti, della realizzazione degli obiettivi, della corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa.

Si ritiene di doverne regolamentare la composizione, con particolare attenzione al possesso di determinati requisiti professionali e culturali da parte dei componenti.

Preso altresì atto che, in osservanza delle norme soprarichiamate, il Consiglio provinciale con delibera n. 114 del 21/12/2009, esecutiva ai sensi di legge, ha provveduto ad approvare i criteri generali per la predisposizione del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, cui pure sono ricompresi i principi alla base della valutazione del personale e del miglioramenti dell'efficienza dell'azione amministrativa;

Viste, inoltre, le DD.G.P. nn. 4/2010, 51/2010, 66/2010 e 104/2010, esecutive ai sensi di legge, con le quali è stato approvato il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Visto che con le DD.G.P. nn. 4 del 2/2/2010, 22 del 23/3/2010 e 66 del 13/7/2010, è stato approvato il macromodello organizzativo della Provincia di Potenza;

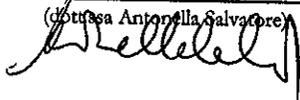
Tanto premesso e considerato, si propone che la Giunta Provinciale provveda ad adeguare l'ordinamento della Provincia di Potenza apportando modifiche al *Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi* (con sostituzione del Capo II all'interno del vigente Titolo IV) volte al recepimento dei suddetti principi, disciplinando in apposite norme regolamentari l'attività di controllo e valutazione della gestione operativa dell'Ente, diretta ad assicurare il monitoraggio permanente e la verifica costante della realizzazione degli obiettivi e della corretta, spedita, efficace, economica ed efficiente gestione delle risorse pubbliche, nonché, in generale, la trasparenza, l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa, con particolare riferimento al ciclo di gestione della performance organizzative e individuale, come da All. *sub A*);

Visti e richiamati:

- il D.lgs 30/03/2001 n. 165;
- l'art. 7 del decreto legislativo 18/8/2000, n. 267;
- il vigente Statuto provinciale;
- l'art. 89 del D.Lgs. 267/2000 che dispone che gli enti locali disciplinino con propri regolamenti, in conformità con lo statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione, e secondo principi di professionalità e responsabilità;
- i vigenti CC.CC.NN.LL. comparto Regioni ed Autonomie Locali;

- l'art. 48, comma 3, del D.Lgs. 267/2000, che assegna alla Giunta provinciale la competenza per l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio provinciale;

Il Dirigente Ufficio AA.GG.,II. e Risorse Umane

(Dott.ssa Antonella Salvatore)


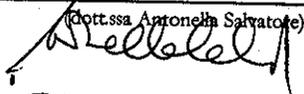
Letta la relazione del dirigente si propone alla Giunta provinciale di approvare la seguente

DELIBERAZIONE

con la quale si stabilisce

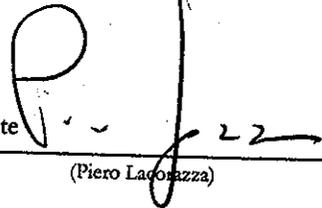
- 1) **DI APPROVARE**, in ottemperanza al termine indicato nel D.lgs n. 150/2009, le norme regolamentari relative all'istituzione del sistema valutativo del personale della Provincia di Potenza ed al ciclo di gestione delle performance come da allegato *sub A*), quale parte integrante e sostanziale, alla presente deliberazione, modificando ed integrando il *Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi*;
- 2) **DI DARE ATTO**, pertanto, che il Capo II del Titolo IV del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi risulta riformulato come riportato nell'allegato "A" alla presente deliberazione;
- 3) **DI PUBBLICARE** il presente atto, ai sensi dello Statuto provinciale;
- 4) **DI INVIARE** copia del presente atto alle OO.SS.;
- 5) **DI DICHIARARE** il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, al fine di consentire un'immediata applicazione del nuovo regolamento;

Il Dirigente Ufficio AA.GG.,II. e Risorse Umane

(Dott.ssa Antonella Salvatore)


Data **30 DIC. 2010**

Il Presidente


(Piero Laquazza)

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

(ai sensi del comma 1 dell'art.49 del D.Lgs. n.267/2000)

FAVOREVOLE

Potenza, li **30 DIC. 2010**

Il Dirigente
(Dr.ssa Antonella Salvatore)

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

(ai sensi del comma 1 dell'art.49 del D.Lgs. n.267/2000)

Potenza, li **30 DIC. 2010**

Il responsabile del servizio finanziario
(Giovanni Palazzo)

REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI**CAPO II****Misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito e premio****Art. 42
Ambito di applicazione**

1. Gli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1, 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26, 27, comma 1, e l'articolo 62, commi 1-bis e 1-ter del D.Lgs 150/2009 recano norme di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali ai quali la Provincia adegua il proprio ordinamento.

**Art. 43
Principi generali**

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla Provincia, 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 dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. La Provincia misura e valuta la performance con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi a quanto contenuto nel presente Capo.
3. La Provincia adotta metodi idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi, nonché strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.
4. La Provincia promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.
5. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.
6. Il rispetto delle disposizioni del presente Capo è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.
7. Dall'applicazione delle disposizioni del presente Capo non devono derivare per l'Ente nuovi o maggiori oneri. L'Ente utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.



Art. 44 Trasparenza

1. La Provincia adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance. A tal fine pubblica sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: «Trasparenza, valutazione e merito»:

- a) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
- b) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;
- c) i nominativi ed i curricula dei componenti del Nucleo di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance di cui all'articolo 14 del D.lgs n. 150/2009;
- d) i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;
- e) le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;
- f) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo;
- g) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati;
- h) gli strumenti realizzativi del ciclo di gestione della performance, gli strumenti di programmazione di mandato (Linee Programmatiche di Mandato, eventuale Piano Generale di Sviluppo), pluriennali (Relazioni Previsionali e Programmatiche e Piano triennale delle opere) e annuali (Piano Esecutivo di Gestione, Piano Dettagliato degli Obiettivi), nonché, a livello annuale, i report intermedi di monitoraggio curati dal Nucleo di Valutazione.

In caso di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al presente comma è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.

Art. 45 Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 43, la Provincia sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.
2. Il ciclo di gestione della performance è coerente con quanto alla parte prima titolo VI Controlli e alla parte seconda Ordinamento finanziario e contabile del D.Lgs 267/2000 TUEL e si articola nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, come recepiti nel PEG/PDO dell'Ente;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, come definito nel PEG;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, secondo quanto stabilito nell'art. 47 "Sistema di misurazione e valutazione di performance";
 - d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito come definito al presente Capo;
 - e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice della Provincia, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 46 Obiettivi e indicatori

1. Gli obiettivi, sia di gestione corrente sia conseguenti alle indicazioni strategiche dell'Amministrazione, sono definiti annualmente nel PEG/PDO della Provincia e sono:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie della Provincia;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
 - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
 - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
 - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Art. 47 Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. La Provincia valuta annualmente la performance organizzativa e individuale mediante il Sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:
 - a) dal Nucleo di valutazione, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti;
 - b) dai dirigenti cui compete la valutazione del personale loro assegnato.
3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua:

a) Il processo di valutazione

1. La metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale della dirigenza e del personale (di seguito chiamato SMiVaP) è definita in coerenza con i principi di cui al D.Lgs 150/2009 art. 7 cc. 1 e 3 e art. 9, cc. 1 e 2.
2. La finalità perseguita mediante il SMiVaP è quella di valorizzare le risorse professionali, di migliorare l'azione amministrativa, nonché di riconoscere e premiare il merito e di costituire la base per l'applicazione dei sistemi incentivanti.
3. L'attività di valutazione regolata dal SMiVaP è un processo definito nei tempi, nelle modalità, negli ambiti, nei soggetti.

b) Oggetto della valutazione

1. Il SMiVaP individuale della dirigenza e del personale considera la prestazione lavorativa espressa nell'arco dell'esercizio valutato, ed in particolare:
 - a) misura e valuta i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati al valutato;
 - b) valuta le competenze espresse, intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti, in relazione a quelle richieste al valutato;
 - c) valuta specifici comportamenti organizzativi posti in essere nella generazione della prestazione d'esercizio da parte del valutato.
2. Il SMiVaP individuale della dirigenza e del personale è illustrato nel presente Capo.

c) Fasi della valutazione

- 1) Fasi del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale sono le seguenti:
 - a) fase previsionale. In questa fase al valutato sono formalmente attribuiti gli obiettivi e viene assegnato un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e complessità degli stessi. In tale

M

fase possono inoltre essere definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare;

b) fase di monitoraggio. Questa fase intermedia ha l'obiettivo di monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno due momenti di verifica intermedia, nei quali sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;

c) fase consuntiva. Quest'ultima fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura di schede di valutazione, nella presentazione e consegna di queste ultime unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione.

d) Tempi della valutazione

1. Le tre fasi della valutazione di cui alla lett. c) sono attuate entro le seguenti date, che costituiscono limite temporale non valicabile:

- fase previsionale, entro il mese di febbraio;
- verifiche intermedie di cui alla fase di monitoraggio, la prima entro il 31 maggio e la seconda entro il 30 settembre;
- fase consuntiva, entro il 30 aprile dell'anno successivo.

e) Soggetti coinvolti

1. Il Nucleo di valutazione è il soggetto cui compete la formulazione al Presidente della Provincia della proposta di valutazione della performance della dirigenza e/o delle posizioni organizzative.

2. Il dirigente è il soggetto cui compete la valutazione delle performance del personale assegnato. A tal fine il dirigente può essere coadiuvato dai responsabili di unità organizzative.

3. La valutazione di performance del personale in distacco totale o parziale, in aspettativa e/o in comando assegnato presso altro ente è effettuata dal dirigente sentito il responsabile della struttura/ente presso cui il dipendente presta servizio.

4. Nel caso in cui il valutato, nel corso dell'anno di riferimento, sia stato interessato da processi di mobilità interna alla Provincia, la valutazione è effettuata dal dirigente della struttura presso cui il dipendente ha prestato servizio per il periodo più lungo, sentito l'altro responsabile di struttura.

f) Strumento di valutazione: la scheda di valutazione

1. Lo strumento di valutazione è costituito da una scheda di valutazione, e da quanto contenuto nel presente titolo.

2. La scheda deve essere integralmente compilata e deve contenere i seguenti elementi:

- per ogni fattore di valutazione, un punteggio in centesimi e la sintetica motivazione di detto punteggio;
- la totalizzazione espressa in centesimi della valutazione complessiva;
- il posizionamento del risultato totale tra le fasce di merito previste;
- le indicazioni per il miglioramento della prestazione;
- le eventuali considerazioni del valutato da raccogliersi al momento della presentazione della scheda;
- la firma del valutatore e quella del valutato, quest'ultima per presa visione;
- la data in cui la scheda stessa è presentata al valutato.

g) Richiesta di riesame

1. Entro 10 giorni dalla data della presentazione della scheda di valutazione, il valutato può presentare al valutatore una richiesta di riesame in forma scritta, necessariamente motivata e circostanziata. Il valutatore ha 20 giorni di tempo per rispondere a detta richiesta.

Art. 48

Nucleo di valutazione (NdV)

Al Nucleo di Valutazione, di seguito chiamato Nucleo, compete la misurazione e valutazione della performance della Provincia, nonché la proposta di valutazione annuale delle figure di vertice.

Il Nucleo si avvale della struttura competente del Controllo di gestione ed esercita, in piena autonomia, le proprie attività.

Il Nucleo è composto dal Direttore Generale, o dal Segretario Generale se quest'ultimo non è nominato, che lo presiede e da due componenti nominati dal Presidente della Provincia per la durata del mandato. L'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta.

I componenti devono essere in possesso di diploma di laurea specialistica o quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi; devono aver maturato, inoltre, un'esperienza in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati ovvero essere in possesso di un'esperienza giuridico-organizzativa, maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza.

Non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o 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.

Ai Componenti del Nucleo si applicano, inoltre, le cause di incompatibilità ed ineleggibilità dei consiglieri provinciali.

Il Nucleo:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, comunicando tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione;

b) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

c) propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance, al Presidente, la valutazione annuale del personale della dirigenza e l'attribuzione ad esso degli eventuali premi di cui al Titolo III del D.Lgs. 150/2009;

d) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al Titolo III del D.Lgs 150/2009.

I compensi per l'attività svolta sono fissati nel provvedimento di nomina in misura non superiore a quella determinata per il collegio dei revisori dei conti.

Art. 49

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della Provincia;
- d) alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- e) alla capacità di motivazione e valutazione dei propri collaboratori, dimostrata anche tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Art. 50

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale del personale

1. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate;

d) a specifici comportamenti professionali e organizzativi.

Art. 51

Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo

1. L'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

Art. 52

Sistema premiante

1. La Provincia, nell'esercizio delle proprie potestà dispositive, prevede che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre.

2. Per premiare il merito e la professionalità, la Provincia, oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizza gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f) del D.Lgs 150/2009, nonché, adattandoli alla specificità dei propri ordinamenti, quelli di cui alle lettere a) e b) dello stesso D.Lgs 150/2009. Gli incentivi di cui alle predette lettere a), b), c) ed e) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

Art. 53

Progressioni economiche

1. La Provincia riconosce selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D.lgs 30 marzo 2001, n.165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

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 dall'applicazione del sistema di valutazione.

Art. 54

Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. La Provincia favorisce la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.

2. La professionalità sviluppata e attestata dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.

Art. 55

Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. La Provincia riconosce e valorizza i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti e a tali fini:

a) promuove l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali ed internazionali;

b) favorisce la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali ed internazionali.

2. Gli incentivi di cui al comma 1 sono riconosciuti nei limiti delle risorse disponibili della Provincia.

Art. 56
Premio di efficienza

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 61 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e dall'articolo 2, commi 33 e 34, della legge 22 dicembre 2008, n. 203, una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno della Provincia è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

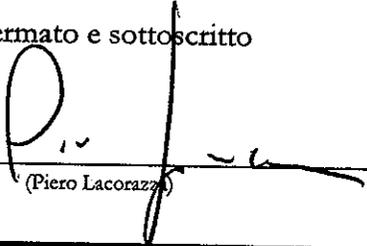
Art. 56 bis
Abrogazioni

1. Con l'entrata in vigore delle norme del presente Capo, sono abrogate le norme per il funzionamento del Nucleo di Valutazione contenute nell' allegato alla Delibera di Giunta Provinciale n. 337 del 22/12/2004.

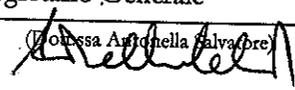


Letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente


(Piero Lacorazza)

Il Vice Segretario Generale

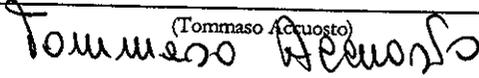

(Antonella Salvatore)

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio della Provincia di Potenza per 15 giorni consecutivi a partire dal giorno - 5 GEN. 2011 e fino al giorno 20 GEN. 2011

Reg. N. 12

Il responsabile del procedimento


(Tommaso Acciasto)

RELAZIONE DI ESECUTIVITÀ

Il sottoscritto Vice Segretario Generale della Provincia attesta che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile a tutti gli effetti di legge, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

Potenza, li - 5 GEN. 2011

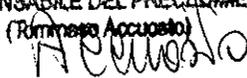
Il Vice Segretario Generale


(Antonella Salvatore)



COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE
PER ESCLUSIVO USO AMMINISTRATIVO

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO


(Tommaso Acciasto)