Provincia Regionale di Caltanissetta

Codice Fiscale e Partita IVA : 00115070856

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE, INTEGRITÀ E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE ADOTTATO CON DELIBERA DI G.P. N. 284/2010 E MODIFICATO CON DELIBERA COMMISSARIALE N. 195/2013.

CAPO I

SISTEMA INTEGRATO DELLA PROGRAMMAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELL'ENTE

ART. 1
PRINCIPI GENERALI

1)

a. *Trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per la veicolizzazione dell'informazione all'utenza ed ai cittadini tutti e raccordo con il sistema delle premialità;*
b. *Assunzione dei sistemi incentivanti la produttività collettiva ed individuale quale rilevante strumento di sviluppo delle capacità e delle vocazioni del personale dipendente nell'ambito di un sistema di premialità che sia orientato alla selezione delle competenze ed alla valorizzazione delle performance competitive e allo sviluppo in generale dell'organizzazione;*
c. *Introdurre sistemi di controllo dell'integrità della azione amministrativa;*
d. *Garantire le pari opportunità;*
e. *Gradualità nell'introduzione delle nuove metodologie e continua armonizzazione con i sistemi di programmazione, valutazione e controlli vigenti negli Enti Locali anche attraverso l'individuazione di fasi transitorie e sperimentali da definire in sede regolamentare.*

2)

a. *Impostazione, a regime, del sistema di controllo e di valutazione dei risultati secondo il seguente schema, che rappresenta l'ordine costitutivo di massima dei contenuti e della modellizzazione del piano delle performance di cui all'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009:*
   - *Rilevazione sistematica dei processi;*
   - *Analisi ed ottimizzazione periodica delle procedure;*
   - *Programmazione dell'attività per obiettivi finalizzati e specifici ambiti di risultato;*
   - *Verifica degli scostamenti migliorativi periodicamente prodotti con relativa giustificazione degli eventuali scostamenti.*

b. *Applicazione del regime di premialità secondo criteri di selettività e differenziazione del personale dipendente e dei dirigenti ai sensi delle disposizioni recate dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e dei principi della relativa legge-delega n. 15 del 4 marzo 2009;*

c. *Affidamento del sistema di premialità interna alle competenze organizzative e gestionali dei dirigenti che le devono assolvere in completa autonomia sulla base degli indirizzi resi dal Presidente e dalla Giunta, ai sensi dei principi di cui agli artt. 2 e 5 del Dlgs. n. 165/2001;*
d. *Organizzazione e gestione del sistema di premialità interno attraverso l'utilizzo di graduatorie di merito formate, sulla base delle norme vigenti, ad esito del procedimento di valutazione delle prestazioni dei dirigenti e dei dipendenti affidato ai competenti organi valutativi;*
e. *Organizzazione e gestione del sistema di premialità interno attraverso l'utilizzo di graduatorie di merito formate secondo i seguenti principi: autonomia valutativa, secondo le metodologie in atto presso l'ente; unicità del soggetto valutatore per ciascuna graduatoria valutativa; ordine decrescente di collocazione secondo il punteggio di valutazione riportato; collocamento in fascia di premialità sulla base dell'ordine di graduatoria conseguito a seguito del punteggio riconosciuto;*
f. *Collocamento del personale dipendente e dei dirigenti in apposite fasce di premialità individuate dal Regolamento in almeno tre;*
g. *Possibilità di prevedere un regime di premialità minimale in riferimento alla fascia bassa del regime di premi riconoscibili nell'amministrazione;*
h. *Prevedere sistemi di rendicontazione dei risultati agli Organi di Governo, ai soggetti interessati e ai destinatari dei servizi;*
i. *Definizione di una specifica soglia di punteggio conseguito ad esito del processo di valutazione al fine di accedere al sistema di premialità interno all'amministrazione;*
j. *Gestione a regime della premialità mediante l'introduzione di un sistema budgetizzato del salario accessorio da destinare ai responsabili delle strutture organizzative di massima dimensione dell'ente, sulla base di criteri predeterminati nell'ambito del regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, ai sensi dei principi dettati dall'art. 45, comma 4, del Dlgs. n. 165/2001;*
k. *Redazione di graduatorie valutative distinte tra posizioni dirigenziali e posizioni organizzative, oltre alle diverse graduatorie redatte per il personale dipendente*
l. *Possibilità di costituzione dell'organismo indipendente di valutazione in forma collegiale e mista garantendo una presenza interna;*
m. *Possibilità di partecipare all'organismo indipendente di valutazione da parte del Segretario e/o del Direttore Generale;*
n. *Confermare che la valutazione del Segretario e/o del Direttore Generale è di esclusiva competenza del Presidente;*
o. *Individuazione a regime del componente o dei componenti dell'organismo indipendente di valutazione sulla base dell'accertamento, eventualmente anche in forma comparativa, del possesso di requisiti culturali, esperienziali ed attitudinali stabili dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi in attuazione dei principi normativi vigenti.*
p. *Prevedere per i componenti dell'O.I.V. le incompatibilità di cui all'art. 14 p. 8 del D. Lgs. 150/09;.*
q. *Prevedere apposita procedura di conciliazione;*
r. *In prima applicazione e durante la fase di sperimentazione delle nuove metodologie non si darà attuazione alle previsioni della Lett. H (sistema budgettizzato) ne agli istituti di nuova introduzione (bonus annuale eccellenza, premio annuale per l'innovazione artt. 21 e 22, premio efficienza art. 27) connessi all'erogazione della Premialità ai quali si darà attuazione al venir meno dei vincoli finanziari della L. 122/2010;*
s. *In prima applicazione e durante la fase di sperimentazione, previa verifica dei requisiti si confermerà l'attuale composizione del Nucleo di valutazione ai fini dell'istituzione dell'OIV.*

ART. 2
DEFINIZIONI

1. La programmazione, la misurazione e la valutazione dell'azione amministrativa costituiscono il ciclo di gestione della performance e sono finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi pubblici erogati dall'Ente secondo i principi di efficienza, efficacia, integrità, responsabilità e controllabilità.
2. La *performance* è il contributo - risultato e modalità di raggiungimento dello stesso - che un soggetto o unità organizzativa apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni coerenti con la mission dell'Ente.

3. Il ciclo di gestione della *performance* è un ciclo integrato di definizione ed assegnazione degli obiettivi individuati negli atti di programmazione.
4. Il Piano annuale della Performance, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.
5. L'Amministrazione valuta annualmente la performance organizzativa e individuale dei Dirigenti e del personale secondo il sistema di misurazione e valutazione adottato nell'Ente sulla base dei principi di cui al Titolo II del D.Lgs.150/2009.
6. La valutazione della *performance* organizzativa e individuale consiste nella disamina delle prestazioni dei settori e dei relativi responsabili sulla base di criteri ed indicatori previamente determinati e con metodologie idonee alla misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi, delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali ed organizzativi. Le valutazioni delle performance dei singoli settori e dei relativi responsabili costituiranno la base per la valutazione della performance complessiva dell'organizzazione. Il controllo strategico è il supporto per orientare l'attività politico-amministrativa, attraverso la valutazione della *performance* dell'Ente vale a dire dell'impatto dell'azione di governo sui cittadini, la valutazione del gradimento e dell'efficacia dell'attività, della strategia e dei comportamenti di governo, e della sua coerenza con il programma di mandato del Presidente.
7. L'obiettivo è la descrizione di un traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri indirizzi; può essere strategico o operativo. L'obiettivo è espresso attraverso una descrizione sintetica e deve essere sempre misurabile, quantificabile e, possibilmente, condiviso. Non deve essere confuso con lo specifico valore desiderato in corrispondenza di un'attività o processo.
8. Gli obiettivi sono definiti in riferimento alle funzioni istituzionali dell'Ente ed ai bisogni dei cittadini e del territorio amministrato. Gli obiettivi trovano la loro origine nel Programma di mandato della Provincia. La scelta e la descrizione degli obiettivi sarà tale da garantire sempre la loro misurabilità e trasparenza
9. L'amministrazione valorizza le competenze e le professionalità interne dei propri dipendenti e ne riconosce il merito, anche attraverso l'erogazione di premi correlati alle performance.

ART. 3
OGGETTO

1. Il presente regolamento definisce i principi di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance e disciplina le modalità di costituzione e di funzionamento del Nucleo di Valutazione.

ART. 4
CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il ciclo di gestione della performance organizzativa e di quella individuale, caratterizzato dalle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.
2. Il ciclo di gestione della performance si realizza attraverso il percorso di predisposizione e verifica dei documenti di pianificazione
3. Costituiscono fasi del ciclo della performance gli atti di programmazione e di

rendicontazione :
Il Bilancio, l'allegata Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO), e/o Piano delle performance, il monitoraggio della performance, la misurazione e la valutazione della performance, l'utilizzo dei sistemi premianti, il rendiconto della gestione, la relazione al rendiconto, la relazione sulla performance.

4. Il Piano delle Performance potrà essere adottato entro il mese di Gennaio di ciascun anno ed essere allineato agli strumenti di programmazione ed in fase di assegnazione delle risorse a mezzo del PEG.
5. La Relazione sulla Performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente. Essa si aggiunge alla Relazione al rendiconto della gestione ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.
6. La Relazione sulla Performance, con i dati definitivi della gestione, validata dal Nucleo di Valutazione, è trasmessa al Presidente della Provincia (entro il 30 Giugno di ciascun anno) La Relazione viene impostata sui dati infrannuali in funzione della predisposizione ed aggiornamento degli strumenti annuali di programmazione, in particolare del PEG e del PDO, che stabiliscono le politiche, gli obiettivi strategici e le priorità per i dirigenti.
7. La regolamentazione dell'attività di programmazione, gestione e controllo dell'ente nonché delle procedure per la predisposizione dei documenti economici e finanziari, comprensive della prevista negoziazione del Piano esecutivo di gestione, è rinviata al Regolamento di contabilità.
8. La prevista disciplina relativa all'organizzazione del servizio finanziario dell'ente, di cui all'art. 153 del D.Lgs. 267/2000, è rinviata al vigente Regolamento di contabilità.
9. I contenuti e l'iter di redazione del Piano della performance e della Relazione annuale sono rinviati al Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui agli articoli seguenti.

CAPO 2

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI E DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE

ART. 5
CRITERI COMUNI

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento del rendimento organizzativo, al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, 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.

ART. 6
VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

1. La valutazione dei dirigenti riguarda l'apporto alla integrazione ed al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, la performance dei servizi e dei progetti di competenza, nonché la

professionalità ed autonomia operativa esercitata nella gestione delle attività, la capacità nella gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie, la capacità di valutazione, l'attività relazionale con Istituzioni, organismi, altri settori, raggiungimento degli obiettivi specifici di settore.

2. La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente ed, in secondo luogo, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.
3. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi ai dirigenti è effettuata dal Nucleo di Valutazione.
4. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al Segretario e/o Direttore Generale è effettuata dal Presidente.

ART. 7
VALUTAZIONE DEL PERSONALE

1. La valutazione del personale, effettuata secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente, riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, l'impegno e la qualità delle prestazioni svolte, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. La valutazione è responsabilità del Dirigente, che opera in piena autonomia, ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.

ART. 8
STRUMENTI PER PREMIARE IL MERITO E LA PROFESSIONALITÀ

1. Il sistema premiale applicabile presso l'amministrazione prevede il riconoscimento, al conseguimento degli standard o degli indicatori di performance, di specifici premi al personale dipendente, dirigente e non dirigente.
2. Ai fini dell'attuazione del regime di premialità, a decorrere dall'anno 2011 il sistema premiale è configurato secondo un principio di tassatività dei premi previsti dall'ordinamento, in attuazione del quale gli strumenti premiali applicabili presso l'amministrazione sono quelli espressamente prescritti e regolati nel presente regolamento.
3. Ai fini di cui sopra, costituiscono strumenti premiali i seguenti istituti economici di natura incentivante:

a) la retribuzione di risultato per i dirigenti ed i titolari di posizione organizzativa
b) gli incentivi al merito ed all'incremento di produttività
c) la progressione economica orizzontale
d) l'attribuzione di incarichi e di responsabilità
e) il bonus annuale delle eccellenze
f) il premio annuale per l'innovazione
g) il premio di efficienza
h) l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale
i) la progressione di carriera.

4. Le forme premiali di cui alle lettere a) e b) sono prescritte ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 19, comma 3, e 31, comma 3, del Dlgs. n. 150/2009.
5. Gli strumenti premiali previsti dalle lettere a), b), c), d), e), ed f) sono riconosciuti a valere

sui fondi di alimentazione del salario accessorio.

6. Gli strumenti premiali di cui alle lettere h) ed i) sono finanziati da specifiche risorse di bilancio.
7. Gli strumenti di premialità di cui alle lettere e) f) e g) saranno attivati e finanziati all'atto della relativa previsione del competente contratto collettivo nazionale di lavoro.

ART. 9
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

- Il Sistema di misurazione e valutazione della performance disciplina le varie attività preordinate alla gestione del ciclo della performance ai fini delle forme incentivanti di cui alle lettere a) e b) dell'art. 8 e definisce il collegamento con gli altri strumenti della premialità.
- Il Sistema di misurazione e valutazione viene definito dal Nucleo di Valutazione di cui al successivo art. 12 e viene adottato con apposita deliberazione della Giunta, trattandosi di atto a natura provvedi mentale (art. 7, comma 1, del Dlgs. n. 150/2009).
- In fase di prima applicazione saranno valorizzati i sistemi di valutazione esistenti nell'Ente.

ART. 10
GRADUATORIE PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. L'organizzazione e la gestione del sistema di premialità interno deve essere realizzata attraverso l'utilizzo di graduatorie di merito, distinte tra personale dirigenziale, Posizioni Organizzative e personale non dirigenziale, ai fini del collocamento in fasce di premialità a seguito del punteggio riconosciuto.

ART. 11
FASCE DI MERITO PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Al fine di consentire l'individuazione delle fasce di merito per l'applicazione del regime di premialità, l'amministrazione osserva i seguenti criteri generali di riferimento:
    a) alla fascia "alta", deve essere destinata una quota prevalente in senso relativo delle risorse complessivamente destinate alla premialità.
    b) la fascia "bassa" di merito deve, comunque, prevedere una quota, seppur limitata, di premialità ivi destinata, tenuto conto che il quadro delle fasce premiali non può, per sua natura, essere privo di valori di premio da destinarsi
    c) la determinazione dell'assetto delle fasce di merito deve rispettare un principio di gradualità decrescente della premialità, ovvero l'ordine della fasce individuate dall'amministrazione deve rappresentare un sistema di merito che premi in modo decrescente dalla fascia indicata come "alta" a quella individuata come "bassa"
    d) la definizione del numero delle fasce e la loro composizione di contenuti non deve determinare fenomeni di appiattimento retributivo.
    e) il valore del premio di ciascuna fascia deve risultare effettivamente distintivo e di natura incrementale, in grado di rendere concretamente incentivante e gratificante il collocamento in una determinata fascia di merito, con preferenza di percezione e prevalenza di appetibilità delle fasce superiori

f) il numero delle fasce di merito non può essere inferiore a tre.

2. L'amministrazione può individuare fasce di merito diversificate per il personale dirigenziale ed il restante personale, secondo il proprio prudente apprezzamento circa l'effettività premiale del sistema valutativo.
3. Il numero e la composizione del sistema delle fasce di merito può essere modificato nell'ambito del piano annuale delle performance in nome di una gradualità di applicazione necessaria a combinare la valorizzazione del merito con le soluzioni tecniche adottabili nel concreto ambito e periodo di riferimento.
4. Al fine di accedere al sistema di premialità interno all'amministrazione, ogni dipendente deve conseguire un'apposita soglia di punteggio ad esito del processo valutativo, definita nel Sistema di misurazione e valutazione, che costituisce il limite minimo di accesso al sistema premiale.
5. L'omesso riconoscimento di premialità per il mancato raggiungimento degli standard produttivi fissati dall'amministrazione non equivale all'accertata inadeguatezza della prestazione lavorativa resa dal dipendete o dal dirigente, fatto salvo il motivato accertamento in tal senso.

ART. 12
TRASPARENZA

1. Il sistema di misurazione, programmazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, il sistema premiante, il sistema di integrità e di trasparenza adottati dall'Ente e lo stato di attuazione dei relativi programmi, nonché quanto stabilito dall'art 11, comma 8, lettere da b) a i), del D.Lgs. n.150/2009, sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.
2. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei princìpi di buon andamento e imparzialità.
3. La Provincia di Caltanissetta garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
4. Al fine di rendere effettivi i principi di trasparenza, la Provincia di Caltanissetta provvede a dare attuazione agli adempimenti relativi alla posta elettronica certificata;

ART. 13
INTEGRITA'

1. L'integrità dell'azione amministrativa è assicurata con sistematici controlli ispettivi di regolarità.
2. I Dirigenti, in relazione all'esercizio delle funzioni di competenza, sono direttamente responsabili dell'integrità dell'azione aministrativa e della relativa attività di vigilanza e controllo della regolarità.
3. Il Segretario Generale e/o Direttore Generale adotta, sentito il Nucleo di Valutazione, un programma annuale.
4. Il Nucleo di Valutazione riferisce periodicamente al Presidente della Provincia sullo stato del sistema dei controlli interni e sui risultati delle attività ispettive rilevate.

ART. 14
NUCLEO DI VALUTAZIONE
SEDE, COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

Il Nucleo di valutazione ha sede presso l'Ente ed espleta i seguenti compiti:

1. Il Nucleo di valutazione definisce e propone all'approvazione della Giunta il sistema di misurazione e valutazione della performance;
   - monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
   - comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla C.I.V.I.T.
   - valida la Relazione sulla performance, la quale attesta che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente, e la propone alla Giunta, assicurandone la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
   - garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi previsti dal Dlgs 150, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
   - propone all'organo di governo, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice, intesi come incarichi di direzione sulle strutture dell'Ente, e l'attribuzione ad essi dei premi;
   - compone la graduatoria dei Dirigenti e del personale non dirigenziale;
   - è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla C.I.V.I.T.;
   - promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
   - verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

2. Nell'ambito delle sue funzioni, il Nucleo di valutazione:
   - opera in condizione di autonomia e risponde esclusivamente al Presidente e alla Giunta;
   - può richiedere direttamente, senza ulteriori formalità, ai dirigenti qualsiasi atto e notizia;
   - può effettuare accertamenti diretti e disporre ispezioni.
3. Il nucleo è coadiuvato nella attività di misurazione delle *performance* e nell'esercizio delle relative funzioni da una struttura appositamente costituita che fa capo all'Ufficio Personale col coordinamento del Segretario Generale.

Composizione

Il Nucleo di valutazione è un organo collegiale costituito da tre membri esterni aventi le opportune competenze e requisiti di professionalità.

Requisiti e incompatibilità

Ai componenti del Nucleo di valutazione sono richieste documentate competenze in materia di valutazione del personale, esperienza maturata nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, della valutazione della performance.

Non possono far parte del Nucleo di valutazione soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali o che abbiano rivestito tali incarichi e cariche nell'anno precedente la nomina o che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti

continuativi di collaborazione con l'Ente o che comunque siano per la loro attività in conflitto di interessi con l'Ente.

ART. 15
MODALITA' DI NOMINA

1. Il Nucleo di valutazione è nominato dal Presidente della Provincia con atto motivato e previo accertamento dei requisiti, delle competenze e delle capacità specifiche richieste mediante colloquio e tenuto conto dei curricula presentati.
2. La nomina dei tre membri esterni deve essere preceduta dalla pubblicazione di un avviso sul sito istituzionale dell'Ente.
3. Il Nucleo di Valutazione è collegio perfetto.

ART. 16
DURATA IN CARICA E REVOCA

1. La durata della nomina non potrà essere inferiore ad un anno e comunque non superiore alla durata del mandato del Presidente e può essere rinnovato una sola volta.
2. Il Nucleo di valutazione attualmente in carica continuerà ad espletare la sua attività nell'Ente sino alla scadenza della nomina.
3. L'Amministrazione si valuterà l'opportunità di costituire l'O.I.V., alla scadenza del nucleo attualmente nominato o di rinominare un nuovo Nucleo di Valutazione.

ART. 17
CONVOCAZIONI

1. Il Nucleo di valutazione della *Performance* si riunisce almeno una volta al mese su convocazione del Presidente che ne fissa l'ordine del giorno.
2. La convocazione deve aver luogo secondo le modalità stabilite dallo stesso Collegio.

ART. 18
DIMISSIONI

1. In caso di dimissioni presentate da componenti del Nucleo di valutazione della *Performance*, il Presidente provvede alla nomina dei nuovi componenti entro il termine dei successivi quarantacinque giorni con le modalità di cui all'art. 14.
2. I componenti subentrati dovranno prendere atto delle operazioni in corso.
3. A seguito di cessazione dalle funzioni, per dimissioni o altra causa e a seguito di nomina in corso di anno, il compenso è liquidato in rapporto alla frazione di anno in cui il servizio è stato reso.

ART. 19
PUBBLICITÀ' E VERBALIZZAZIONE

1. Le adunanze del Nucleo di valutazione della *Performance* non sono pubbliche. Dei relativi lavori viene redatto verbale a cura del segretario. Il verbale è approvato seduta stante o nella

seduta successiva.

2. Le disposizioni relative all'accesso ai documenti amministrativi di cui alla Legge 241/90 e s.m.i. si applicano alle attività di valutazione.

ART. 20
VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE* ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

1. Il Nucleo di valutazione, sulla scorta del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*,con cadenza annuale e con garanzia del contraddittorio, propone la valutazione delle *performance* individuali dei responsabili dei settori relativa all'esercizio di riferimento. Tale valutazione avviene sulla base di una scheda riepilogativa per ciascun responsabile.
2. Allo scopo si assumono quale riferimento i seguenti fattori:

a) indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
b) grado di conseguimento degli obiettivi generali e degli indirizzi dell'Amministrazione, nonché gli specifici obiettivi individuali assegnati, in correlazione con le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili;
c) qualità del contributo personale alla *performance* generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate;
d) capacità organizzativa e flessibilità al fine di utilizzare al meglio tempi e risorse umane disponibili per far fronte ai diversi impegni;
e) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
f) capacità di motivare e orientare i comportamenti dei propri collaboratori al fine di generare condizioni organizzative favorevoli alla produttività e ad una migliore qualità dei servizi e del rapporto col cittadino;
g) capacità di gestire i fattori organizzativi, promuovendo le opportune innovazioni tecnologiche e procedimentali, con particolare riferimento alle risorse umane e ai relativi processi di formazione e sviluppo;
h) orientamento all'assunzione di un'ottica di controllo di gestione nell'assolvimento delle funzioni affidate;
i) contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e capacità di adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi od emergenze o a processi di cambiamento organizzativo.

3. Il Nucleo partecipa al processo valutativo di tutte le risorse umane dell'Ente, supportando i singoli responsabili nell'elaborazione di una comune metodologia al fine di garantire omogeneità e obiettività di valutazione nei confronti del personale tutto, ed in linea coerente con il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato per gli stessi responsabili.
4. Il documento di valutazione annuale della *performance* individuale si articola in una relazione ovvero in schede, concernenti la valutazione dei risultati, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali ed organizzativi dei responsabili dei settori.
5. I punteggi delle schede finali di valutazione annuale approvate dal Nucleo costituiscono base di calcolo per la distribuzione dei fondi di premialità.

ART. 21
COMUNICAZIONE DELLA VALUTAZIONE

1. L'esito della valutazione della performance viene comunicato dal Presidente del Nucleo al Presidente e a ciascun Responsabile con funzioni dirigenziali, unitamente agli atti e documenti relativi.
2. Il Presidente, sulla base della valutazione della performance annuale, nel caso in cui siano stati riscontrati risultati particolarmente negativi nella gestione finanziaria, tecnica, amministrativa e/o inosservanza delle direttive generali e degli indirizzi espressi dagli organi elettivi, comunica tali risultati al Responsabile con funzioni dirigenziali e lo invita a presentare entro quindici giorni le proprie osservazioni al riguardo.
3. Il Presidente, acquisite anche in contraddittorio le osservazioni del Dirigente, il quale può essere eventualmente assistito dalla propria organizzazione Sindacale, adotta, ove non ritenga sufficienti le ragioni presentate dal Dirigente e previo esame delle controdeduzioni da parte del Nucleo di valutazione della performance, i conseguenti provvedimenti.
4. In caso di responsabilità particolarmente grave o di reiterati risultati negativi nella gestione, il Presidente, previa acquisizione della giustificazione del valutato da presentarsi entro trenta giorni dalla richiesta, e sentito il Segretario o Direttore Generale, se nominato, attiva il procedimento e irroga le sanzioni previste dall'art. 21 del D.Lgs. n.165/01, dal Regolamento e dai CCNL vigenti.
5. Le valutazioni sono raccolte nel fascicolo personale degli interessati e di esse si tiene conto all'atto delle assegnazioni o dei rinnovi degli incarichi dirigenziali.

ART. 22
NORMA TRANSITORIA

1. Dal momento di entrata in vigore delle presenti norme regolamentari, sono da intendersi abrogate tutte le vigenti disposizioni regolamentari incompatibili con le norme stesse.
2. Entro sei mesi dall’entrata in vigore del presente regolamento, l’amministrazione provinciale provvederà alla compiuta revisione delle norme regolamentari in atto al fine di una loro coerente armonizzazione alle presenti disposizioni.
3. In prima applicazione l’Ente ritiene opportuno non costituire l’O.I.V. , ma mantenere l’attuale Nucleo di Valutazione con le competenze e la regolamentazione previste del presente Regolamento
4. In prima applicazione l’Ente ritiene opportuno valorizzare i sistemi di valutazione esistenti nell’ente con le opportune modifiche.