



PROVINCIA DI BRINDISI

-----ooOoo-----

DECRETO DEL PRESIDENTE

N. 12

del 08-02-2018

SERVIZIO: STAFF PRESIDENTE

OGGETTO: Nuova composizione del Nucleo di Valutazione e nomina Terzo componente esterno all'Ente.

IL PRESIDENTE

Visto che sul decreto in oggetto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 18-08-2000 n. 267, sono stati acquisiti i seguenti pareri:

parere di regolarità tecnico – amministrativa del Dirigente del Servizio, così formulato: Favorevole

Li, 08-02-2018

Il Dirigente del Servizio
F.to MARRA FABIO

IL PRESENTE ATTO COMPORTA IMPEGNO DI SPESA

(Ai sensi dell'art. 5 comma 4 del Regolamento sul sistema dei controlli interni)

Li 08-02-2018

Il Dirigente del Servizio
F.to MARRA FABIO

parere di regolarità contabile del Dirigente del Servizio Finanziario, così formulato: Favorevole

Li, 08-02-2018

Il Dirigente del Servizio Finanziario ad interim
F.to PANNARIA ALESSANDRA

parere del Vice Segretario Generale di conformità alle leggi, allo Statuto ed ai regolamenti, così formulato: Conforme

Li, 08-02-2018

Il Vice Segretario Generale
F.to PRETE FERNANDA

OGGETTO: Nuova composizione del Nucleo di Valutazione e nomina terzo componente esterno all'Ente.

Preso atto che a far data dal 29.11.2017 le funzioni di Presidente F.F. della Provincia di Brindisi sono svolte dall'avv. Domenico Tanzarella, Consigliere Provinciale in carica, nominato Vice Presidente con Decreto del Presidente n. 2 del 20.01.2017, così come previsto ai sensi dell'art. 1 comma 66 della Legge 7 aprile 2014 n. 56;

IL PRESIDENTE

Premesso che:

- Il D.lgs. n. 150/09 ha introdotto, tra gli altri Organismi, il Nucleo di Valutazione della Performance (N.d.V.) quale attore fondamentale per la realizzazione della riforma in materia di performance e di trasparenza, disciplinandone costituzione e funzione.
- Con Decreto del Presidente della Provincia n. 30 del 03.02.2015 veniva approvato il Regolamento di Istituzione e di Funzionamento del Nucleo di Valutazione della Performance della Provincia di Brindisi.
- All'art. 4 del medesimo Regolamento è disposto che le funzioni di Presidente del Nucleo di Valutazione dell'Ente sono esplesate dal Segretario Generale dell'Ente.
- Il Segretario Generale, Avv. Fabio Marra è anche Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- Con Determinazione Dirigenziale n. 655 del 13.09.2016 è stata disposta la nomina, per il biennio 2016/2018, dei componenti esterni il Nucleo di Valutazione, individuati nelle persone di:
 - D.ssa Adelaide Putignano;
 - Dott. Flavio Maria Roseto;

per l'importo annuo onnicomprensivo di euro 5.000,00, inclusa IVA se dovuta, per ogni componente, da erogarsi trimestralmente dietro presentazione di regolare fattura;

- L'Anac (Autorità nazionale anticorruzione), in una recente raccomandazione relativa all'applicazione delle disposizioni della Legge n. 190/2012, ha rilevato che la posizione di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza sarebbe incompatibile con il ruolo di presidente del nucleo di valutazione, alla luce delle competenze di quest'ultimo in relazione all'attestazione in ordine all'adempimento degli obblighi di trasparenza ed alla verifica dell'attuazione della disciplina anticorruzione.

Considerato che:

- Alla luce di quanto innanzi, in particolare della predetta raccomandazione dell'ANAC, prot. 0129259 del 22.11.2017, si ritiene necessario ed opportuno apportare le modifiche al relativo Regolamento Provinciale.
- Nelle more della complessiva rivisitazione del Regolamento in questione, stante l'urgenza di dover completare tutti i processi di valutazione della Performance interna all'Ente, per l'anno 2017, nonché gli adempimenti di competenza e con termini perentori, si ritiene necessario individuare, intuito persona, una figura che deve sostituire il Segretario Generale in seno all'Organismo in argomento.
- Con Decreto del Presidente della Provincia di Brindisi n. 87 del 06.09.2016, a seguito di Avviso Pubblico, giusta Determinazione Dirigenziale n. 107/2016, si prendeva atto delle candidature pervenute nominandosi i predetti componenti.

- Tra le proposte di candidature, a suo tempo pervenute, è stata individuata quella del Dott. Sabatelli Francesco di Ostuni, in possesso dei requisiti previsti dalla norma di riferimento, il quale, sentito per le vie informali, ha rappresentato la propria disponibilità.
- Pertanto si deve nominare il nuovo Nucleo di Valutazione della Performance della Provincia di Brindisi sostituendo l'Avv. Fabio Marra, rideterminando la composizione del Nucleo di Valutazione alla luce delle sopravvenute disposizioni in tema di incompatibilità, tra il ruolo del Segretario Generale e quello di Responsabile della Prevenzione della Corruzione, per garantire il massimo di trasparenza e correttezza all'agire amministrativo;

Ritenuto, pertanto,

Per le ragioni di fatto e di diritto sopra esposte, nelle more della riforma complessiva del richiamato Regolamento, apportare le seguenti modifiche:

all'art. 4:

	Testo vigente	Testo modificato
Secondo comma	Il Nucleo di Valutazione è composto e presieduto dal direttore generale, se nominato, o dal segretario generale, ed è composto da n. 2 soggetti esterni all'ente, che dovranno garantire competenze integrate di alta professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale <i>(omissis)</i>	Il Nucleo di Valutazione è composto da n. 3 soggetti esterni all'Ente, di cui uno con funzioni di presidente , che dovranno garantire competenze integrate di alta professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale ... <i>(omissis)</i>
Punto 4.2	Al Presidente del Nucleo di Valutazione, nella persona del direttore generale, se diverso dal segretario generale, non compete alcun compenso. Al Segretario Generale, che presiede il N.d.V., spetta il compenso da quantificare con la maggiorazione della retribuzione di posizione.	A ciascun componente, ivi incluso, quello che riveste la carica di Presidente, spetta un compenso di euro 5.000,00 annuo, inclusa iva se dovuta, che sarà erogato trimestralmente dietro presentazione di regolare fattura.

RICHIAMATI:

- Il D.lgs. n. 150/09;
- il TUEL 267/2000;
- la L. 241/90 e ss.mm.ii.;
- Il vigente Statuto della Provincia di Brindisi;
- il Decreto del Presidente della Provincia n. 30 del 03.02.2015;
- il Determinazione Dirigenziale n. 107 dell'11.2.2016;
- il Decreto Presidenziale n. 87 del 06.09.2016;

ACCERTATA la propria, competenza in materia;

D E C R E T A

1. La premessa è parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. Di prendere atto della recente raccomandazione dell'ANAC, prot. 0129259 del 22.11.2017, relativa all'applicazione delle disposizioni della Legge n. 190/2012, ove si rileva che la posizione di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è incompatibile con il ruolo di presidente del nucleo di valutazione, alla luce delle competenze di quest'ultimo in relazione all'attestazione in ordine all'adempimento degli obblighi di trasparenza ed alla verifica dell'attuazione della disciplina anticorruzione;

3. Di apportare, pertanto, per le ragioni di fatto e di diritto sopra esposte, le necessarie ed opportune modifiche al vigente Regolamento che, nel testo modificato, si allega al presente Decreto sub lett. A) di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
4. Di dare atto, pertanto, che dall'esecutività del presente decreto, la funzione di Presidente del Nucleo di Valutazione non è più svolta dal Segretario Generale dell'Ente;
5. Di nominare, sino alla data del 14.09.2018, scadenza naturale di durata del Nucleo di Valutazione nominato con decreto presidenziale n. 87 del 06.09.2016 il dr. Sabatelli Francesco di Ostuni, intuito personae, professionista idoneo ed in possesso dei requisiti regolamentari richiesti per ricoprire l'incarico.
6. Di nominare Presidente del Nucleo di Valutazione la dott.ssa Putignano Adelaide, in quanto tra i componenti risulta essere quella con maggiore esperienza specifica nell'ambito dei processi di valutazione della Provincia;
7. Di dare atto che il Nucleo di Valutazione della Provincia, per effetto dei punti 3, 4,5 e 6 sopra riportati, è composto da:

– D.ssa Adelaide Putignano	PRESIDENTE
– Dott. Flavio Maria Roseto	COMPONENTE
– Dott. Francesco Sabatelli	COMPONENTE

8. Di confermare, per il pagamento delle competenze spettanti ai componenti, di cui al precedente p. 7, l'importo annuo omnicomprensivo di euro 5.000,00, inclusa IVA se dovuta, per ogni componente, che sarà erogato trimestralmente dietro presentazione di regolare fattura;
9. Di dare espressamente atto che il responsabile del procedimento (ex L. 241/90 e smi) è la sig.ra Martino Martina, Istruttore Ufficio Segreteria Generale.

“Si attesta che il presente atto, così come sopra formulato, non contiene dati e riferimenti che possano determinare censure per violazione delle norme sulla privacy di cui al D. L.vo n. 196/2003”.

Li, 08-02-2018

Il Presidente
F.to TANZARELLA DOMENICO

RELATA DI PUBBLICAZIONE ED ATTESTAZIONE ESECUTIVITA'

Si attesta che il presente decreto è stato pubblicato all'Albo Pretorio oggi 13.02.2018 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

PER IL RESPONSABILE DELL'ALBO

F.to FUMAROLA

**IL DIRIGENTE
SERVIZIO AFFARI GENERALI**

F.to PRETE

Ai sensi e per gli effetti del disposto di cui all'art. 50, comma 2 dello Statuto Provinciale, il presente decreto viene trasmesso in copia:

- a) Ai Consiglieri Provinciali
- b) Al Segretario Generale
- c) Al Collegio dei Revisori

**IL DIRIGENTE
SERVIZIO AFFARI GENERALI**

li 13.02.2018

F.to PRETE

ALLEGATO A

1

APPROVATO CON DECRETO PRESIDENZIALE N. 30 DEL 03.02.2015

MODIFICATO CON DECRETO PRESIDENZIALE N. ___ DEL ___



PROVINCIA DI BRINDISI

REGOLAMENTO DI ISTITUZIONE E DI FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ART. 1- DEFINIZIONI

ART. 2 – OGGETTO

ART. 3 – COMPITI

ART. 4 - SEDE, COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

ART. 5 - CONTROLLO STRATEGICO

ART. 6 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

ART. 7- CODICE DI COMPORTAMENTO

ART. 9 -DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

ART. 10 -DEROGA

ART. 1 DEFINIZIONI

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.

Il ciclo di gestione della performance è un ciclo integrato di definizione ed assegnazione degli obiettivi che l'organo di indirizzo politico-amministrativo intende perseguire, il loro monitoraggio nel tempo, la loro misurazione, valutazione e rendicontazione.

La valutazione della performance organizzativa e individuale consiste nella disamina delle prestazioni dei settori e dei relativi dirigenti 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 dirigenti costituiranno la base per la valutazione della performance complessiva dell'organizzazione.

Il controllo strategico è il supporto per riorientare 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 della Provincia.

ART. 2 OGGETTO

Il presente regolamento disciplina, ai sensi del D.Lgs. n. 286/1999, del D.Lgs. n. 267/2000, del D.Lgs. n. 165/2001, della Legge n. 15/2009 e del D.Lgs. n. 150/2009 le modalità di funzionamento del *Nucleo di valutazione* e la sua istituzione secondo i principi indicati nelle linee guida di cui alla delibera n. 4/2010 della Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT), oggi Autorità Nazionale AntiCorruzione (ANAC), recante “*Definizione dei requisiti per la nomina dei componenti dell’Organismo indipendente di valutazione (artt. 13, comma 6, lett. g e 14 del D.Lgs n. 150/2009)*” e della successiva delibera CIVIT n. 12/2013 recante “*Requisiti e procedimento per la nomina dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione (OIV)*”.

ART. 3 COMPITI

Il Nucleo di valutazione

- a) mette in atto le attività di valutazione della performance dell'Ente, dei settori e dei relativi dirigenti e di controllo strategico, tese a valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e di altri strumenti di determinazione degli organi di indirizzo politico-amministrativo, in termini di congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti. Tali attività si raccordano e si complementano, in particolare, con le attività del controllo di gestione, svolto dalla specifica struttura tecnica permanente interna;
- b) svolge, nei confronti degli organi politici di governo dell'Ente, un ruolo di guida e supporto nell'elaborazione del Piano della performance; in particolare guidandone la stesura dello stesso e seguendone il monitoraggio continuo nel tempo e i consequenziali riorientamenti emergenti dalle verifiche periodiche;
- c) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione ed elabora una relazione annuale sullo stato dei controlli interni;
- d) sovrintende ai processi di misurazione e valutazione del personale e le relative premialità di merito di tutto il personale, secondo le previsioni dei contratti collettivi nazionali, dei contratti integrativi, dei regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e) fa proprie considerazioni sull'andamento della gestione, al fine di offrire agli organi di direzione politico-amministrativa utili riferimenti per eventuali interventi di indirizzo alla struttura;
- f) comunica tempestivamente le criticità riscontrate agli organi interni di governo dell'Ente, nonché cura le medesime comunicazioni nei confronti degli organismi esterni di controllo;
- g) valida la Relazione sulla performance predisposta annualmente dal Direttore Generale;
- h) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità dell'amministrazione pubblica locale;
- i) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- l) cura la realizzazione di indagini sul clima aziendale, volte a rilevare:
 - il livello di benessere organizzativo del personale dipendente;
 - il grado di condivisione del sistema di valutazione.

Tutte le predette attività possono essere estese anche alle eventuali società partecipate su incarico formale del Presidente che ne stabilisce obiettivi e condizioni.

3

ART. 4 SEDE, COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

Il *Nucleo di valutazione* ha sede presso l'Ente, coordina le singole attività di controllo e di valutazione, opera in posizione di staff e di autonomia rispetto alle strutture operative e si riunisce almeno una volta al mese.

Il *Nucleo di valutazione* è composto da n. 3 soggetti esterni all'ente¹, di cui uno con funzioni di residente, che dovranno garantire competenze integrate di alta professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale ed in possesso dei seguenti requisiti:

1. REQUISITI GENERALI

1.1. (Cittadinanza) – Possono essere nominati cittadini italiani e cittadini dell'Unione europea.

1.2. (Età) – L'età dei componenti deve essere tale da assicurare, all'Organismo nel suo complesso in caso di scelta per la forma collegiale, esperienza e capacità di innovazione.

1.3. (Equilibrio di genere) La scelta dei componenti deve essere tale da favorire, anche con riferimento alla struttura tecnica permanente, il rispetto dell'equilibrio di genere.

1.4. (Divieto di nomina) Ai sensi dell'articolo 14, comma 8, del decreto legislativo n. 150/2009, i componenti del Nucleo di valutazione 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.

1.5. (Requisito linguistico) Il componente dovrà avere una buona e comprovata conoscenza almeno della lingua inglese. Se di cittadinanza non italiana, dovrà altresì possedere una buona e comprovata conoscenza della lingua italiana.

1.6. (Conoscenze informatiche) Il componente dovrà avere buone e comprovate conoscenze tecnologiche di software, anche avanzati.

2. REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CONOSCENZE

2.1. (Titolo di studio) Il componente deve essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi.

2.2. (Tipologia del percorso formativo) E' richiesta la laurea in ingegneria o economia o giurisprudenza o lauree equipollenti. Per le lauree in discipline diverse è richiesto altresì un titolo di studio post-universitario in profili afferenti alle materie suddette nonché ai settori dell'organizzazione e del personale delle pubbliche amministrazioni, del management, della pianificazione e controllo di gestione, o della misurazione e valutazione delle performance. In

¹ Modifica introdotta con decreto 2018 n. ____

alternativa al possesso di un titolo di studio post-universitario, è sufficiente il possesso dell'esperienza, prevista dal paragrafo 4.1, di almeno sette anni.

4

2.3. (Titoli valutabili) Sono valutabili i titoli di studio, nelle materie di cui al paragrafo 2.2., conseguiti successivamente al diploma di laurea e rilasciati da istituti universitari italiani o stranieri o da primarie istituzioni formative pubbliche. Sarà necessario distinguere, ai fini della ponderazione del titolo, tra titoli conseguiti all'esito di un percorso formativo di durata comunque superiore a quella annuale (dottorato di ricerca, master di II livello, corsi di specializzazione) e altri titoli di specializzazione.

2.4. (Studi o stage all'estero) E' valutabile, se afferente alle materie di cui al paragrafo 2.2., un congruo periodo post-universitario di studi o di stage all'estero.

3. REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE ESPERIENZE PROFESSIONALI

3.1. I componenti esterni devono essere in possesso di un'esperienza di almeno cinque anni, 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 in possesso di un'esperienza giuridico-organizzativa, di almeno cinque anni, maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza.

4. REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CAPACITA

4.1. (Capacità) I componenti dovranno possedere capacità intellettuali, manageriali, relazionali. Dato il loro ruolo di promotori del miglioramento, dovranno dimostrare capacità di creare una visione condivisa e di promuovere diversi modi di lavorare, anche in gruppo, e avere un'appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo.

4.2. (Accertamento della capacità) Le predette capacità e competenze specifiche sono accertate oltre che dagli elementi desumibili dal *curriculum*, nel corso dell'istruttoria finalizzata alla nomina, mediante un eventuale colloquio se ritenuto necessario dal Presidente della Provincia. L'interessato dovrà essere chiamato ad illustrare, in una relazione di accompagnamento al *curriculum*, le esperienze che ritenga significative anche in relazione ai risultati individuali ed aziendali ottenuti e invitato ad esporre l'attività e gli obiettivi che egli ritenga che l'Organismo debba perseguire; tale relazione potrà essere oggetto del predetto colloquio.

La nomina dei componenti spetta al Presidente della Provincia.

Tale nomina è compiuta scegliendo tra quanti, in possesso dei predetti requisiti, abbiano partecipato alla relativa procedura di evidenza pubblica.

La nomina ha durata biennale e può essere prorogata per altri due anni.

A ciascun componente, ivi incluso, quello che riveste la carica di presidente, spetta un compenso di euro 5.000,00 annuo, inclusa iva, se dovuta, che sarà erogato trimestralmente dietro presentazione di regolare fattura².

² Modifica introdotta con decreto 2018 n. ____

Per lo svolgimento delle attività, ai componenti dell'Organismo è garantito l'accesso a tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa e operativa gestite da ciascun settore.

Il Nucleo di Valutazione è coadiuvato nella attività di misurazione delle performance e nell'esercizio delle relative funzioni da una struttura tecnica permanente interna, preferibilmente la stessa preposta al controllo di gestione.

Il Nucleo di Valutazione garantisce le sue attività in modo continuativo operando sia in forma collegiale sia attraverso le prestazioni d'opera intellettuale rese dai singoli componenti alternativamente mediante accessi alla sede provinciale o mediante elaborazioni/approfondimenti in remoto.

ART. 5 CONTROLLO STRATEGICO

Il controllo strategico ha come oggetto il supporto all'attività di pianificazione strategica, di programmazione, di indirizzo politico-amministrativo e di verifica dell'efficacia sociale delle politiche adottate dagli organi politico-amministrativi, acquisendo e fornendo tutte le informazioni utili allo scopo.

Consta delle seguenti fasi:

- a) supporto all'azione di governo dell'Ente mediante l'introduzione di una logica di programmazione e di un approccio metodologico per progetti e processi;
- b) analisi preventiva di fattibilità ed economicità delle iniziative progettuali strategiche;
- c) analisi dello scenario di riferimento, finalizzata all'individuazione dei principali cambiamenti in atto con l'ausilio di *data base* o di appositi questionari nonché per il consolidamento dei mezzi di coinvolgimento dei cittadini;
- d) analisi di congruità delle finalità dei programmi e dei progetti con il contesto ambientale;
- e) analisi di adeguatezza delle modalità di attuazione dei programmi e progetti con lo scenario di riferimento, operando il raffronto delle soluzioni alternative secondo benefici, costi e capacità di realizzazione;
- f) individuazione degli indicatori per l'acquisizione di informazioni rilevanti nella definizione dei programmi nonché degli indicatori per la verifica del raggiungimento degli obiettivi e della qualità dei servizi erogati.

In particolare, gli indicatori saranno individuati sulla base del fine conoscitivo perseguito e della modalità di rilevazione. Sarà favorita l'analisi congiunta di più indicatori e il loro confronto nel tempo e nello spazio.

L'analisi degli scostamenti, contenente il confronto tra il valore atteso e quello effettivo, indicherà le cause anche disarticolate e le azioni correttive.

ART. 6 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

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 dirigenti relativa all'esercizio di riferimento. Tale valutazione avviene sulla base di una scheda riepilogativa per ciascun dirigente.

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 con il cittadino;
- g) capacità di gestire i fattori organizzativi, promuovendo le opportune innovazioni tecnologiche e procedurali, 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.

Il *Nucleo di valutazione* partecipa al processo valutativo delle posizioni organizzative, delle alte professionalità e delle altre risorse umane supportando i singoli dirigenti nell'elaborazione di una comune metodologia di valutazione al fine di garantire omogeneità ed 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 dirigenti.

La valutazione della performance resa dal Segretario Generale ai fini del riconoscimento dell'indennità di risultato ai sensi del CCNL di categoria spetta, in via esclusiva, al Presidente della Provincia.

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 dirigenti dei settori.

I punteggi delle schede finali di valutazione annuale approvate dal *Nucleo di valutazione* costituiscono base di calcolo per la distribuzione dei fondi di premialità.

ART. 7 CODICE DI COMPORTAMENTO

Il Presidente del *Nucleo di valutazione*, unitamente ai componenti della struttura tecnica permanente interna, sono tenuti ad osservare le seguenti norme:

- a) l'attività svolta a contatto con la struttura deve in ogni caso avere una valenza puramente conoscitiva e non deve quindi interferire con l'autonomia organizzativa, decisionale ed operativa della struttura stessa;
- b) i risultati, le raccomandazioni di intervento e qualunque dettaglio sull'attività svolta devono essere indirizzate al Presidente;
- c) deve essere assicurata la massima riservatezza nei confronti di qualunque soggetto, sia interno che esterno all'Ente, sull'attività svolta.

ART. 8
DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

L'intero ciclo di gestione della performance, dalla metodologia alle risultanze finali, comprensive delle premialità erogate, sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente e nei *network* degli Enti Locali ai quali l'Ente avrà aderito.

Il Nucleo, al fine di garantire completezza di competenze e di efficacia al sistema integrato dei controlli interni, potrà *on-demand* avvalersi dell'affiancamento di eventuali altre unità ad alta specifica professionalità. Tale apporto incrementale sarà autorizzato dal Presidente della Provincia in uno alla garanzia di accesso a strutture, a uffici e ad atti provinciali.

Per quanto non previsto dal presente regolamento si applicano le disposizioni di legge, i contratti collettivi e i regolamenti di organizzazione, di contabilità e quelli vigenti nelle specifiche materie.

Il presente regolamento annulla e sostituisce integralmente ogni altra regolamentazione o disposizione vigente in materia.

ART. 9
DEROGA

Al fine di dare la necessaria continuità nel processo in corso nonché per la definizione dei processi di valutazione delle performance interne all'Ente, limitatamente all'anno 2015, in deroga a quanto previsto dall'art. 4 del presente Regolamento, la nomina dei componenti esperti esterni il Nucleo di Valutazione, sarà effettuata *intuitu personae* con decreto del Presidente della Provincia, a soggetti che hanno già dimostrato, con prestazione professionale a favore dell'Ente, il possesso di alta professionalità ed esperienza in ordine alla valutazione della performance e della valutazione del personale.