



PROVINCIA DI BRINDISI

-----ooOoo-----

DECRETO DEL PRESIDENTE

N. 52

del 05-08-2019

SERVIZIO: STAFF PRESIDENTE

OGGETTO: “Testo unico dei sistemi di valutazione delle posizioni e delle prestazioni del personale”. Modifiche al sistema di valutazione del Segretario Generale dell’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, 25-07-2019

Il Dirigente del Servizio
F.to PRETE FERNANDA

IL PRESENTE ATTO NON COMPORTA IMPEGNO DI SPESA

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

Li 25-07-2019

Il Dirigente del Servizio
F.to PRETE FERNANDA

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

Il Dirigente del Servizio Finanziario

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

Li, 25-07-2019

Il Vice Segretario Generale
F.to PRETE FERNANDA

Premesso che con Deliberazione di Giunta Provinciale n. 86/2012 è stato approvato il “*Testo unico dei sistemi di valutazione delle posizioni e delle prestazioni del personale*”, nel quale sono stati accorpate il Sistema di graduazione delle Posizioni Dirigenziali, delle Posizioni Organizzative, delle Alte Professionalità e delle Specifiche Responsabilità ed il Sistema di misurazione e di valutazione delle performance del Segretario generale / Direttore generale, dei Dirigenti e dei Dipendenti, successivamente parzialmente modificato con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 2 del 15 gennaio 2014, con Decreto del Presidente n. 39/2015 e, da ultimo, con Decreto del Presidente n. 99/2017;

Dato atto che al TITOLO II – CAPO II del suddetto Testo Unico è prescritta la disciplina concernente il sistema di valutazione del Segretario Generale dell’Ente, finalizzata alla corresponsione, a beneficio del medesimo ed in presenza dei relativi presupposti giuridici, della retribuzione di risultato;

Dato atto, inoltre, che tale sistema di valutazione si è fondato, fino a tutt’oggi, sul principio che la valutazione del Segretario Generale dell’Ente, in relazione alle modalità operative ivi descritte, debba far capo esclusivamente al Presidente dell’Amministrazione Provinciale, nell’esercizio delle sue funzioni;

Rilevato che:

- la misurazione e la valutazione della performance sono alla base del miglioramento costante e continuo della qualità dei servizi offerti dalla Provincia di Brindisi, della valorizzazione delle competenze tecniche, amministrative e gestionali, della responsabilità per risultati, dell’integrità e della trasparenza amministrativa, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;
- il sistema di misurazione e valutazione in questione, quale strumento basilare per il perseguimento degli obiettivi dell’Ente e la corretta gestione delle risorse umane, ha lo scopo di misurare le prestazioni dei dipendenti in termini di raggiungimento dei risultati rispetto alla programmazione e pianificazione effettuata, di valutare i comportamenti organizzativi e professionali tenuti, nonché le competenze dimostrate in base a parametri preventivamente concordati e di misurare il rendimento collettivo dell’unità organizzativa o gruppo di lavoro, nonché dei singoli dipendenti che ne fanno parte;
- la definizione ed assegnazione dei citati obiettivi, dei relativi valori di risultato attesi e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse si realizza mediante vari strumenti di programmazione, quali il Piano Esecutivo di Gestione ed, in particolare, il Piano Dettagliato degli Obiettivi che, complessivamente, costituiscono il Piano della Performance, quale documento in cui trova espressione l’unitarietà dell’amministrazione e del suo ciclo di gestione della performance;

Rilevato inoltre che:

- la pianificazione strategica ed il controllo dei risultati attesi costituiscono le leve fondamentali al fine di poter orientare il sistema organizzativo alla realizzazione degli obiettivi e delle attività ivi programmate;
- l’Ente si avvale tra l’altro, a tale scopo, del Nucleo di Valutazione della Performance con il compito di verificare, mediante valutazione comparativa dei costi e dei rendimenti, il raggiungimento degli obiettivi, l’efficiente ed economica gestione delle risorse attribuite ed introitate, 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 interagendo, in particolare, con quelle del controllo di gestione, svolto dalla specifica struttura tecnica permanente interna;

Considerato che, alla luce di tale cornice ordinamentale ed allo scopo di dare pieno impulso all’attuazione di un modello di governance basato su logiche di programmazione ed orientato al risultato, si ritiene utile ed opportuno procedere all’adeguamento del sopra citato sistema di valutazione del Segretario Generale dell’Ente, allineandone le modalità operative a quelle del

restante personale dell'Ente stesso e dando luogo, in sostanza, ad un sistema che prescriva, in capo al Nucleo di Valutazione della Performance, le funzioni di valutazione e verifica delle connesse attività e del conseguimento degli obiettivi ivi assegnati, con impiego preliminare, a tal riguardo, di apposita scheda-obiettivo ed indicazione dei corrispondenti indicatori;

Considerato quindi necessario ed opportuno, in un'ottica di gestione strategica delle risorse umane fortemente orientata alla loro valorizzazione, di semplificazione organizzativa e di costante miglioramento qualitativo dei processi produttivi interni, di dover adottare le sopra citate modifiche alla vigente versione del Testo Unico in questione;

Ritenuto, pertanto, di dovere approvare il documento allegato al presente atto, quale parte integrante e sostanziale, concernente la disciplina del TITOLO II – CAPO II del suddetto “*Testo unico dei sistemi di valutazione delle posizioni e delle prestazioni del personale*”, concernente il tutto la materia sistema di valutazione del Segretario Generale dell'Ente;

Ritenuto, tanto sopra premesso, di dover adottare le determinazioni consequenziali alle premesse innanzi esplicitate;

Vista la l. n. 241/1990 e ss.mm.ii.;

Visto il d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Visto il d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

Visto il d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.;

Visto il Regolamento di Contabilità;

Visto il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto lo Statuto provinciale;

Visti i pareri favorevoli espressi dai Dirigenti Responsabili dei Servizi ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico – d.lgs. n. 267/2000;

D E C R E T A

1. La premessa è parte integrante e sostanziale del presente decreto.
2. Di disporre, per il complesso delle ragioni sopra esposte, l'approvazione della disciplina del TITOLO II – CAPO II del suddetto “*Testo unico dei sistemi di valutazione delle posizioni e delle prestazioni del personale*”, così come risultante dal documento allegato al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale dello stesso.
3. Di dare atto che con successivo decreto presidenziale si provvederà all'approvazione della versione definitiva del predetto “*Testo unico dei sistemi di valutazione delle posizioni e delle prestazioni del personale*”, provvista quest'ultima delle ulteriori modifiche ed integrazioni connesse alle svariate procedure di adeguamento ai mutamenti strutturali ed organizzativi in corso di definizione, oltre che agli interventi normativi legislativi e contrattuali succedutisi nel tempo.
4. Di trasmettere il presente provvedimento ai Dirigenti dei servizi, al Segretario Generale, al Collegio dei Revisori, al Nucleo di Valutazione ed alle Organizzazioni Sindacali.
5. Di attestare 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.lgs. n. 196/2003.

6. Di disporre, infine, la immediata esecuzione del presente decreto e la relativa pubblicazione all'Albo Pretorio dell'Ente.

Li, 05-08-2019

Il Presidente
F.to Ing. ROSSI RICCARDO

TITOLO II

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

CAPO II

SEGRETARIO GENERALE E DIRETTORE GENERALE, SE NOMINATO

ART. 40

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AL SEGRETARIO GENERALE

1. La retribuzione di risultato del Segretario Generale, anche nel caso di conferimento dell'ulteriore incarico di Direttore Generale, è determinata e corrisposta sulla base di una verifica dell'attività dallo stesso svolta da parte del Nucleo interno di valutazione, il quale può sentire il Presidente.
2. La verifica attiene:
 - a. alle funzioni ed ai compiti che la legge rimette al Segretario Generale e Direttore Generale, se nominato, nonché individuate da particolari disposizioni di legge, dallo Statuto e dai Regolamenti dell'Ente, con particolare riferimento al positivo contributo fornito alla collaborazione attiva nel perseguimento degli obiettivi propri dell'Amministrazione;
 - b. al conseguimento degli obiettivi specificatamente allo stesso affidati.
3. La valutazione del Nucleo interno di valutazione opera sul parametro numerico complessivo pari a 100.
4. A ciascuna funzione essenziale svolta dal Segretario Generale e Direttore Generale, se nominato, corrisponde un sottopunteggio massimo. La somma dei sottopunteggi, nel massimo, corrisponde a 60.
5. Al conseguimento degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione al Segretario Generale e Direttore Generale, se nominato, è assegnabile il punteggio massimo di 40.

ART. 41

FUNZIONI DA VALUTARE

1. Le funzioni da valutare sono le seguenti:
 - a. la funzione di collaborazione nonché l'esercizio delle funzioni rogatorie;
 - b. la funzione di assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli Organi dell'Ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico-amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti;
 - c. la funzione di partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Provinciale e dell'Assemblea dei Sindaci;
 - d. la funzione di coordinamento dei Dirigenti;
 - e. la Presidenza delle delegazioni trattanti.
2. Sia le funzioni di cui al comma 1 che gli obiettivi di cui al comma 5 del precedente articolo dovranno essere declinati nella relativa scheda-obiettivo (Allegato 1), con i corrispondenti indicatori.

ART. 42

LA FUNZIONE DI COLLABORAZIONE NONCHE' DELL'ESERCIZIO DI FUNZIONI ROGATORIE

1. Nell'ambito di questa funzione deve essere valutato non solo il ruolo consultivo, ma anche quello propositivo, nell'ambito sempre delle competenze proprie del Segretario Generale e Direttore Generale, se nominato.
2. Nell'ambito di questa categoria deve altresì essere valutato l'esercizio delle funzioni rogatorie. A quest'ultimo scopo la valutazione dovrà tenere conto del complesso quanti-qualitativo delle funzioni svolte dal Segretario Generale e Direttore Generale, se nominato.
3. Il Punteggio massimo attribuibile è di punti 10 secondo i seguenti parametri di valutazione:

Parametri	Punteggio
Ottimo	10
Buono	8
Sufficiente	6
Quasi Sufficiente	5
Scarso	4

ART. 43

LA FUNZIONE DI ASSISTENZA GIURIDICO AMMINISTRATIVA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI DELL'ENTE IN ORDINE ALLA CONFORMITÀ DELL'AZIONE GIURIDICO-AMMINISTRATIVA ALLE LEGGI, ALLO STATUTO, AI REGOLAMENTI

1. La funzione dovrà essere valutata in relazione all'attività di consulenza giuridico-amministrativa nei confronti degli Organi dell'Ente, intesa quale capacità di individuazione degli strumenti giuridico amministrativi più idonei per consentire l'ottimale conseguimento degli obiettivi dell'Amministrazione.
2. Il Punteggio massimo attribuibile è di punti 10 secondo i seguenti parametri di valutazione:

Parametri	Punteggio
Ottimo	10
Buono	8
Sufficiente	6
Quasi Sufficiente	5
Scarso	4

ART. 44

LA FUNZIONE DI PARTECIPAZIONE CON FUNZIONI CONSULTIVE, REFERENTI E DI ASSISTENZA ALLE RIUNIONI DEL CONSIGLIO PROVINCIALE E DELL'ASSEMBLEA DEI SINDACI

1. Sono oggetto di valutazione le funzioni consultive, referenti, di assistenza e di verbalizzazione nei confronti del Consiglio Provinciale e dell'Assemblea dei Sindaci intese quali capacità di supportarne l'azione con riferimento agli ambiti di competenza. Rientra nello svolgimento di questa funzione anche l'attività di verbalizzazione delle sedute degli Organi dell'Ente.
2. Il Punteggio massimo attribuibile è di punti 10 secondo i seguenti parametri di valutazione:

Parametri	Punteggio
Ottimo	10
Buono	8
Sufficiente	6
Quasi Sufficiente	5
Scarso	4

ART. 45
FUNZIONE DI COORDINAMENTO DEI DIRIGENTI

1. La valutazione dovrà avvenire considerando che per coordinamento si intende l'attività svolta dal Segretario Generale e Direttore Generale, se nominato, finalizzata a garantire l'unità di indirizzo amministrativo, volta cioè a garantire l'unitarietà e l'omogeneità dell'azione dei Dirigenti, in coerenza con il programma dell'Amministrazione provinciale. Per coordinamento si intende, altresì, l'attività tesa ad assicurare la corretta valutazione di tutti gli interessi coinvolti, garantendo l'attuazione dei principi di imparzialità, di buon andamento ed efficienza, nonché il miglioramento costante della performance organizzativa dell'Ente.
2. Il punteggio massimo attribuibile è di punti 10 secondo i seguenti parametri di valutazione:

Parametri	Punteggio
Ottimo	10
Buono	8
Sufficiente	6
Quasi Sufficiente	5
Scarso	4

ART. 46
PRESIDENZA DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

1. La valutazione dovrà avvenire tenendo presente la quantità e la rilevanza degli adempimenti posti in capo all'organismo, la cui presidenza per regolamentazione interna all'Ente, compete al Segretario Generale e Direttore Generale, se nominato.
2. Il punteggio massimo attribuibile è di punti 20 secondo i seguenti parametri di valutazione:

Parametri	Punteggio
Ottimo	20
Buono	16
Sufficiente	12
Quasi Sufficiente	10
Scarso	8

ART. 47
QUADRO COMPLESSIVO DI VALUTAZIONE

1. La valutazione del Segretario Generale e Direttore Generale, se nominato, ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato, è espressa dal rapporto tra punteggio massimo potenzialmente ottenibile (pari a punti 100), e punteggio effettivamente ottenuto, quale risultante dalla sommatoria dei sottopunteggi attribuiti dal Nucleo interno di valutazione.
2. I giudizi *Ottimo*, *Buono*, *Sufficiente*, *Quasi Sufficiente* e *Scarso*, hanno valore puramente indicativo. Il Nucleo interno di valutazione quindi, nell'ambito di ciascuna funzione soggetta a valutazione, potrà attribuire qualunque valore purché compreso all'interno del punteggio minimo e massimo relativo alla stessa funzione.

ART. 48
VALUTAZIONE FINALE

1. La valutazione finale è effettuata dal Nucleo interno di valutazione, mediante compilazione della scheda di cui all'art. 61, entro il giorno 15 del mese di maggio dell'anno successivo a quello oggetto della valutazione, sulla base degli elementi acquisiti in corso dell'anno e secondo i

parametri indicati nel presente Regolamento, previa relazione a consuntivo del Segretario Generale e Direttore Generale, se nominato.

2. La retribuzione di risultato è conseguenza del punteggio complessivo ottenuto sommando i punteggi ottenuti in riferimento alle singole funzioni svolte (punteggio massimo realizzabile pari a 100), ed è attribuita secondo le percentuali di seguito indicate:

Valutazione ottenuta	Retribuzione di risultato
da 96 a 100 punti	100%
da 91 a 95 punti	95%
da 86 a 90 punti	90%
da 81 a 85 punti	85%
da 76 a 80 punti	80%
da 71 a 75 punti	75%
da 66 a 70 punti	70%
da 61 a 65 punti	65%
da 56 a 60 punti	60%
da 51 a 55 punti	55%
fino a 50 punti	0%

3. La valutazione finale è trasmessa dal Nucleo interno di valutazione al Segretario Generale e Direttore Generale, se nominato, che può presentare le proprie contro deduzioni entro 10 giorni dalla notifica. Sulle controdeduzioni decide il Nucleo interno di valutazione in maniera definitiva.

RELATA DI PUBBLICAZIONE ED ATTESTAZIONE ESECUTIVITA'

Si attesta che il presente decreto è stato pubblicato all'Albo Pretorio oggi 06.08.2019 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 06.08.2019

F.to PRETE
